

**PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BAHARI
TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh :

TYAS AYU ALFITRI
1512111083/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BAHARI
TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Ekonomi Manajemen

SKRIPSI



Oleh :

TYAS AYU ALFITRI
1512111083/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BAHARI
TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO**

Yang diajukan

**TYAS AYU ALFITRI
1512111083/FEB/MA**

Disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing Utama

**Prof. Dr. Hj. Musriha, M. Si.
NIDN. 0019085801**

Tanggal :

Pembimbing Pendamping

**RM. Bramastyo K. N, S. E, S H., M.M., M. Kn
NIDN. 0724027702**

Tanggal :

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

**Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M.
NIDN. 0703106403**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BAHARI TEKNIK GEDANGAN
SIDOARJO**

Di susun oleh :
TYAS AYU ALFITRI
1512111083/FEB/MA

**Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada Tanggal 10 Juli 2019**

Pembimbing Utama

Tim Penguji
Ketua

Prof. Dr.Hj. Musriha, M. Si.
NIDN. 0019085801

Dr. Juliani Pudjowati. SE, M. Si
NIDN. 0730087102

Pembimbing II

Sekretaris

RM. Bramastyo K. N, S. E, S H., M.M., M. Kn
NIDN. 0724027702

Prof. Dr. Hj. Musriha, M. Si
NIDN. 0019085801

Anggota

Endang Siswati, MM. DBA
NIDN. 0720086403

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M.
NIDN. 0703106403

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo”** yang diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dalam Skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan secara moril maupun materil dari berbagai pihak yang sangat besar artinya, maka dalam kesempatan ini dengan perasaan yang bahagia penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT atas berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan selesai tepat waktu.
2. Bapak Drs. Edi Prawoto, SH, M.Hum, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Rosyafah, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara.
4. Ibu Dra. Ec. Hj. Cholifah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
5. Ibu Dr. Nova Retnowati, selaku dosen wali yang membimbing dari semester awal sampai akhir.

6. Ibu Prof. Dr. Hj. Musriha, M. Si. selaku dosen pembimbing utama yang memberikan dan meluangkan waktunya untuk bimbingan skripsi ini.
7. Bapak RM. Bramastyo K.N, S.E, S H., M.M., M. Kn, selaku dosen pembimbing pendamping yang selalu memberikan semangat dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk seluruh Dosen, Staff Fakultas Ekonomi dan keluarga besar Universitas Bhayangkara Surabaya.
9. Pimpinan dan rekan-rekan karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan memberikan penjelasan-penjelasan mengenai data-data yang penulis butuhkan.
10. Kedua orang tua saya, Mama (Lisa Asduri) dan Ayah (Bambang Harimurti). Terima kasih atas doa, dukungan dan pengorbanannya selama ini.
11. Diri sendiri yang tidak pernah menyerah dan menyemangati diri sendiri untuk menyelesaikan skripsi ini, walaupun dilanda perasaan bingung, sedih, lelah namun semua bisa terlewati.
12. Untuk orang spesial Arman Arifin terima kasih sudah banyak memberi dukungan, doa, semangat dan motivasi agar dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu, dan lulus tepat waktu.

13. Untuk saudara saya Mas Dimas Dany terima kasih banyak selama menyelesaikan skripsi ini sudah berkenan untuk meluangkan waktunya memberikan bantuan, saran atau masukan.
14. Untuk: Elsa Putri, Evita Ayu, Putri Febriyanti sahabat seperjuangan skripsi Manajemen C terima kasih selama menyelesaikan ini sudah banyak memberi bantuan, dukungan dan semangat meluangkan waktu untuk saling bertukar pikiran, saling memberikan motivasi. Terima kasih atas kebersamaan kita selama ini.
15. Untuk Resti Sari sahabat saya terima kasih sudah banyak memberi dukungan, doa dan semangat dan lulus tepat waktu.
16. Teman-teman seperjuangan Mardita, Cahyo, Zeny, Tria, Dewi, Mifta Terima kasih telah ikut berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan doa selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi dengan tepat waktu.
18. Teman-Teman Manajemen C angkatan 2015 dan Teman-Teman jurusan MSDM Universitas Bhayangkara Surabaya terima kasih atas semangat dan kenangannya.
19. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
20. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa segala apa yang disajikan dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata harapan penulis semoga skripsi ini dapat membantu menunjang perkembangan ilmu pengetahuan serta memberikan manfaat yang berguna bagi sumbangan pikiran yang berharga bagi yang berkepentingan.

Surabaya, 1 Juli 2019

Tyas Ayu Alfitri

**PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BAHARI
TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO**

ABSTRAK

Oleh

Tyas Ayu Alfitri

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan kuisioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo, dengan sampel diambil dengan menggunakan *sampling* jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS, dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji asumsi klasik, uji reabilitas dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Sedangkan dari hasil pengujian regresi maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo adalah iklim kerja, hal ini dikarenakan dengan adanya iklim kerja yang kondusif dan fasilitas yang cukup yang diberikan oleh perusahaan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Kata kunci : Kompensasi, Iklim Kerja, Budaya Organisasi

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE CV. BAHARI TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO

ABSTRACT

By

Tyas Ayu Alfitri

This study aims to examine and analyze the effect of compensation, work climate and organizational culture on employee performance CV. BAHARI TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO.

This study uses data collection techniques, namely observation, interviews and questionnaires. The study population was all employees CV. BAHARI TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO with samples taken using saturated sampling. Data analysis techniques in this study using SPSS assistance, by testing the data used in this study include validity test, classic assumption test, reliability test and multiple linear regression analysis.

The results showed that simultaneously and partially compensation, work climate and organizational culture had a significant effect on employee performance CV. BAHARI TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO. Whereas from the results of regression testing it can be concluded that the most dominant variable affecting employee performance CV. BAHARI TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO is the work climate, this is due to the existence of a conducive work climate and adequate facilities provided by the company will affect the improvement in employee performance CV. BAHARI TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO.

Keywords: Compensation, Work Climate, Organizational Culture

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Landasan Teori	16
2.2.1 Pengertian MSDM	16
2.2.2 Kompensasi	17
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi	17
2.2.2.2 Tujuan Kompensasi	18

2.2.2.3	Fungsi Kompensasi.....	19
2.2.2.4	Jenis-jenis Kompensasi.....	19
2.2.2.5	Indikator Kompensasi	20
2.2.3	Iklm Kerja	21
2.2.3.1	Pengertian Iklm Kerja.....	21
2.2.3.2	Faktor Iklm Kerja	22
2.2.3.3	Dimensi Iklm Kerja	23
2.2.3.4	Indikator Iklm Kerja	26
2.2.4	Budaya Organisasi.....	27
2.2.4.1	Pengertian Budaya Organisasi.....	27
2.2.4.2	Fungsi Budaya Organisasi	28
2.2.4.3	Karakteristik Budaya Organisasi	29
2.2.4.4	Indikator Budaya Organisasi	30
2.2.5	Kinerja Karyawan.....	31
2.2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2.2.5.2	Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan.....	32
2.2.5.3	Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	32
2.2.5.4	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	33
2.2.5.5	Indikator Kinerja Karyawan	34
2.2.6	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	35
2.2.7	Hubungan Iklm Kerja dengan Kinerja Karyawan	36
2.2.8	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan ..	37
2.3	Kerangka Konseptual.....	38
2.4	Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Kerangka Proses Berfikir	40
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	42
3.2.1 Definisi Operasional Variabel	42
3.2.2 Pengukuran Variabel	46
3.3 Populasi dan Penentuan Sampel	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel.....	50
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5.1 Jenis Data	51
3.5.2 Pengumpulan Data	52
3.6 Pengujian Data	54
3.6.1 Uji Validitas	54
3.6.2 Uji Reliabilitas	54
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	55
3.7.1 Teknik Analisis	55
3.7.2 Uji Normalitas	56
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.7.4 Uji Hipotesis	59
3.7.4.1 Uji Hipotesis secara Simultan (Uji f).....	59
3.7.4.2 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	60
3.7.4.3 Uji Hipotesis secara Dominan.....	61

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian	62
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	62
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	63
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	64
4.2	Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	66
4.2.1	Karakteristik Responden	66
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	67
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
4.2.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
4.2.2	Deskripsi Hasil Penelitian	71
4.2.2.1	Penilaian Masing-Masing Variabel.....	71
4.2.2.2	Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1)	72
4.2.2.3	Deskripsi Variabel Iklim Kerja (X_2)	73
4.2.2.4	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X_3)	74
4.2.2.5	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	75
4.3	Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis	76
4.3.1	Uji Validitas	76
4.3.2	Uji Reliabilitas	78
4.3.3	Uji Normalitas.....	79
4.3.4	Uji Asumsi Klasik.....	81

4.3.4.1 Uji Multikolinieritas.....	81
4.3.4.2 Uji Heteroskedastitas	82
4.3.4.3 Uji Autokorelasi	83
4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	84
4.3.6 Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	86
4.3.7 Pengujian Hipotesis.....	87
4.4 Pembahasan	94
4.4.1 Pengaruh Simultan (Uji F)	94
4.4.2 Pengaruh Parsial (Uji T)	95
4.4.3 Pengaruh Dominan.....	98
BAB V METODE PENELITIAN	99
5.1 Simpulan	99
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Skala Likert	47
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian (X1)	48
Tabel 3.3 Desain Instrumen Penelitian (X2)	48
Tabel 3.4 Desain Instrumen Penelitian (X3)	49
Tabel 3.5 Desain Instrumen Penelitian (Y)	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 4.5 Kategori Mean masing-masing Variabel	72
Tabel 4.6 Tanggapan Responden tentang Kompensasi (X1)	73
Tabel 4.7 Tanggapan Responden tentang Iklim Kerja (X2)	74
Tabel 4.8 Tanggapan Responden tentang Budaya Organisasi (X3)	75
Tabel 4.9 Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 4.10 Pengujian Validitas Instrumen	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.12 Uji Normalitas	79
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.14 Uji Autokorelasi	84
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85
Tabel 4.16 Model Summary	87

Tabel 4.17 Uji Simultan	89
Tabel 4.18 Uji Parsial.....	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	65
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas.....	80
Gambar 4.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Statistic Descriptive
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 Tabel r
- Lampiran 9 Tabel f (Simultan)
- Lampiran 10 Tabel t (Parsial)
- Lampiran 11 Tabel Durbin-Watson

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi dapat berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, *adaptif* dan *reponsif* terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut *integritas* pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan, agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengikuti dinamika perubahan menghadapi pasar bebas ASEAN. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang sudah berlaku sejak 31 desember 2015 menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Indonesia. Kekuatan yang muncul diberlakukannya MEA yaitu masyarakat-masyarakat ASEAN bebas memilih dimana akan bekerja. Sedangkan SDM atau tenaga kerja Indonesia (TKI) masih relatif rendah kualitasnya dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya akan kalah bersaing di pasaran. Dalam menghadapi (MEA) diperlukan SDM yang berkompoten dan daya saing yang tinggi sehingga tujuan organisasi tercapai.

Fungsi MSDM sudah memasuki tantangan untuk mampu menerjemahkan situasi dan kondisi persaingan bisnis di lingkungan eksternal maupun internal.

Dalam situasi seperti di Indonesia dimana jumlah tenaga kerja jauh lebih banyak melebihi jumlah lapangan yang tersedia sebagai akibat pertumbuhan angkatan kerja yang berlangsung jauh lebih cepat jika dibandingkan dengan penciptaan lapangan kerja. Permasalahan dalam suatu perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga dengan keadaan seperti itu perusahaan dituntut untuk lebih selektif dalam memperoleh tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Definisi SDM Menurut Sutrisno (2014:3) adalah sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Sedangkan pengertian MSDM menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:1) yaitu suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara *efisien* dan *efektif* serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia perusahaan merupakan

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam perusahaan maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Seiring dengan adanya persaingan yang semakin tajam sebagai dampak globalisasi maka perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas bila karyawan pada perusahaan tersebut memiliki kinerja yang bagus untuk menghasilkan hasil terbaik.

CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo sebagai perusahaan pembuatan (*fabrikasi*) mesin dan *supplier spare part hydraulic* di bidang permesinan maka karyawan diuntut untuk memberikan kepuasan kerja kepada konsumen serta melakukan inovasi produk yang berkualitas. CV. Bahari Teknik yang beralokasi di Dsn. Gambir Anom RT. 03 RW.07 Keboan Anom Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo–Jawa Timur, merupakan perusahaan pembuatan macam-macam mesin *hydraulic*. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2000 ini awalnya merupakan perusahaan di bidang jasa dan sekarang menjadi perusahaan yang mampu memproduksi macam-macam mesin *hydraulic* dan menjadi perusahaan unggulan di kecamatan Gedangan. CV. Bahari Teknik Kecamatan Gedangan memiliki 54 karyawan bagian produksi.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas, *output*,

kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap *kooperatif* (Srimulyani, 2013). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan *standard* agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Agiel Puji Damayanti, dkk, 2013). Permasalahan di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo tentang kinerja karyawan yaitu ada beberapa karyawan yang masih bermalas-malasan dalam bekerja atau kinerja karyawan jadi menurun dikarenakan karyawan masih kurang puas dengan upah lemburan yang di terima dari perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari

pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau *benefit* terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut perusahaan ini kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dan permasalahan yang dihadapi perusahaan ini tentang kompensasi yaitu kurangnya upah lemburan yang diterima karyawan dari perusahaan sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim kerja. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang ada disekitarnya, salah satunya adalah menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga timbul rasa aman bagi karyawan yang berhubungan langsung dengan lingkungan mereka bekerja. Iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas. Iklim kerja penting untuk

diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim kerja itu bisa dilihat dalam dimensi iklim kerja. Stringer (2013:130) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut.

Bedasarkan hal tersebut, maka manajemen sangat perlu memahami karyawannya yang dihadapi sehari-hari dan perlu memberikan dorongan serta mengupayakan terciptanya iklim kerja yang kondusif untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dan permasalahan yang ada di perusahaan ini tentang iklim kerja yaitu tempat kerja dengan ventilasi udara kurang memadai sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain Iklim Kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Budaya Organisasi. Budaya organisasi adalah suatu budaya yang dianut oleh suatu organisasi dan itu menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Menurut Robbins (2014:116) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Peranan budaya organisasi sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berwujud kepada produktivitas

karyawan dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, paling tidak budaya organisasi yang sudah terinternalisasi akan memberikan kemampuan untuk meminimalkan *devisiasi* dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang tak terduga.

Budaya perusahaan dapat menjadi pengikat persatuan dan jalinan kerja sama diantara karyawan didalam suatu perusahaan. Budaya perusahaan juga menjadi suatu wahana untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pendiri perusahaan kepada pekerja lainnya. Seorang karyawan dituntut agar bisa menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di dalam perusahaan, hal tersebut dimaksudkan agar terjadi keselarasan antara kehidupan berbudaya di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Jika keselarasan berbudaya tercipta, secara otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat.

Permasalahan yang dihadapi CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo yaitu mengenai budaya organisasi. Budaya organisasi yaitu tentang tingkah laku karyawan yang kurang sesuai dengan tata tertib atau aturan-aturan yang ada di perusahaan. Permasalahan yang sering muncul yaitu karyawan sering mengabaikan larangan merokok di tempat kerja. Hal tersebut tentunya sangat mengganggu karyawan lain dan tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di perusahaan. Meski sering mendapat teguran dari pemilik perusahaan namun teguran tersebut hanya dianggap hal sepele bagi karyawan dan bersifat sementara.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi dalam perusahaan. Dalam menentukan kompensasi pada karyawannya, perusahaan memiliki beberapa aspek penilaian. Karyawan dengan etos kerja yang baik sudah pasti akan mendapatkan kompensasi yang lebih daripada karyawan yang hanya sekedar bekerja. Selain aspek individunya, ada beberapa aspek yang wajib disiapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik yaitu Iklim kerja yang kondusif juga merupakan salah satu yang harus dibangun oleh perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selain iklim kerja, perusahaan juga harus memiliki budaya organisasi dalam perusahaan, fungsi budaya organisasi tersebut adalah agar karyawan bisa lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang mendasar pada hal-hal tersebut, Iklim kerja yang buruk pada perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal apabila tidak di dukung iklim kerja yang baik dari perusahaan. Masalah yang dirasakan karyawan seharusnya dijadikan acuan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan tercapai apabila seluruh karyawannya bersemangat dan memiliki motivasi untuk selalu maju dalam pekerjaannya. Sehingga dari uraian-uraian tersebut diambil sebuah judul penelitian tentang **“PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM KERJA DAN BUDAYA**

ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BAHARI TEKNIK GEDANGAN SIDOARJO”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo?
2. Apakah berpengaruh secara parsial kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo?
3. Manakah diantara variabel kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini didorong untuk suatu kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan alasan penelitian judul, serta masalah yang timbul, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis bahwa variabel Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis bahwa variabel Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

3. Untuk menguji dan menganalisis bahwa variabel Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik bagi penulis, bagi Universitas maupun bagi organisasi. Adapun manfaat penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai konsep teori pengelolaan SDM, khususnya mengenai kompensasi, Iklim kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Agar dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan dasar pengembangan dalam berbagai penelitian terutama yang berkaitan dengan masalah Kompensasi, Iklim kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Serta dapat dipergunakan sebagai tambahan kepustakaan yang memberi manfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Manajemen pada khususnya dan Universitas Bhayangkara Surabaya pada umumnya.

3. Bagi perusahaan

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- b. Memberikan informasi dan saran mengenai masalah-masalah yang dihadapi sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan perbandingan dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kompensasi, Iklim kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan penelitian ini akan digambarkan secara garis besar penelitian ini. Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang bagian pendahuluan dari skripsi yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang terdiri dari tinjauan penelitian terdahulu, persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, landasan teori kompensasi, iklim kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pembahasan yang terdiri dari deskripsi obyek penelitian yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, diskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan selama penelitian dan memberikan saran, guna memberikan masukan yang bermanfaat pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat, penulis menganggap perlu untuk melihat hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang terkait dengan persoalan atau permasalahan yang penulis teliti. Adapun hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi” (Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo 2015)
 - a. Disiplin kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh serempak terhadap kinerja karyawan di tunjukkan dengan Determinasi R Square dan diterima kebenarannya dibuktikan dengan Uji Signifikan atau Uji F.
 - b. Bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih di krai purwodadi.
2. Penelitian yang ditulis oleh Suhartono (2014) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bandara Internasional Juanda Surabaya” dengan jumlah sample sebanyak 86 orang responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $132,779 > F_{table}$ yaitu 2,72. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 7,073 lingkungan kerja 3,040 dan kompensasi 2,925 yang ketiganya memiliki nilai

lebih besar dari t_{table} yaitu 1,988 dan hasil uji liner berganda didapati nilai koefisien beta terbesar atau tertinggi yaitu variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,574 lebih besar daripada variabel lingkungan kerja (0,214) dan variabel kompensasi (0,202) dengan demikian variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terkait kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Luh Dewi Ulandari (2013) yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Diva Elektronika Singaraja”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja dan kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh positif iklim kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,653 > t_{tabel} sebesar 2,006 atau $p-value = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil R Square sebesar 0,290, hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim kerja sebesar 29% dan sisanya 71% di pengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu dengan
Penelitian Sekarang

Peneliti	Rahardjo (2015)	Suhartono (2014)	Luh Dewi Ulandari (2013)	Peneliti pada Studi ini (2019)
Judul	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bandara Internasional Juanda Surabaya	Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Diva Elektronika Singaraja	Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo
Persamaan	- (X2) Budaya Organisasi (Y) Kinerja Karyawan	- (X3) Kompensasi (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Iklim Kerja - - (Y) Kinerja Karyawan	(X1) Kompensasi (X2) Iklim Kerja (X3) Budaya Organisasi (Y) Kinerja Karyawan
Perbedaan	(X1) Disiplin Kerja	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja	- -	
Obyek Penelitian	Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bandara Internasional Juanda Surabaya	PT Diva Elektronika Singaraja	CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo

Sumber Peneliti: (2019)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. MSDM menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:1) yaitu suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara *efesien* dan *efektif* serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan

menghasilkankeluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasiakan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya gaji dibayar dengan barang. Kompensasi bagi suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Dikatakan penting karena kompensasi dapat mempertahankan dan menarik tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja, juga dapat menjadi pemicu yang tinggi terhadap disiplin kerja dan moral karyawan. Adapun pengertian kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

- a. Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

- b. Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.
- c. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah diciptakan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

2.2.2.2 Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarahkan/mendekati hal yang ingin dicapai. Menurut Notoadmodjo (2014:88) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Memenuhi peraturan-peraturan

2.2.2.3 Fungsi Kompensasi

Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan. Menurut Martoyo (2013) fungsi kompensasi adalah :

1. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil di dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejala dikalangan karyawan akibat ketidakpuasan.

2. Penggunaan SDM secara lebih *efisien* dan *efektif*

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawan yang berprestasi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk pekerjaan yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang *efisien* dan efektivitasnya kerja).

2.2.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis Kompensasi bersifat langsung merupakan imbalan moneter yang diberikan oleh organisasi. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah disebut gaji

pokok. Gaji variabel merupakan kompensasi yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari jenis ini adalah pembayaran bonus dan insentif.

Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan. Tunjangan adalah imbilan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi (Jackson dan Mathis 2014:119).

2.2.2.5 Indikator Kompensasi

Teori Kompensasi menurut Hasibuan (2013:118) yang telah dijelaskan sebelumnya diturunkan sebagai indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b. Upah

Adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Insentif

Adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart.

d. Tunjangan

Seperti tunjangan hari raya, tunjangan anak dan istri, gaji ke 14, 15 dan sebagainya.

e. Fasilitas

Penggunaan musholla, pakaian kerja (seragam) yang telah disediakan, peralatan keselamatan kerja.

2.2.3 Iklim Kerja

2.2.3.1 Pengertian Iklim Kerja

Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu suatu organisasi mempunyai iklim kerja berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya. Oleh karena itu, setiap organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya sehingga dalam tingkat tertentu polanya dapat langgeng.

Pengertian iklim kerja sangat berkaitan dengan persepsi anggota yang berada di dalam organisasi. Thoha (2016:149) beranggapan bahwa persepsi timbul karena ada dua faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya karena proses pemahaman sesuatu termasuk di dalamnya sistem nilai, kepercayaan, tanggapannya terhadap nilai hasil yang dicapai. Sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan meliputi semua proses yang dilakukan seseorang dalam memahami informasi mengenai lingkungannya. Proses pemahaman ini melalui penglihatan,

pendengaran, perasaan dan penciuman. Dalam menelaah timbulnya persepsi ini, menunjukkan bahwa fungsi persepsi ini sangat dipengaruhi oleh tiga variabel berikut ini, yaitu objek atau peristiwa yang sangat dipahami, lingkungan terjadinya persepsi dan orang-orang yang melakukan persepsi.

Stringer (2013:130) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda dalam lingkungan tersebut. Swanburg (2015) menyatakan bahwa iklim adalah perasaan para atau persepsi tentang organisasinya. Iklim kerja merupakan kondisi kerja yang dirasakan pada sebuah organisasi sebagai efek *personil* organisasi yang bekerja bersama-sama. Dari berbagai definisi mengenai iklim kerja, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan lingkungan internal psikologis suatu organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tingkah laku anggota selanjutnya sehingga merupakan karakteristik tertentu yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain.

2.2.3.2 Faktor iklim kerja

Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang (karyawan) tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Menurut

Wirawan (2014:135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim kerja.

1. Lingkungan eksternal

Ketidaksamaan ekonomi dan pasar berpengaruh pada iklim.

2. Strategi organisasi

Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi dan faktor penentu dari level strategi tersebut).

3. Praktik kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim kerja yang kemudian mendorong motivasi anggota.

4. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim kerja.

5. Sejarah organisasi

Semakin tua usia organisasi, semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya.

2.2.3.3 Dimensi Iklim Kerja

Menurut Litwin (2013) berpendapat bahwa ada dimensi yang membentuk suatu dimensi iklim kerja yaitu :

a. *Conformity*

Conformity berasal dari kata *conform* yang artinya sesuai dengan memenuhi, mencocokkan. Jadi *conformity* artinya yaitu persesuaian, kecocokan persesuaian dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan misal terhadap peraturan, prosedur dan kebijaksanaan yang harus ditaati oleh para karyawan, padahal aturan-aturan tersebut tidak ada relevansinya dengan pelaksanaan pekerjaan, organisasi demikian memiliki *conformity* yang tinggi artinya organisasi terlalu *otoriet*, membuat terlalu banyak aturan untuk mengatur karyawan walaupun tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain hal ini menunjukkan perasaan pekerja dengan adanya banyak peraturan, prosedur, kebijakan dan praktek yang harus mereka taati dibanding dengan cara mereka sendiri yang mereka anggap tepat.

b. *Responsibility*

Yaitu besar kecilnya tanggung jawab karyawan untuk bersedia berprestasi karena adanya peraturan yang mengharuskan, tantangan dan tuntutan serta adanya kesempatan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang diperolehnya.

c. *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik,

tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d. *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

e. *Clarity*

Arti *clarity* adalah kejelasan. Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi. Maksudnya yaitu identitas organisasi harus jelas dan dapat dipahami oleh setiap anggota organisasi karena dengan inilah anggota organisasi dapat merasa jelas dalam arah perjalanan aktivitas organisasi.

f. *Team Spirit*

Berkaitan dengan perasaan karyawan bahwa mereka saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antara pekerja didalam lingkungan kerja. *Team Spirit* disini maksudnya adalah bagaimana mengungkapkan suasana interaksi antar anggota organisasi. Dalam sebuah organisasi harus tercipta interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi. Mereka harus dapat menjalin komunikasi yang baik, memberikan dukungan dan bantuan, serta menciptakan persahabatan sehingga semua anggota merasa senang dan nyaman dengan iklim yang diciptakan didalam organisasi.

2.2.3.4 Indikator Iklim Kerja

1. Manajer/pimpinan

Manajer adalah seorang anggota organisasi yang bertugas mengarahkan, memadukan, mengawasi dan mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang lain. Sedangkan pimpinan merupakan hasil dari proses memimpin.

2. Tingkah Laku Anggota

Tingkah laku anggota adalah suatu fungsi dari interaksi antar anggota dengan anggota lainnya atau anggota dengan lingkungannya dan perilaku setiap anggota itu sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya.

3. Tingkah Laku Kelompok

Tingkah laku kelompok merupakan suatu kelompok terdiri dari kurang lebih dua orang atau lebih yang berinteraksi, berkomunikasi dan mempengaruhi satu sama lain selama berapa waktu.

4. Faktor Ekonomi

Faktor Ekonomi merupakan faktor internal yang berasal dari dalam yang dapat mempengaruhi kegiatan usaha.

2.2.4 Budaya Organisasi

2.2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2013:51) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai, prinsip dan sikap yang mempengaruhi cara berindak anggota organisasi.

Menurut Fahmi (2014:95) “Budaya adalah hasil kerja cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat. 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 pada karyawan dan manajer perusahaan”.

Edgar Schien (Wibowo, 2013:13) “Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan”.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, sikap dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan

karakteristik organisasi tersebut dan juga yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

2.2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Simbolon dan Anisah (2014:31) “fungsi budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya sehingga mengurangi kecemasan, ketidak pastian dan kebingungan. Budaya organisasi memiliki dua fungsi utama yakni sebagai proses *integrasi* internal dan sebagai proses adaptasi eksternal”.

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo, (2014:45) adalah:

- a. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya.
- b. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan terjadi rasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.
- c. Membuat perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

2.2.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dalam Toyang 2016:10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

- a. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- c. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.

- d. *Integrasi* yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang *terkoordinasi*.
- e. Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- f. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- g. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi.

2.2.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Amstrong (2013:186) terdiri dari:

1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan dan *independensi* yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

3. Dukungan Manajemen

Dukungan Manajemen ini dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi satu arahan, bantuan dan dukungan yang jelas terhadap bawahan.

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan member kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap *kooperatif* (Srimulyani, 2013). Harsuko (dalam Priansa, 2016:39) “menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan *relevan* bagi perusahaan”. Selanjutnya Menurut Rue dan Byar (Ismail, 2013:375) “kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Ada beberapa beberapa hal unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja, salah satunya yakni pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang akan dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya atau tugasnya dalam suatu organisasi.

2.2.5.2 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Schuler dan Jackson (dalam Priansa, 2016:49) menyebutkan bahwa tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja sebagai berikut:

a. Sifat

Kriteria ini berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan, berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memuaskan diri pada cara kerja seseorang, bukan pada yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

b. Perilaku

Kriteria ini berdasarkan perilaku terfokus pada cara pekerjaan yang dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antarpersonal pegawai.

c. Hasil

Kriteria ini berkenan dengan hasil yang semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini yang berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu yang dicapai atau dihasilkan.

2.2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (dalam Priansa, 2016:50) adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan Individual

Mencakup bakat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan *interpersonal* dan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, mereka tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

c. Lingkungan organisasional

Dilingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

2.2.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki banyak tujuan. Menurut Werther dan Davis (dalam Priansa, 2016:62) menyatakan bahwa penelitian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan berikut:

- a. Peningkatan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Proses perekrutan karyawan
- g. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan
- h. Kesempatan karyawan yang sama
- i. Tantangan eksternal
- j. Umpan balik

2.2.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:9), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Yang menjadi indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketetapan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

2.2.6 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, secara sederhana kompensasi yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Kompensasi finansial penting bagi para pegawai, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non *finansial* juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

2.2.7 Hubungan Iklim Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mencakup pengelolaan pada bidang-bidang operasional, melainkan juga harus diterapkan pada pihak pengelolaan lingkungan kerja yang merupakan faktor utama didalam menciptakan iklim kerja yang menentukan tinggi rendahnya kualitas koordinasi masing-masing dalam organisasi. Dengan iklim yang kondusif secara langsung akan mempengaruhi keharmonisan hubungan timbal balik dalam organisasi.

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila seseorang memiliki semangat dan gairah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja bermutu dan sesuai dengan standar kerja. Seperti diungkapkan oleh Theodore dalam Sukandar (2014:53) bahwa “Iklim kerja yang kurang kondusif seperti suasana kerja yang kurang mendukung akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sudjana (2015:65) mengemukakan bahwa “Iklim kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi psikologis yang menunjukkan proses interaksi atau hubungan antar personil dalam melakukan kerjasamanya untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam periode waktu dan tempat tertentu”. Dari makna tersebut dapat kita uraikan bahwa iklim kerja sebagai kondisi psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya perlu dikondisikan senyaman mungkin. Iklim kerja yang kondusif akan membuat

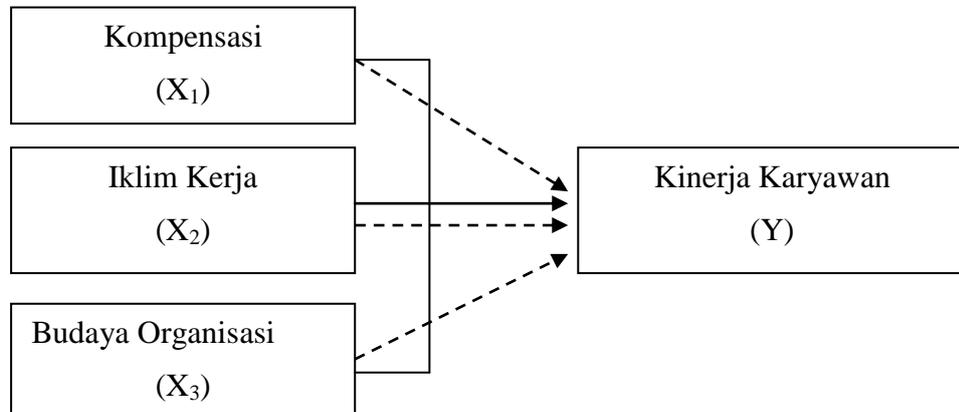
karyawan lebih semangat dalam bekerja, keharmonisan antar anggota tercipta dan akhirnya produktivitas pun akan meningkat.

2.2.8 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka dari pada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

2.3 Kerangka Konseptual

Secara sistematis kerangka konseptual dapat digambarkan pada hal berikut :



Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> = Menjelaskan secara Simultan

- - - - -> = Menjelaskan secara Parsial

X_1 : Kompensasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

X_2 : Iklim Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

X_3 : Budaya Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

Y : Kinerja Karyawan setelah dipengaruhi Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis ini adalah suatu dugaan atau jawaban sementara dari suatu masalah dimana hal ini perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga merupakan Kesimpulan sementara yang mencerminkan hubungan antar

variabel yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif.

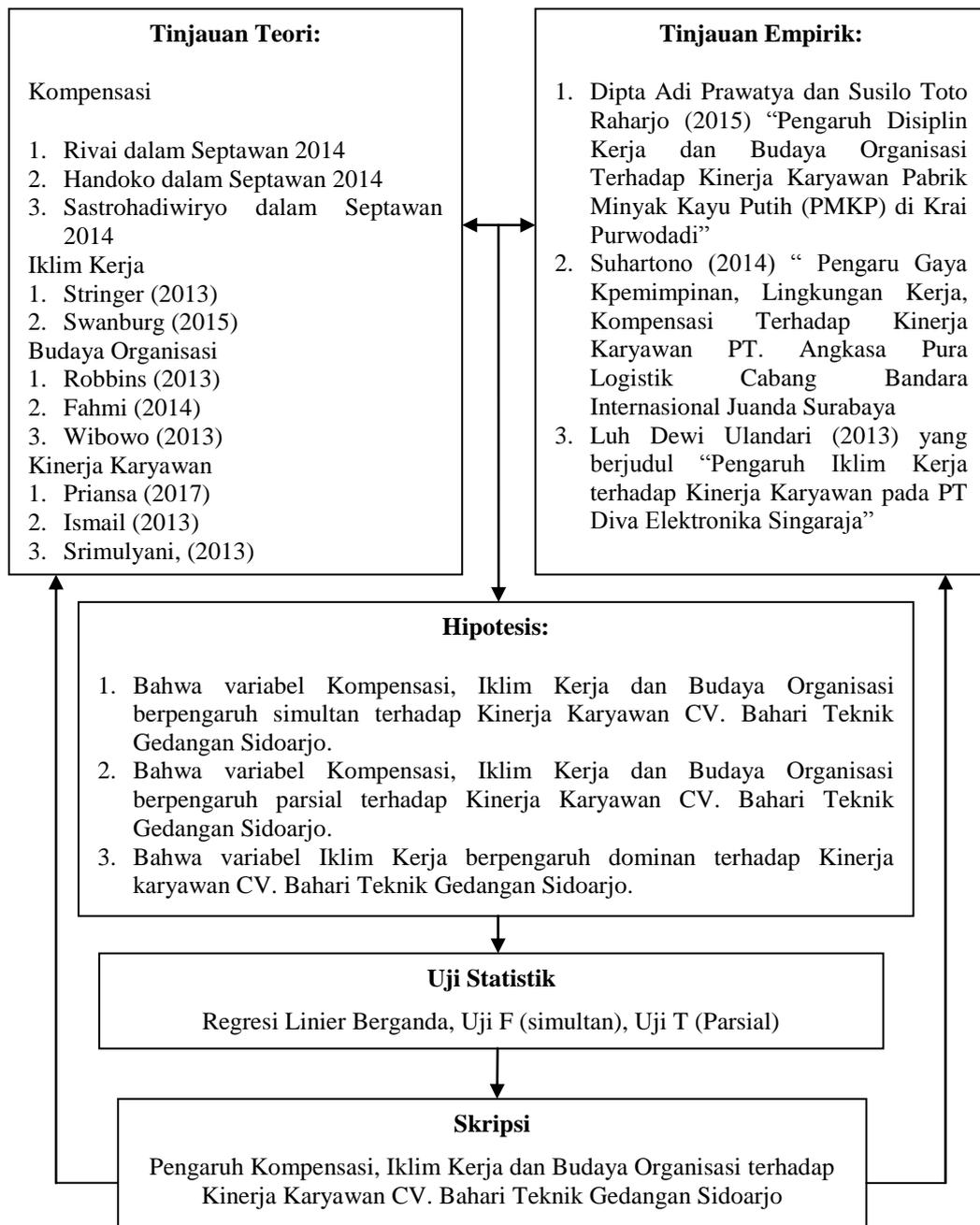
Berdasarkan permasalahan yang ditunjukkan, tujuan penelitian dan tujuan pustaka diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa variabel Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.
- b. Bahwa variabel Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.
- c. Bahwa variabel Iklim Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawn CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir

Penjelasan :

Menurut Sugiyono (2016:91), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir merupakan inti dari teori yang dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan serta tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berpikir yang diperoleh dari studi hasil empiris dan studi teoritis yang diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas di bab tinjauan pustaka. Studi empiris diperoleh dengan cara mempelajari dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian dalam permasalahan studi.

Studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, antara studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi dengan demikian dapat disusun rumusan masalahnya dan selanjutnya dapat disusun menjadi hipotesis, yang merupakan dugaan sementara dalam studi. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menentukan fenomena baru dalam pengembangan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan empiris dapat memberikan kontribusi yang lebih luas pada teori manapun dalam ilmu pengetahuan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Mendefinisikan operasional variabel yang dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna terhadap variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur. Untuk lebih paham atas variabel penelitian ini maka indikator-indikator dari masing-masing variabel harus dijabarkan. Definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X) terdiri atas :

1. Kompensasi (X_1)

Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi menurut Hasibuan (2013:118) terdiri dari :

a. Gaji

Adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b. Upah

Adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Insentif

Adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart.

d. Tunjangan

Seperti tunjangan hari raya, tunjangan anak dan istri, gaji ke 14,15 dan sebagainya.

e. Fasilitas

Penggunaan musholla, pakaian kerja (seragam) yang telah disediakan, peralatan keselamatan kerja.

2. Iklim Kerja (X_2)

Menurut Anuar (2015) iklim kerja merupakan hasil persepsi pegawaitentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di dalam organisasi. Indikator indikator dalam Iklim kerja sebagai berikut:

a. Manajer/pimpinan

Manajer adalah seorang anggota organisasi yang bertugas mengarahkan, memadukan, mengawasi dan mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang lain. Sedangkan pimpinan merupakan hasil dari proses memimpin.

b. Tingkah Laku Anggota

Tingkah laku anggota adalah suatu fungsi dari interaksi antar anggota dengan anggota lainnya atau anggota dengan lingkungannya dan perilaku setiap anggota itu sangat berbeda antara satu dengan yang lainnya.

c. Tingkah Laku Kelompok

Tingkah laku kelompok merupakan suatu kelompok terdiri dari kurang lebih dua orang atau lebih yang berinteraksi, berkomunikasi dan mempengaruhi satu sama lain selama berapa waktu.

d. Faktor Ekonomi

Faktor Ekonomi merupakan faktor internal yang berasal dari dalam yang dapat mempengaruhi kegiatan usaha.

3. Budaya Organisasi (X_3)

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, sikap dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan karakteristik organisasi tersebut dan juga yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Yang menjadi indikator-indikator budaya organisasi menurut Amstrong (2013:186) terdiri dari :

a. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

b. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

c. Dukungan Manajemen

Dukungan Manajemen ini dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi satu arah, bantuan dan dukungan yang jelas terhadap bawahan.

b. Variabel Terikat (Y) terdiri dari

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2013:9) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, antara lain:

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketetapan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

3.2.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendekatan interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016:92). Dalam hal ini untuk

mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dengan pemberian skor antara lain :

Tabel 3.1

Skala *Likert*

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

Sumber :Sugiyono (2016:135)

Tabel 3.2

Desain Kuisisioner Instrumen Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Indikator	Instrumen
Kompensasi (X1)	1. Gaji	1. Gaji yang diberikan telah memenuhi upah minimum regular (UMR)
	2. Upah	2. Upah yang diberikan CV. Bahari Teknik sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan
	3. Insentif	3. Perusahaan memberikan tambahan insentif terhadap karyawan yang berprestasi
	4. Tunjangan	4. Pemberian tunjangan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat
	5. Fasilitas	5. Fasilitas yang diberikan telah memadai

Sumber : Peneliti (2019)

Tabel 3.3

Desain Kuisisioner Instrumen Variabel Iklim Kerja (X3)

Variabel	Indikator	Instrumen
Iklim Kerja (X2)	1. Manajer/pimpinan	1. Adanya jalinan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan
	2. Tingkah laku anggota	2. Komunikasi antar karyawan kurang baik
	3. Tingkah laku kelompok	3. Adanya senioritas, sehingga suasana kantor menjadi tidak nyaman
	4. Faktor ekonomi	4. Ketidakstabilan keuangan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan

Sumber : Peneliti (2019)

Tabel 3.4

Desain kuisisioner Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Variabel	Indikator	Instrumen
Budaya Organisasi (X ₃)	1. Inisiatif Individu	1. Karyawan memiliki kebebasan dalam berpendapat
	2. Pengarahan	2. Sasaran dan harapan yang diinginkan dijelaskan dengan jelas
	3. Dukungan Manajemen	3. Manajer memberikan dukungan dan bantuan yang jelas terhadap bawahan

Sumber : Peneliti (2019)

Tabel 3.5

Desain Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Instrumen
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas pekerjaan	1. Hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu
	2. Kuantitas kerja	2. Melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain
	3. Kerjasama	3. Bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang terjadi
	4. Ketetapan waktu	4. Dapat meningkatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber : Peneliti (2019)

3.3 Populasi dan Penentuan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam ini dipergunakan adalah seluruh karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo yang berjumlah 54 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode *sensus* berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2016:61), yang mengatakan bahwa “*sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah *sensus*”. Adapun cara dalam menentukan sampel menurut Arikunto dalam Deny (2016:77), “apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian adalah populasi, akan tetapi bila subyeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan waktu tenaga dan dana yang dimiliki penulis”

Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo yang berjumlah 54 sampel.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:120), *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan menggunakan *simple random* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan *strarta* yang ada dalam populasi tersebut. Maka calon responden adalah seluruh karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo tanpa memperhatikan kulifikasinya.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi dari obyek penelitian ini adalah CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo yang beralamatkan di Dsn. Gambir Anom RT.03 RW.07 No.5. GedanganSidoarjo.
- b. Waktu penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019 untuk melakukan *survey* lapangan dan pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

- a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian. Dalam penulisan ini, data primer diperoleh melalui

menyebarkan daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada karyawan yang berkaitan dengan masalah Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari Teknik pengambilan data yang dapat mendukung data primer. Data yang dikumpulkan dari pihak sub bagian tata usaha berupa sejarah kantor.

3.5.2 Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau Teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau Teknik pengumpulan data, maka Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket) dan observasi (pengamatan).

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2016:194). Wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap pimpinan maupun karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo,

guna mendapatkan informasi awal tentang berbagai permasalahan yang ada pada perusahaan.

b. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2016:199). Dengan Teknik ini peneliti memberikan kuisisioner yang berisi pernyataan tertulis kepada responden secara langsung untuk dijawab. Responden dari kuisisioner ini adalah karyawan pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

c. Observasi (pengamatan)

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2016:203). Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung tentang pengaruh karyawan pada CV. Bahari Teknik.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sudjana (2013:89), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk mengetahui ketepatan data diperlukan teknik uji validitas menurut Sudjana (2013:91).

Ada dua macam validitas sesuai dengan pengujinya, yaitu validitas eksternal dan validitas internal.

a. Validitas Eksternal

Instrumen yang dicapai apabila ada yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai data dan informasi yang lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud.

b. Validitas Internal

Instrumen yang dicapai apabila terdapat kesesuaian yang di antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas kuisisioner adalah

konsisten. Kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika alpha cronbach > 0,06.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang membandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji *statistic* linier berganda. Uji linier berganda yaitu persamaan regresi yang melibatkan antara dua variabel atau lebih. Ghozali (2013:96) digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : variabel terikat kinerja karyawan

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi variabel bebas kompensasi

b₂ : koefisien regresi variabel bebas iklim kerja

b_3 : koefisien regresi variabel bebas budaya organisasi

X_1 : variabel bebas kompensasi

X_2 : variabel bebas iklim kerja

X_3 : variabel bebas budaya organisasi

1. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menurut Ghozali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi dapat menjelaskan variasi naik turunnya kinerja karyawan.

3.7.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi klasik ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua

cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedesitas dan uji auto korelasi. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105).

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lainnya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap

variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. (Karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013:120) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan periode sebelumnya. Model korelasi regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi atau tidaknya autokorelasi dapat digunakan metode grafik maupun uji *Durbin Watson*.

Untuk pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut :

- a) Apabila nilai *Durbin Watson* berada di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Apabila nilai *Durbin Watson* berada antara -2 sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- c) Apabila nilai *Durbin Watson* berada di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji F menurut Ghozali (2013:98) menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji F adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, analisis statistik dinyatakan sebagai berikut :

a. Menentukan H_0 dan H_a

H_0 = (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)

H_a = (Ada pengaruh yang signifikan antarakompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)

b. Menentukan *Level of Significance*

Menggunakan tingkat signifikan 5% dengan derajat bebas (df) = $(n-k-1)$, dengan n = Jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen.

c. Menentukan Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian uji F dalam penelitian ini adalah :

1. Jika signifikan $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika signifikan $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4.2 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t menurut Ghozali (2013:98) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian uji t adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dinatakan sebagai berikut :

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)

$H_a = 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antarakompensasi, iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)

b. Menentukan *Level of Significance*

Menggunakan tingkat signifikan 5%

c. Menentukan Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian uji F dalam penelitian ini adalah :

1. Jika signifikan $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Jika signifikan $F > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4.3 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan pengaruhnya diantara variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X1), Iklim Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y), maka dapat di lihat dari ranking koefisien regresi yang di standarkan (β) *Standardized Of Coeffisients Beta* dari masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki koefisien β terbesar adalah variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terkait (Yamin,dkk.2012:37).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo sebagai perusahaan pembuatan (*fabrikasi*) mesin dan *supplier spare part hydraulic* di bidang permesinan, merupakan perusahaan pembuatan macam-macam mesin *hydraulic*. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2000 ini awalnya merupakan perusahaan di bidang jasa dan sekarang menjadi perusahaan yang mampu memproduksi macam-macam mesin *hydraulic* dan menjadi perusahaan unggulan di kecamatan Gedangan. CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo yang beralokasi di Dsn. Gambir Anom RT. 03 RW.07 Keboan Anom Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo–Jawa Timur. Salah satunya adalah ada beberapa bidang usaha yang saat ini sedang digeluti oleh CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Diantaranya yaitu dalam hal pengerjaan perakitan *hydraulic/* komponen-komponen *hydraulic* yang awalnya berupa bahan mentah dan akhirnya diolah menjadi mesin-mesin yang berkualitas sesuai dengan keinginan konsumen. Bahan mentah tersebut di datangkan dari Surabaya, Jakarta. Selain memproduksi *hydraulic* CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo juga menerima job order, seperti perawatan mesin, *servic pompa*, *service spare part*.

Telah banyak yang memakai jasa dari CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo bahkan hingga luar pulau Jawa. Kebanyakan konsumen CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo dari Surabaya, Sidoarjo, Malang, Situbondo, Gresik, Mojokerto, Papua, Sulawesi, dll. Sejang apaun pesanan yang ada di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo menggunakan tenaga ahli dari pihak perusahaan, contohnya pada saat ada pemesanan yang dilakukan dari Papua CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo tetap mendatangkan karyawannya untuk bekerja ke Papua karena belum tentu ada tenaga ahli yang dapat mengerjakan pesanan sesuai dengan kriteria perusahaan karena perusahaan mengutamakan kualitas yang baik sehingga tidak mengecewakan konsumen. Dalam perjalanan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo yang berdiri sejak tahun 2000 tidaklah berjalan lancar saja, dalam setiap usaha menemui beberapa hambatan dan kendala. Namun berkat inovasi yang terus dikembangkan dan memanfaatkan jaringan untuk melakukan promosi keluar daerah membuat usaha yang kini dikelola Pak Bambang Hari Murti ini mampu bertahan hingga sekarang.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

1. Memajukan perekonomian melalui kegiatan perdagangan.

Misi :

1. Customer prioritas Kami
2. Kepuasan Pelanggan

Bagi kami kepuasan pelanggan adalah prioritas paling utama, sehingga pelayanan kami tidak akan berhenti hanya pada saat customer selesai membeli, namun pelayanan kami menjadi awal dari suatu hubungan jangka panjang. Kami tidak akan pernah puas dengan apa yang kami berikan ke customer dan akan selalu berusaha untuk memberikan usaha terbaik kami.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

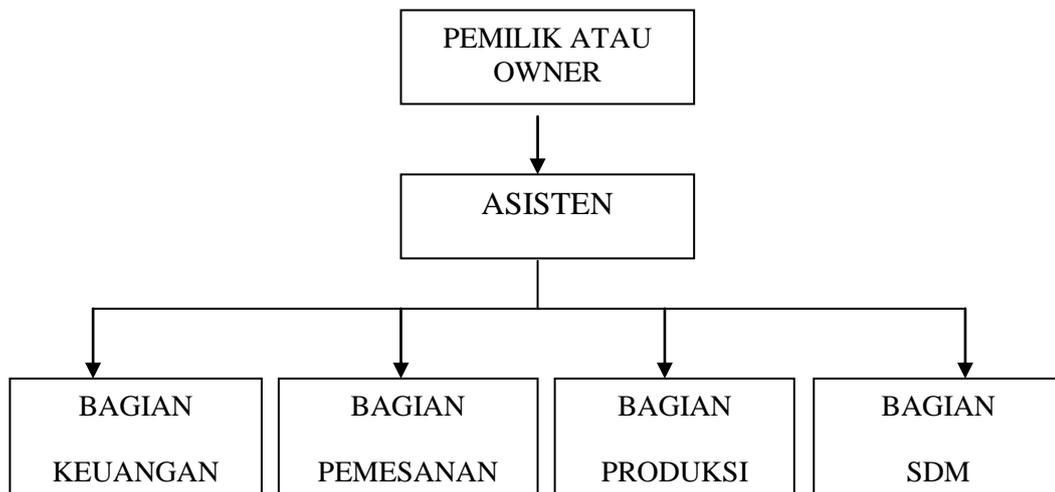
Organisasi adalah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan dipimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumberdaya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana.

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (*koordinasi*). Selain dari pada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan. Struktur organisasi

sangat penting untuk dapat dipahami oleh semua komponen dalam rangka menciptakan sistem kerja yang *efektif* dan *efesien*. Struktur organisasi merupakan deskripsi bagaimana organisasi membagi pekerjaan dan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi juga mengatur siapa yang melaksanakan tugas dan pekerjaan dan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi juga mengatur siapa yang melaksanakan tugas dan pekerjaan itu. Selain membagi dan mengatur tugas dan pekerjaan yang diemban oleh organisasi, struktur organisasi juga menggambarkan hubungan organisasi secara *internal* maupun *eksternal*.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo



Sumber : Data Perusahaan (2019)

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, reponden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Responden yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah sebanyak 54 orang. Berdasarkan data dari 54 responden pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo melalui daftar pertanyaan di dapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan
Pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo Tahun 2019

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	52	96%
Perempuan	2	4%
Jumlah (n)	54	100%

Sumber: Data Perolehan kuesioner 2019

Bedasarkan pada tabel 4.1 terlihat responden laki-laki sebesar 96% atau berjumlah 52 orang. Sedangkan responden perempuan sebesar 4% atau berjumlah 2 orang. Dalam CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo, karyawan yang dominan yaitu karyawan laki-laki karena perusahaan lebih

mempunyai tenaga kerja yang kuat dan trampil dalam perakitan mesin *hydraulic* yang dimana pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga yang kuat dan mekanik yang berguna sebagai tenaga perakitan mesin *hydraulic* sedangkan tenaga kerja perempuan hanya dibutuhkan beberapa untuk bagian administrasi.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa umur responden sebagai terlihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan
Pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo Tahun 2019

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	19	35%
31-40	21	39%
41-50	14	26%
Jumlah	54	100%

Sumber : Data Perolehan kuisioner (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas untuk umur responden karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo terbanyak adalah yang berumur 31-40 tahun, yaitu sebanyak 21 responden atau 39% dari total karyawan yang ada. Hal itu karena pada umur 31-40 tahun, karyawan selain memiliki pengalaman yang cukup juga masih memiliki tenaga yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Selanjutnya untuk responden yang berumur 20-30 tahun

menempati mayoritas karyawan terbanyak kedua, yaitu sebanyak 19 responden atau 35% dari total karyawan di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Dari data tersebut jelas bahwa CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo dalam usahanya membutuhkan tenaga karyawannya yang masih kuat dalam bekerja, selain itu dengan umur 20-30 tahun perusahaan bisa mempersiapkan karyawan untuk meregenerasi karyawan-karyawan yang nantinya sudah tidak sanggup lagi bekerja. Lalu berikutnya untuk responden paling sedikit atau minoritas pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo adalah responden dengan rentang umur 41-50 tahun, yaitu sebanyak 14 responden atau 26% dari total karyawan yang ada. Karena pada usia-usia seperti ini, karyawan memang memiliki pengalaman yang lebih baik dari pada umur-umur sebelumnya. Hanya saja pada umur ini karyawan sudah banyak kehilangan tenaganya untuk digunakan dalam pekerjaan.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden sebagai terlihat pada Tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir Karyawan
Pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo Tahun 2019

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA	2	4%
SMK	48	89%
S1	4	7%
Jumlah	54	100%

Sumber : Data Perolehan kuisisioner (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo terbanyak adalah responden dengan ijazah terakhir SMK, yaitu sebanyak 48 responden atau 89% dari total karyawan di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Karyawan dengan ijazah SMK menjadi mayoritas di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo karena pendidikan SMK selain menguasai teori, karyawan juga memiliki pengalaman terjun langsung dalam dunia kerja saat bersekolah dan karyawan dengan pendidikan terakhir SMK lebih banyak bekerja sebagai teknisi di dalam perusahaan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S1, yaitu dengan jumlah sebanyak 4 responden atau 7% dari total karyawan dan kebanyakan karyawan (responden) dengan pendidikan terakhir S1 menjabat sebagai admin & *engineering* dalam perusahaan. Berikutnya responden dengan jumlah paling sedikit pada perusahaan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 2 responden atau 4% dari total karyawan.

Responden dengan pendidikan ini lebih banyak ditempatkan sebagai CS & OB pada perusahaan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja responden sebagai terlihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo Tahun 2019

Masa kerja	Jumlah	Presentase (%)
<1 tahun	4	7%
1-5 tahun	32	60%
5-10 tahun	18	33%
Jumlah	54	100%

Sumber : data Prolehan kuisisioner 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas untuk masa kerja responden karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Soidoarjo terbanyak adalah 1-5 tahun, yaitu sebanyak 32 responden atau 60% dari total karyawan yang ada. Hal itu karena pada masa kerja 1-5 tahun, karyawan selain memiliki pengalaman yang cukup juga diharapkan dapat mengembangkan diri menjadi jauh lebih baik lagi. Selanjutnya untuk responden yang bekerja selama 5-10 tahun menempati posisi kedua karyawan terlama bekerja di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo, yaitu sebanyak 18 responden atau 33% dari total karyawan. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden dapat mengembangkan dirinya menjadi lebih baik saat bekerja di CV. Bahari Teknik Gedangan

Sidoarjo dapat dipertahankan oleh perusahaan. Lalu berikutnya untuk responden paling sedikit atau minoritas pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo adalah responden dengan rentang masa kerja selama <1 tahun yaitu hanya sebanyak 4 responden atau 7% dari total karyawan yang ada. Karena responden pada masa kerja tersebut kebanyakan karyawan dengan pengalaman yang minim, karyawan memiliki pengalaman yang kurang baik dari pada responden sebelumnya. Memang pada masa kerja ini karyawan yang lebih banyak dari lulusan SMA sederajat.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.2.1 Penilaian Masing-Masing Variabel

Pembahasan hasil penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dengan mengkategorikan rata-rata jawaban responden atas masing-masing indikator-indikator pernyataan yang telah diajukan. Untuk menentukan nilai kategori atas masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terkait (Y), maka dilakukan dengan cara yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:80).

Rumus untuk mencari interval kelas adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Oleh karena itu digunakan sebagai tingkatan penilaian batasan nilai masing-masing kelas kategori yang dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Kategori Mean masing-Masing Variabel

Interval	Kategori	Nilai
1,00 < 1,80	Sangat Tidak Setuju	1
1,80 < 2,60	Kurang Setuju	2
2,60 < 3,40	Setuju	3
3,40 < 4,20	Sangat Setuju	4
4,20 < 5,00	Sangat Setuju Sekali	5

Sumber : Sugiyono (2012:80)

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1)

Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi dengan indikator gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas. Tanggapan karyawan tentang Kompensasi (X_1) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) Bobot Skor (X)	Mean
		STS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1.	Gaji yang diberikan telah memenuhi upah minimum regular (UMR)		5	20	23	6	192	3,5556
	<i>Presentase (%)</i>		9,3	37,0	42,6	11,1		
2.	Upah yang diberikan CV. Bahari Teknik sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan			8	32	14	222	4,1111
	<i>Presentase (%)</i>			14,8	59,3	25,9		
3.	Perusahaan memberikan tambahan insentif terhadap karyawan yang berprestasi			22	21	11	205	3,7963
	<i>Presentase (%)</i>			40,7	38,9	20,4		
4	Pemberian tunjangan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat		5	22	26	1	185	3,4259
	<i>Presentase (%)</i>		9,3	40,7	48,1	1,9		
5	Fasilitas yang diberikan CV. Bahari Teknik telah memadai		5	17	29	3	192	3,5556
	<i>Presentase (%)</i>		9,3	31,5	53,7	5,6		
Mean								3,6889

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua indikator variabel Kompensasi (X_1) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah $X_{1,2}$ sebesar 4,1111, sedangkan paling rendah adalah $X_{1,4}$ sebesar 3,4259.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Iklim Kerja (X_2)

Variabel dalam penelitian ini adalah Iklim Kerja dengan indikator Manajer/pimpinan, tingkah laku kelompok, tingkah laku anggota, faktor ekonomi. Tanggapan karyawan tentang Iklim Kerja (X_2) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Iklim Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) Bobot Skor (X)	Mean
		STS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1.	Adanya jalinan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan		3	17	23	11	204	3,7778
	<i>Presentase (%)</i>		5,6	31,5	42,6	20,4		
2.	Komunikasi antar karyawan kurang baik			18	21	15	213	3,9444
	<i>Presentase (%)</i>			33,3	38,9	27,8		
3.	Adanya senioritas, sehingga suasana kantor menjadi tidak nyaman		2	17	29	6	201	3,7222
	<i>Presentase (%)</i>		3,7	31,5	53,7	11,1		
4	Ketidakstabilan keuangan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan		3	18	28	5	197	3,6481
	<i>Presentase (%)</i>		2,6	33,3	51,9	9,3		
Mean								3,7731

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua indikator variabel Iklim Kerja (X₂) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah X_{2.2} sebesar 3,9444, sedangkan paling rendah adalah X_{2.4} sebesar 3,6481.

4.2.2.4 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dengan indikator Inisiatif Individual, Pengarahan, Dukungan Manajemen. Tanggapan karyawan tentang Budaya Organisasi (X₃) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) Bobot Skor (X)	Mean
		STS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan memiliki kebebasan dalam berpendapat		2	11	32	9	210	3,8889
	<i>Presentase (%)</i>		3,7	20,4	59,3	16,7		
2.	Sasaran dan harapan yang diinginkan dijelaskan dengan jelas		3	20	23	8	198	3,6667
	<i>Presentase (%)</i>		5,6	37,0	42,6	14,8		
3.	Manajer memberikan dukungan dan bantuan yang jelas terhadap bawahan		4	8	34	8	208	3,8519
	<i>Presentase (%)</i>		7,4	14,8	63,0	14,8		
Mean								3,8025

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua indikator variabel Budaya Organisasi (X3) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah X_{3,1} sebesar 3,8889 sedangkan paling rendah adalah X_{3,2} sebesar 3,6667.

4.2.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dengan indikator Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kerja sama. Tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) Bobot Skor (X)	Mean
		STS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1.	Hasil kerja karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu		2	12	31	9	209	3,8704
	<i>Presentase (%)</i>		3,7	22,2	57,4	16,7		
2.	Melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain			9	27	18	225	4,1667
	<i>Presentase (%)</i>			16,7	50,0	33,3		
3.	Bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang terjadi		3	6	31	14	218	4,0370
	<i>Presentase (%)</i>		5,6	11,1	57,4	25,9		
4	Dapat meningkatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan		3	17	29	5	198	3,6667
	<i>Presentase (%)</i>		5,6	31,5	53,7	9,3		
Mean								3,9352

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah Y₂ sebesar 4,1667 sedangkan paling rendah adalah Y₄ sebesar 3,6667.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrument (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrument

(angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Apabila instrument tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas intrumen variabel-variabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2 :

Tabel 4.10
Pengujian Validitas Instrumen
Pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo
Tahun 2019

Item Pernyataan	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
	□ hitung	□ table	
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,805	0,273	VALID
X1.2	0,681	0,273	VALID
X1.3	0,728	0,273	VALID
X1.4	0,790	0,273	VALID
X1.5	0,759	0,273	VALID
Iklm Kerja (X2)			
X2.1	0,701	0,273	VALID
X2.2	0,615	0,273	VALID
X2.3	0,555	0,273	VALID
X2.4	0,638	0,273	VALID
Budaya Organisasi (X3)			
X3.1	0,536	0,273	VALID
X3.2	0,504	0,273	VALID
X3.3	0,548	0,273	VALID
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,673	0,273	VALID
Y2	0,570	0,273	VALID
Y3	0,665	0,273	VALID
Y4	0,679	0,273	VALID

Sumber Peneliti (2019)

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi diatas 0,273. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut *reliable*. Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya (Sugiyono, 2016). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,899	Reliabel
Iklm Kerja (X2)	0,809	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,710	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	Reliabel

Sumber Peneliti (2019)

Berdasarkan diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi(X_1), Iklm Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha*

Cronbach yang lebih besar dari 0,6 kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah *reliabel* dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.3 Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas digunakan untuk menguji normalitas data Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dapat diuji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* maupun pendekatan grafik.

Pengujian normalitas menggunakan uji *statistic* non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25525894
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

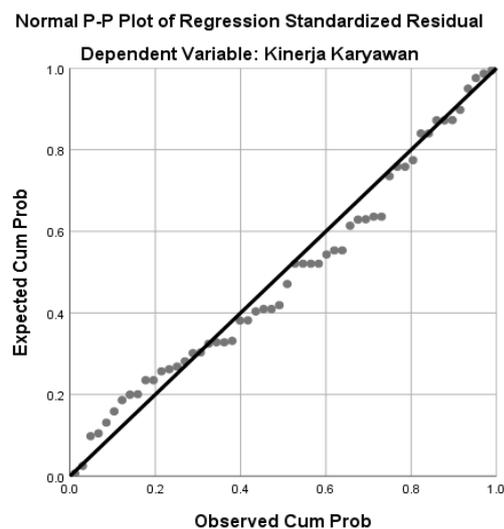
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Peneliti 2019

Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* jika hasil output (nilai sig) lebih dari 0,05 (alpha), hal ini berarti nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.12 memperlihatkan nilai signifikan sebesar 0,200 berada di atas 0,05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *Normal Probability Plot* dengan ketentuan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut maka model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dengan menggunakan Grafik *Normal Probability Plot of Regression Standard Residual* didapatkan hasil sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2
Grafik Uji Normalitas

Sumber : Peneliti 2019

Menurut Santoso dalam Sakti (2018:54), apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil grafik pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik memberikan pola titik-titik mendekati garis diagonal. Sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda mensyaratkan data-data yang digunakan harus memenuhi syarat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji hesteroskedastistas dan uji autokerelasi. Berikut hasil uji asumsi klasik:

4.3.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas adalah dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dari variabel bebas dalam penelitian. Tidak adanya multikolinieritas dapat diketahui jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance \geq 10$. Adapun hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.732	1.367
Iklm Kerja	.788	1.268
Budaya Organisasi	.710	1.409

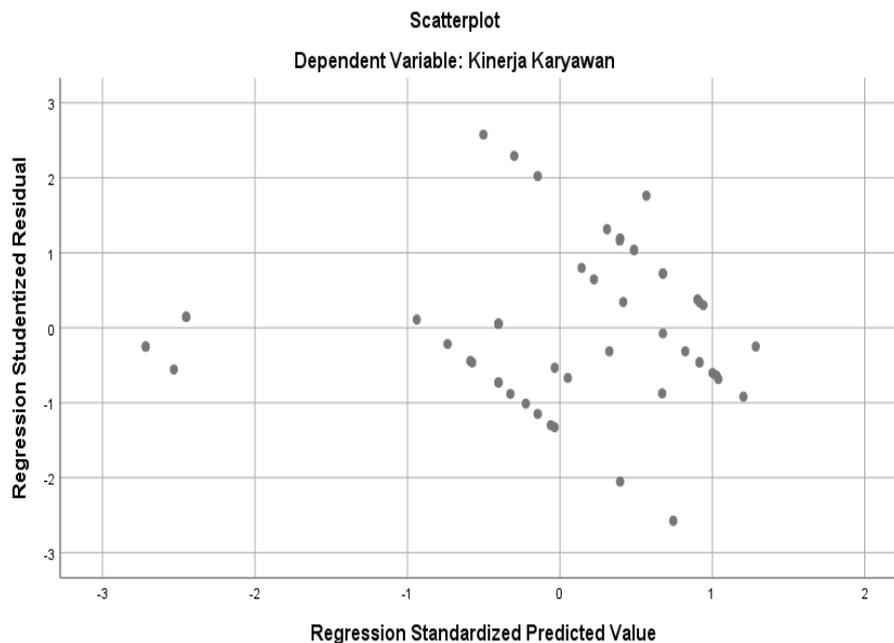
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti 2019

Menurut Ghozali dalam Sakti (2013:91), apabila nilai tolerance > 10% dari VIF < 10, maka tidak multikorelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai VIF di bawah angka 10 dan nilai Tolerance di atas 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4.3.4.2 Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pada regresi linier nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel X. Heteroskedastistas dengan menggunakan grafik dapat dilakukan dengan ketentuan, jika titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu berarti tidak terjadi heteroskedastistas. Adapun grafik heteroskedastistas yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Peneliti 2019

Menurut Ghozali dalam Sakti (2013:105), apabila terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Bedasarkan grafik yang terdapat pada gambar 4.3 diketahui tidak terdapat pola yang jelas dan juga titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3.4.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada

model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW Test).

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.718	.701	1.29237	2.013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dengan hasil uji *Durbin Watson* hitung sebesar 2.013 dan berdasarkan *Durbin Watson* tabel dengan N= 54 dengan batas dU= 1,680, dL= 1,4464 dan 4- dU sebesar 2,32 diperoleh $dU < DW < 4-dU$ atau sama dengan $1,680 < 2,013 < 2,32$.

4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) yaitu terhadap variabel terikat (*independen*) Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.405	35.055		.240	.811
Kompensasi (X1)	.215	.084	.225	2.560	.014
Iklm Kerja (X2)	.532	.082	.551	6.513	.000
Budaya Organisasi (X3)	.276	.087	.283	3.173	.003

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 8,405 + 0,215X_1 + 0,532X_2 + 0,276X_3$$

Bedasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 8,405. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X_1), Iklm Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan konstan sebesar 8,405.
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,215 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Kompensasi (X_1) ditingkatkan satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,215 dengan asumsi variabel Iklm Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) konstan.

3. Nilai koefisien regresi Iklim Kerja (X_2) sebesar 0,532 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Iklim Kerja (X_2) ditingkatkan satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,532 dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_3) konstan.
4. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,276 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Budaya Organisasi (X_3) ditingkatkan satuan, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,276 dengan asumsi variabel Kompensasi (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) konstan.

4.3.6 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel kompensasi (X_1), iklim kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) dapat menjelaskan variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y). Menurut Ghazali (2013:97) nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25.0 didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.16
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,701	32.33196

a. Predictors: (Constant), x3,x2,x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Peneliti (2019)

Bedasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,847 atau 84,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 84,7% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya kompensasi (X_1), iklim kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4.3.7 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F)

Pada hipotesis Uji F (F-test) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Perumusan Hipotesis adalah :

Ho : Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Ha : Kompensasi (X1), Iklim Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, H_a ditolak. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, H_a diterima. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 54 - 3 = 51$ diperoleh angka 2,79.

Adapun hasil analisis uji F dan F_{hitung} dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Significance
1 Regression	132963.690	3	44321.230	42.398	,000 ^b
Residual	52267.792	50	1045.356		
Total	185231.481	53			

Sumber : Peneliti (2019)

Hasil Pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42.398. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,79, Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Kompensasia (X1), Iklim Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

2. Pengujian Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada hipotesis Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Iklim Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Perumusan hipotesis adalah :

Ho : Kompensasi (X1), Iklim Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara parsial (individu) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Ha : Kompensasi (X1), Iklim Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

- a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ maka hipotesis nol (Ho) diterima, Ha ditolak. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig \leq 0,05$ maka hipotesis nol (Ho) ditolak, Ha diterima. Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (*degree of freedom*) $df = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 54 - 3 - 1 = 50$ diperoleh angka 1,67591.

Adapun hasil analisis uji F dan F_{hitung} dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.405	35.055		.240	.811
Kompensasi (X1)	.215	.084	.225	2.560	.014
Iklm Kerja (X2)	.532	.082	.551	6.513	.000
Budaya Organisasi (X3)	.276	.087	.283	3.173	.003

Sumber : Peneliti (2019)

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Kompensasi (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Ha : Variabel Kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 2.560 dan nilai signifikan sebesar 0,014 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai t hitung (2.560) > t tabel (1,67591) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel Kompensasi

(X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Kompensasi adalah positif, hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Kompensasi dapat berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

2. Pengaruh Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perumusan hipotesis :

Ho : Variabel Iklim Kerja (X2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Ha : Variabel Iklim Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar 6.513 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai t hitung ($6.513 > t \text{ tabel } (1,67591)$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, Ho

ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel Iklim Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Iklim Kerja adalah positif, hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Iklim Kerja dapat berdampak pada Kinerja Karyawan pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perumusan hipotesis :

H_0 : Variabel Budaya Organisasi (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

H_a : Variabel Budaya Organisasi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan t hitung sebesar 3.173 dan nilai signifikan sebesar 0.003 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (3.173) > t_{tabel} (1,67591) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3)

secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Budaya Organisasi adalah positif, hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan Budaya Organisasi dapat berdampak pada Kinerja Karyawan pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa yaitu Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) mempunyai hubungan yang erat dengan Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo, Variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Variabel Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 84,7%. Sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain diluar penelitian ini.

4.4.1 Pengaruh Simultan (Uji F)

Bahwa variabel Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dengan F_{hitung} sebesar 42.398 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Bahwa dari hasil uji F (simultan) diperoleh keterangan bahwa dalam Kinerja Karyawan perlu adanya Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi agar tercipta rasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dengan demikian pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel yaitu Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo adalah terbukti kebenarannya.

4.4.2 Pengaruh Parsial

Hasil penelitian membuktikan kompensasi (X_1), iklim kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan hasil uji t dengan hasil nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Bahwa variabel Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo”.

Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikansi variabel kompensasi (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,014. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karyawan yang menghasilkan hasil kerja yang baik sebaiknya diberi kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang kurang semangat dalam bekerja, besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk semangat bekerja. Apabila karyawan semangat dalam bekerja maka kinerja karyawan juga meningkat. Sehingga perlu diperhatikan bagi perusahaan memberikan imbalan tidak serta hanya memberikan gaji untuk upah bekerja, namun dalam pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan layak dan adil. Menurut Made (2015).

Iklm Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikansi variabel iklim kerja (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif antara lain,

terjalinnnya hubungan komunikasi antar karyawan yang baik, agar tercipta iklim kerja yang kondusif perusahaan dapat mengadakan acara makan bersama dalam beberapa minggu sekali, atau acara *gathering* tahunan sehingga dapat terbina hubungan komunikasi antar karyawan yang efisien, dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Moh. Mujib Khoiri (2013) dengan hasil penelitian Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X3) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Menurut Fahmi (2014:95), “Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat. 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 pada karyawan dan manajer perusahaan”. Budaya Organisasi yang dibina dengan

baik didalam suatu perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan dan selanjutnya akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeheskiel Toyang (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan”. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya intansi.

4.4.3 Pengaruh Dominan

Hipotesis ketiga yang menyatakan “Iklim Kerja (X_2)berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo” terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan variabel iklim kerja(X_2) mempunyai nilai signifikasi yang paling kecil daripada variabel Kompensasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_3) yaitu sebesar 0,000.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai hipotesis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo. Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42.398. Nilai ini lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 2,79. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.
2. Variabel Kompensasi (X_1), Iklim Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.
 - a. Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) nilai t_{hitung} sebesar $2,560 > t_{tabel}$ 1,67591 dengan nilai signifikan 0,014 lebih kecil daripada 0,05 atau 5% (terbukti) mempunyai pengaruh

secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan Made (2015) mengemukakan “bahwa perlu diperhatikan bagi perusahaan memberikan imbalan tidak serta hanya memberikan gaji untuk upah bekerja, namun dalam pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan layak dan adil.

- b. Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas yaitu Iklim Kerja (X_2) nilai t_{hitung} sebesar $6,513 > t_{tabel} 1,67591$ dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil daripada 0,05 atau 5% (terbukti) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan Moh Mujib Khoiri (2013) “yang menyatakan iklim kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
- c. Berdasarkan uji parsial untuk variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_3) nilai t_{hitung} sebesar $3,173 > t_{tabel} 1,67591$ dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil daripada 0,05 atau 5% (terbukti) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan Yeheskiel Toyang (2016) “Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja pada karyawan dan manajer perusahaan”.

3. Dari pengujian simultan dan parsial variabel (X) yang terdiri dari Kompensasi, Iklim Kerja, Budaya Organisasi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah Iklim Kerja, (terbukti) berpengaruh dominan atau secara signifikan dengan nilai *standardized coefficients beta* (koefisien beta yang distandarkan) terbesar yaitu sebesar 0,551 dibandingkan dengan variabel Kompensasi dan Budaya Organisasi.

5.2 Saran

Bedasarkan hasil kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo dan pihak yang terkait dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Saran untuk Pihak CV. Bahari Teknik Gedangan

- a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel (X) secara simultan dan signifikan terhadap variabel (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo, oleh karena itu faktor Kompensasi, Iklim Kerja dan Budaya Organisasi sangat penting bagi perusahaan untuk diperhatikan demi meningkatkan Kinerja Karyawan, seperti pemberian kompensasi secara adil dan layak, menciptakan suasana kerja lebih kondusif sehingga kerja sama antar karyawan terjalin dengan baik, penerapan budaya organisasi lebih di optimalkan. Dengan demikian jika penerapan tersebut dilakukan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

- b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel (X) mempunyai pengaruh secara dan signifikan terhadap variabel (Y) pada CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo.

Pada Variabel Kompensasi, Perusahaan seharusnya meningkatkan maupun lebih memantau Kompensasi karyawannya. Karena kompensasi yang diberikan secara adil dan layak khususnya memberikan kompensasi lebih tinggi kepada karyawan yang mempunyai hasil kerja yang baik supaya, menjadi dorongan untuk semangat bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Pada Variabel Iklim Kerja yang memiliki pengaruh dominan, Maka dalam pengelolaannya pihak manajemen diharapkan dapat lebih membuat Iklim Kerja yang kondusif bagi karyawan, contohnya mengadakan acara makan bersama dalam beberapa minggu sekali, atau acara *gathering* tahunan sehingga dapat terbina hubungan komunikasi antar karyawan yang baik. Iklim kerja harus dipertahankan dan untuk lebih meningkatkan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan di dalam lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Bagi Penulis Selanjutnya

Diharapkan penulis selanjutnya dapat menyempurnakan dan menambahi skripsi ini dikarenakan penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi masih banyak kekurangan dan tidak ada yang sempurna. Sehingga dapat menambah referensi bagi penulis selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Dian. 2016 “*Pengaruh Iklim Organisasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan*” dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.31 No. 1 Februari (Studi pada Karyawan PT. PG Kregbet Baru Malang).
- Agiel Puji Damayanti dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Minum (PDAM)*. Surakarta.
- Amrullah, Asriyanti. 2013. “ *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk wilayah makasar*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanudin . Makasar.
- Amstrong. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.
2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan kasus*. Cetakan Kedua: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko . 2014. *Manajemen Peraonlia dan Sumber Daya Manusia*, BPFEE. Yogyakarta.
- Junaidi. 2013. *Tabel Durbin-Watson*. <http://www.standaford.edu>.
- Mangkunegara. 2013. *Kinerja Sumber Daya Manusia*: Refika Aditama. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, salemba Empat. Jakarta.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Ni Made Nurcahyani¹, L.G.A. Dewi Adnyani². 2016“*Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, 500-532 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). Bali, Indonesia.

- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*: PT. Fajar Iterpratama Mandiri. Jakarta.
- Notoatmodjo. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Rineka Cipta. Jakarta.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*: Afabeta. Bandung.
- Qomariyah, Lailatul. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*.<http://laelatulgomariah.blogspot.com/2015/01/manajemen-sumber-daya-manusia-global.html?m=1>.
- Roshifah, Raisa. 2016. *Persaingan Antar Tenaga Kerja Lokal dengan TKA*, diunduh dari <http://www.jawapos.com/read/2016/03/19681/mea-persaingan-antara-tenga-kerja-lokal-dengan-tka>.
- Robbins, Stephen P& Mary Coulter. 2014, *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Edisi.10, Cetakan13*:Erlangga. Jakarta.
- Sastrohadwiryo, B. S. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*: PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Santoso.2018. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT. Elex Media Komutindo. Jakarta.
- Septawan dkk. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Pers.Yogyakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Edisi Dua Puluh*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisoner dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA(PRAKTIK PENELITIAN)*. Yogyakarta.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Sudjana. 2013. *Metode Statistika*. Bandung.
- Srimulyani. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel mediasi Kepuasan Kerja pada PDAM*. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Volume. 1 No 1. Madiun.
- S. P, Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Simbolon, Kristianto. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamando Karya Mandiri Medan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negri. Medan.
- Stringer, R. 2013. *Leadership and Organizational Climate*. Jurnal Manajemen Magister, Vol 02, No. 01. Bandung.
- Thoha. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi. Cetakan Kesatu*: PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2014. *Budaya Iklim Organisasi*. Salempa Empat. Jakarta.
- Zainal Veithzal, Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisi ke 3, Cetakan 6. Rajawali Pers. Jakarta.

Lampiran 1 : Kuisioner

Petunjuk pengisian kuisioner

1. Mohon diisi identitas responden sesuai pernyataan yang tersedia.
2. Mohon diberi tanda (√) pada pilihan tanggapan yang paling sesuai keadaan Bapak/Ibu/Saudara rasakan atau alami.
3. Pilih alternatif dengan jawaban yang sudah tersedia. Sebagai berikut :
 - Sangat Setuju Sekali (SSS)
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Kurang Setuju (KS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Status :

Usia :

Lama Kerja :

Pendidikan Terakhir :

*NB : coret yang tidak perlu

KOMPENSASI (X1)	SSS	SS	S	KS	STS
1. Gaji yang diberikan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo telah memenuhi upah minimum regular (UMR)					
2. Upah yang diberikan CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan					
3. Perusahaan memberikan tambahan insentif terhadap karyawan yang berprestasi					
4. Pemberian tunjangan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat					
5. Fasilitas yang diberikan telah memadai					

IKLIM KERJA (X2)	SSS	SS	S	KS	STS
1. Adanya jalinan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan 2. Komunikasi antar karyawan kurang baik 3. Adanya senioritas, sehingga suasana kerja di CV. Bahari Teknik Gedangan Sidoarjo menjadi tidak nyaman 4. Ketidakstabilan keuangan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan					

BUDAYA ORGANISASI (X3)	SSS	SS	S	KS	STS
1. Karyawan memiliki kebebasan dalam berpendapat 2. Sasaran dan harapan yang diinginkan dijelaskan dengan jelas 3. Manajer memberikan dukungan dan bantuan yang jelas terhadap bawahan					

KINERJA KARYAWAN (Y)	SSS	SS	S	KS	STS
1. Hasil kerja karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu 2. Karyawan melaksanakan beban kerja tanpa harus di bantu karyawan lain 3. Karyawan bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang terjadi 4. Dapat meningkatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 : Frekuensi Jawaban Responden

Tabulasi data mentah profil responden

No. Resp	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1	L	41-50	5 thn
2	L	41-50	3 thn
3	L	41-50	5 thn
4	L	20-30	1 thn
5	L	31-40	8 thn
6	L	31-40	1/2 thn
7	L	20-30	1,5 thn
8	L	31-40	4,5 thn
9	L	20-30	3 thn
10	L	31-40	4,5 thn
11	L	20-30	8 thn
12	L	31-40	3 thn
13	L	31-40	3 thn
14	L	41-50	3 thn
15	L	41-50	4,5 thn
16	L	20-30	4,5 thn
17	L	20-30	5 thn
18	L	20-30	3,5 thn
19	L	20-30	1,5 thn
20	L	41-50	2,5 thn
21	L	31-40	5 thn
22	L	20-30	6,5 thn
23	L	31-40	2,5 thn
24	L	41-50	5 thn
25	L	41-50	2,5 thn
26	L	41-50	3 thn
27	L	31-40	5 thn
28	L	20-30	1 thn
29	L	31-40	9 thn
30	L	20-30	1,5 thn
31	P	41-50	2 thn
32	L	20-30	8 thn
33	L	31-40	10 thn
34	L	20-30	3 thn
35	L	31-40	2 thn
36	L	31-40	5 thn

37	P	31-40	2 thn
38	L	31-40	8,5 thn
39	L	20-30	1,5 thn
40	L	20-30	6,5 thn
41	L	20-30	6,5 thn
42	L	41-50	5 thn
43	L	41-50	4 thn
44	L	31-40	3 thn
45	L	41-50	5 thn
46	L	31-40	2 thn
47	L	31-40	4 thn
48	L	41-50	5 thn
49	L	20-30	2,5 thn
50	L	20-30	7 thn
51	L	31-40	4 bln
52	L	31-40	2 thn
53	L	31-40	3 thn
54	L	20-30	1,5 thn

No	JK	Umur	PT	Kompensasi (X1)					Total	Rata-rata	Iklim Kerja (X2)				Total	Rata-rata	Budaya Organisasi (X3)			Total	Rata-rata	Kinerja Karyawan (Y)				Total	Rata-rata
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4			X3.1	X3.2	X3.3			Y1	Y2	Y3	Y4		
1	L	41-50	SMK	3	4	4	4	3	18	3,60	3	4	4	3	14	3,50	4	4	3	11	3,67	4	4	4	3	15	3,75
2	L	41-50	SMK	3	4	3	4	4	18	3,60	4	3	3	4	14	3,50	4	4	3	11	3,67	4	3	4	4	15	3,75
3	L	41-50	SMK	4	4	3	4	3	18	3,60	4	3	4	3	14	3,50	3	4	4	11	3,67	4	4	4	3	15	3,75
4	L	20-30	SMK	4	4	3	4	3	18	3,60	4	3	4	3	14	3,50	3	4	4	11	3,67	4	3	4	3	14	3,50
5	L	31-40	SMK	4	4	4	3	3	18	3,60	3	4	4	3	14	3,50	4	3	4	11	3,67	4	3	4	4	15	3,75
6	L	31-40	SMK	4	4	4	3	4	19	3,80	3	4	3	4	14	3,50	3	3	4	10	3,33	4	4	5	5	18	4,50
7	L	20-30	SMK	3	4	4	4	3	18	3,60	5	4	5	4	18	4,50	5	4	4	13	4,33	4	4	5	4	17	4,25
8	L	31-40	S1	5	4	5	4	4	22	4,40	4	5	5	4	18	4,50	4	3	4	11	3,67	4	5	4	4	17	4,25
9	L	20-30	SMK	4	4	4	3	4	19	3,80	5	4	5	4	18	4,50	4	3	4	11	3,67	4	4	3	3	14	3,50
10	L	31-40	SMK	3	4	3	3	4	17	3,40	4	5	5	4	18	4,50	5	4	4	13	4,33	4	5	4	5	18	4,50
11	L	20-30	SMK	3	4	4	3	4	18	3,60	4	3	3	4	14	3,50	4	4	5	13	4,33	4	4	3	3	14	3,50
12	L	31-40	SMK	4	5	5	4	5	23	4,60	3	4	4	3	14	3,50	4	5	4	13	4,33	4	3	4	3	14	3,50
13	L	31-40	SMK	4	5	5	4	5	23	4,60	4	3	3	4	14	3,50	4	4	5	13	4,33	5	4	4	5	18	4,50
14	L	41-50	SMK	3	4	4	3	4	18	3,60	3	3	4	3	13	3,25	4	5	4	13	4,33	5	4	5	4	18	4,50
15	L	41-50	SMK	4	4	4	3	4	19	3,80	3	4	3	4	14	3,50	5	4	4	13	4,33	4	4	4	3	15	3,75
16	L	20-30	S1	3	4	3	3	4	17	3,40	4	4	4	3	15	3,75	4	3	4	11	3,67	3	4	4	3	14	3,50
17	L	20-30	SMK	3	4	4	3	4	18	3,60	3	4	4	3	14	3,50	3	3	4	10	3,33	3	4	4	3	14	3,50
18	L	20-30	SMK	4	5	5	4	5	23	4,60	4	3	3	4	14	3,50	5	4	4	13	4,33	4	5	5	4	18	4,50
19	L	20-30	SMK	4	5	4	4	4	21	4,20	4	3	3	4	14	3,50	4	3	4	11	3,67	4	5	5	4	18	4,50
20	L	41-50	SMK	4	4	5	4	4	21	4,20	3	4	4	3	14	3,50	4	3	4	11	3,67	3	4	4	3	14	3,50
21	L	31-40	SMK	4	5	4	4	4	21	4,20	4	3	3	4	14	3,50	5	4	4	13	4,33	4	4	5	4	17	4,25
22	L	20-30	SMK	4	5	4	4	4	21	4,20	3	3	4	3	13	3,25	5	4	5	14	4,67	4	5	4	4	17	4,25
23	L	31-40	SMK	4	5	5	4	4	22	4,40	3	4	3	4	14	3,50	4	5	4	13	4,33	5	4	4	5	18	4,50
24	L	41-50	SMK	3	3	4	4	4	18	3,60	4	4	4	3	15	3,75	5	5	4	14	4,67	4	5	4	4	17	4,25
25	L	41-50	SMK	4	5	4	4	4	21	4,20	4	5	4	4	17	4,25	4	5	5	14	4,67	4	5	4	4	17	4,25
26	L	41-50	SMK	3	4	4	3	3	17	3,40	5	4	4	4	17	4,25	4	4	5	13	4,33	4	4	5	4	17	4,25
27	L	31-40	SMK	3	4	4	3	3	17	3,40	4	5	4	4	17	4,25	4	5	4	13	4,33	4	5	5	4	18	4,50
28	L	20-30	SMK	3	4	3	3	4	17	3,40	4	5	4	4	17	4,25	4	4	5	13	4,33	4	5	5	4	18	4,50
29	L	31-40	SMK	4	5	4	4	4	21	4,20	5	5	4	4	18	4,50	4	5	4	13	4,33	4	5	5	4	18	4,50
30	L	20-30	SMK	4	4	3	4	3	18	3,60	4	3	3	4	14	3,50	5	4	4	13	4,33	4	4	4	3	15	3,75
31	P	41-50	S1	5	4	5	5	4	23	4,60	4	5	4	4	17	4,25	4	3	4	11	3,67	4	5	4	4	17	4,25
32	L	20-30	SMK	4	4	3	3	4	18	3,60	4	5	4	4	17	4,25	4	3	4	11	3,67	5	5	4	4	18	4,50
33	L	31-40	SMK	4	3	4	4	3	18	3,60	4	3	3	4	14	3,50	4	3	4	11	3,67	3	4	4	3	14	3,50
34	L	20-30	SMK	4	5	4	4	4	21	4,20	4	5	5	4	18	4,50	4	3	4	11	3,67	4	5	4	5	18	4,50
35	L	31-40	SMK	4	5	4	4	4	21	4,20	5	5	4	4	18	4,50	4	3	4	11	3,67	4	5	4	4	17	4,25
36	L	31-40	SMK	3	4	3	3	3	16	3,20	5	5	4	4	18	4,50	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	16	4,00
37	P	31-40	S1	5	5	5	4	4	23	4,60	5	4	4	5	18	4,50	3	3	4	10	3,33	5	4	5	4	18	4,50
38	L	31-40	SMK	3	4	3	3	3	16	3,20	3	3	3	3	12	3,00	4	4	5	13	4,33	3	4	4	3	14	3,50
39	L	20-30	SMK	3	4	3	3	3	16	3,20	4	5	4	5	18	4,50	3	4	4	11	3,67	5	5	4	4	18	4,50
40	L	20-30	SMK	4	5	4	4	4	21	4,20	5	5	4	4	18	4,50	3	4	4	11	3,67	4	5	4	4	17	4,25
41	L	20-30	SMK	3	4	3	3	3	16	3,20	4	5	5	4	18	4,50	5	4	5	14	4,67	4	5	4	4	17	4,25
42	L	41-50	SMK	5	5	5	4	4	23	4,60	5	4	4	5	18	4,50	3	4	4	10	3,33	5	4	5	4	18	4,50
43	L	41-50	SMK	3	4	3	3	3	16	3,20	5	5	4	5	19	4,75	4	3	3	10	3,33	5	5	5	4	19	4,75
44	L	31-40	SMK	3	4	3	3	3	16	3,20	3	4	4	3	14	3,50	4	4	3	11	3,67	3	4	4	3	14	3,50
45	L	41-50	SMK	5	4	5	4	4	22	4,40	3	4	4	3	14	3,50	4	3	4	11	3,67	3	4	4	3	14	3,50
46	L	31-40	SMK	3	4	3	3	3	16	3,20	5	4	4	5	18	4,50	4	3	4	11	3,67	5	4	5	4	18	4,50
47	L	31-40	SMA	3	4	3	3	3	16	3,20	4	4	4	4	16	4,00	4	5	4	13	4,33	4	4	4	4	16	4,00
48	L	41-50	SMA	5	4	5	4	4	22	4,40	3	4	3	3	13	3,25	4	4	3	11	3,67	3	4	3	4	14	3,50
49	L	20-30	SMK	4	3	3	3	4	17	3,40	3	4	3	3	13	3,25	4	3	3	10	3,33	3	4	3	4	14	3,50
50	L	20-30	SMK	2	3	3	2	2	12	2,40	2	3	3	2	10	2,50	2	3	2	7	2,33	3	3	2	2	10	2,50
51	L	31-40	SMK	2	3	3	2	2	12	2,40	2	3	3	2	10	2,50	2	2	3	7	2,33	2	3	2	3	10	2,50
52	L	31-40	SMK	2	3	3	2	2	12	2,40	2	3	3	2	10	2,50	3	3	2	8	2,67	2	3	2	3	10	2,50
53	L	31-40	SMK	2	3	3	2	2	12	2,40	3	3	2	3	11	2,75	3	2	2	7	2,33	3	3	3	2	11	2,75
54	L	20-30	SMK	2	3	3	2	2	12	2,40	3	3	2	3	11	2,75	3	2	2	7	2,33	3	3	3	2	11	2,75

Lampiran 3: Statistic Descriptive

Frequencies

Statistics

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
N	Valid	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.5556	4.1111	3.7963	3.4259	3.5556

Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.3	9.3	9.3
	3.00	20	37.0	37.0	46.3
	4.00	23	42.6	42.6	88.9
	5.00	6	11.1	11.1	100.0

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	14.8	14.8	14.8
	4.00	32	59.3	59.3	74.1
	5.00	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	40.7	40.7	40.7
	4.00	21	38.9	38.9	79.6
	5.00	11	20.4	20.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.3	9.3	9.3
	3.00	22	40.7	40.7	50.0
	4.00	26	48.1	48.1	98.1
	5.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.3	9.3	9.3
	3.00	17	31.5	31.5	40.7
	4.00	29	53.7	53.7	94.4
	5.00	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
N	Valid	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.7778	3.9444	3.7222	3.6481

Frequency Table

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	17	31.5	31.5	37.0
	4.00	23	42.6	42.6	79.6
	5.00	11	20.4	20.4	100.0
Total		54	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	33.3	33.3	33.3
	4.00	21	38.9	38.9	72.2
	5.00	15	27.8	27.8	100.0
Total		54	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	17	31.5	31.5	35.2
	4.00	29	53.7	53.7	88.9
	5.00	6	11.1	11.1	100.0
Total		54	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	18	33.3	33.3	38.9
	4.00	28	51.9	51.9	90.7
	5.00	5	9.3	9.3	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics		
		x3.1	x3.2	x3.3
N	Valid	54	54	54
	Missing	0	0	0
Mean		3.8889	3.6667	3.8519

Frequency Table

		x3.1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	11	20.4	20.4	24.1
	4.00	32	59.3	59.3	83.3
	5.00	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

		x3.2			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	20	37.0	37.0	42.6
	4.00	23	42.6	42.6	85.2
	5.00	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

		x3.3			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	2.00	4	7.4	7.4	7.4
	3.00	8	14.8	14.8	22.2
	4.00	34	63.0	63.0	85.2
	5.00	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics			
		y1	y2	y3	y4
N	Valid	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.8704	4.1667	4.0370	3.6667

Frequency Table

		y1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	2.00	2	3.7	3.7	3.7
	3.00	12	22.2	22.2	25.9
	4.00	31	57.4	57.4	83.3
	5.00	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	16.7	16.7	16.7
	4.00	27	50.0	50.0	66.7
	5.00	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	6	11.1	11.1	16.7
	4.00	31	57.4	57.4	74.1
	5.00	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.6	5.6	5.6
	3.00	17	31.5	31.5	37.0
	4.00	29	53.7	53.7	90.7
	5.00	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	14.8889	5.723	.805	.693	.865
x1.2	14.3333	6.868	.681	.512	.891
x1.3	14.6481	6.195	.728	.552	.882
x1.4	15.0185	6.320	.790	.662	.869
x1.5	14.8889	6.176	.759	.595	.875

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	11.3148	3.201	.701	.699	.722
x2.2	11.1481	3.563	.615	.512	.765
x2.3	11.3704	3.936	.555	.518	.792
x2.4	11.4444	3.686	.638	.684	.755

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	7.5185	1.764	.536	.292	.613
x3.2	7.7407	1.630	.504	.254	.654
x3.3	7.5556	1.648	.548	.304	.595

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	11.8704	3.285	.673	.505	.764
y2	11.5741	3.608	.570	.362	.809
y3	11.7037	3.156	.665	.475	.768
y4	12.0741	3.277	.679	.479	.762

Lampiran : 5 Uji Reliability

Reliability Kompensasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.900	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.5556	.81650	54
x1.2	4.1111	.63444	54
x1.3	3.7963	.76182	54
x1.4	3.4259	.68960	54
x1.5	3.5556	.74395	54

Inter-Item Correlation Matrix

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
x1.1	1.000	.571	.701	.778	.663
x1.2	.571	1.000	.516	.623	.666
x1.3	.701	.516	1.000	.635	.636
x1.4	.778	.623	.635	1.000	.633
x1.5	.663	.666	.636	.633	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	14.8889	5.723	.805	.693	.865
x1.2	14.3333	6.868	.681	.512	.891
x1.3	14.6481	6.195	.728	.552	.882
x1.4	15.0185	6.320	.790	.662	.869
x1.5	14.8889	6.176	.759	.595	.875

Reliability Iklim Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.808	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	3.7778	.83929	54
x2.2	3.9444	.78708	54
x2.3	3.7222	.71154	54
x2.4	3.6481	.73092	54

Inter-Item Correlation Matrix

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
x2.1	1.000	.438	.463	.793
x2.2	.438	1.000	.646	.457
x2.3	.463	.646	1.000	.280
x2.4	.793	.457	.280	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	11.3148	3.201	.701	.699	.722
x2.2	11.1481	3.563	.615	.512	.765
x2.3	11.3704	3.936	.555	.518	.792
x2.4	11.4444	3.686	.638	.684	.755

Reliability Budaya Organisasi (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.710	.712	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	3.8889	.71814	54
x3.2	3.6667	.80094	54
x3.3	3.8519	.76250	54

Inter-Item Correlation Matrix

	x3.1	x3.2	x3.3
x3.1	1.000	.426	.486
x3.2	.426	1.000	.443
x3.3	.486	.443	1.000

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	7.5185	1.764	.536	.292	.613
x3.2	7.7407	1.630	.504	.254	.654
x3.3	7.5556	1.648	.548	.304	.595

Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.822	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.8704	.72804	54
y2	4.1667	.69364	54
y3	4.0370	.77613	54
y4	3.6667	.72684	54

Inter-Item Correlation Matrix

	y1	y2	y3	y4
y1	1.000	.417	.643	.594
y2	.417	1.000	.479	.561
y3	.643	.479	1.000	.524
y4	.594	.561	.524	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	11.8704	3.285	.673	.505	.764
y2	11.5741	3.608	.570	.362	.809
y3	11.7037	3.156	.665	.475	.768
y4	12.0741	3.277	.679	.479	.762

Lampiran 6 : Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.5556	.81650	54
x1.2	4.1111	.63444	54
x1.3	3.7963	.76182	54
x1.4	3.4259	.68960	54
x1.5	3.5556	.74395	54

		Correlations				
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
x1.1	Pearson Correlation	1	.571**	.701**	.778**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
x1.2	Pearson Correlation	.571**	1	.516**	.623**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54
x1.3	Pearson Correlation	.701**	.516**	1	.635**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54
x1.4	Pearson Correlation	.778**	.623**	.635**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54
x1.5	Pearson Correlation	.663**	.666**	.636**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	3.7778	.83929	54
x2.2	3.9444	.78708	54
x2.3	3.7222	.71154	54
x2.4	3.6481	.73092	54

		Correlations			
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4
x2.1	Pearson Correlation	1	.438**	.463**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	54	54	54	54
x2.2	Pearson Correlation	.438**	1	.646**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001
	N	54	54	54	54
x2.3	Pearson Correlation	.463**	.646**	1	.280*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.040
	N	54	54	54	54
x2.4	Pearson Correlation	.793**	.457**	.280*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.040	
	N	54	54	54	54

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	3.8889	.71814	54
x3.2	3.6667	.80094	54
x3.3	3.8519	.76250	54

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3
x3.1	Pearson Correlation	1	.426**	.486**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	54	54	54
x3.2	Pearson Correlation	.426**	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001
	N	54	54	54
x3.3	Pearson Correlation	.486**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	54	54	54

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.8704	.72804	54
y2	4.1667	.69364	54
y3	4.0370	.77613	54
y4	3.6667	.72684	54

Correlations

		y1	y2	y3	y4
y1	Pearson Correlation	1	.417**	.643**	.594**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000
	N	54	54	54	54
y2	Pearson Correlation	.417**	1	.479**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000
	N	54	54	54	54
y3	Pearson Correlation	.643**	.479**	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54
y4	Pearson Correlation	.594**	.561**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	393.5185	59.11796	54
x1	368.8889	61.75627	54
x2	377.3148	61.28893	54
x3	380.2407	60.56867	54

Correlations

		y	x1	x2	x3
Pearson Correlation	Y	1.000	.569	.753	.618
	x1	.569	1.000	.378	.479
	x2	.753	.378	1.000	.412
	x3	.618	.479	.412	1.000
Sig. (2-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	x1	.000	.	.002	.000
	x2	.000	.002	.	.001
	x3	.000	.000	.001	.
N	Y	54	54	54	54
	x1	54	54	54	54
	x2	54	54	54	54
	x3	54	54	54	54

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 ^b	.	Enter

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.847 ^a	.718	.701	32.33196	.718	42.398

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Sig. F Change
	df1	df2	
1	3	50	.000

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132963.690	3	44321.230	42.398	.000 ^b
	Residual	52267.792	50	1045.356		
	Total	185231.481	53			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.405	35.055		.240	.811
	x1	.215	.084	.225	2.560	.014
	x2	.532	.082	.551	6.513	.000
	x3	.276	.087	.283	3.173	.003

Coefficients^a

Model		Zero-order		Correlations		Part
				Partial		
1	(Constant)					
	x1		.569	.340		.192
	x2		.753	.677		.489
	x3		.618	.409		.238

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	257.3865	457.7474	393.5185	50.08741	54
Std. Predicted Value	-2.718	1.282	.000	1.000	54
Standard Error of Predicted Value	4.832	13.275	8.481	2.370	54
Adjusted Predicted Value	258.8841	458.1530	393.4123	49.95042	54
Residual	-80.89302	81.66867	.00000	31.40358	54
Std. Residual	-2.502	2.526	.000	.971	54
Stud. Residual	-2.576	2.577	.002	1.005	54
Deleted Residual	-85.72811	84.98778	.10622	33.65576	54
Stud. Deleted Residual	-2.738	2.739	.005	1.033	54
Mahal. Distance	.202	7.953	2.944	2.147	54
Cook's Distance	.000	.117	.018	.028	54
Centered Leverage Value	.004	.150	.056	.041	54

Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik

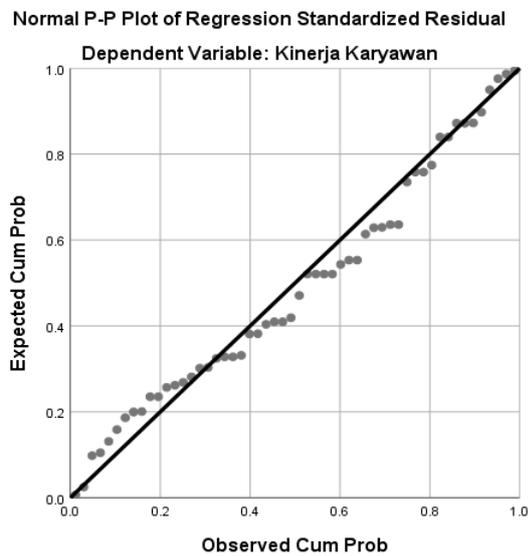
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25525894
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

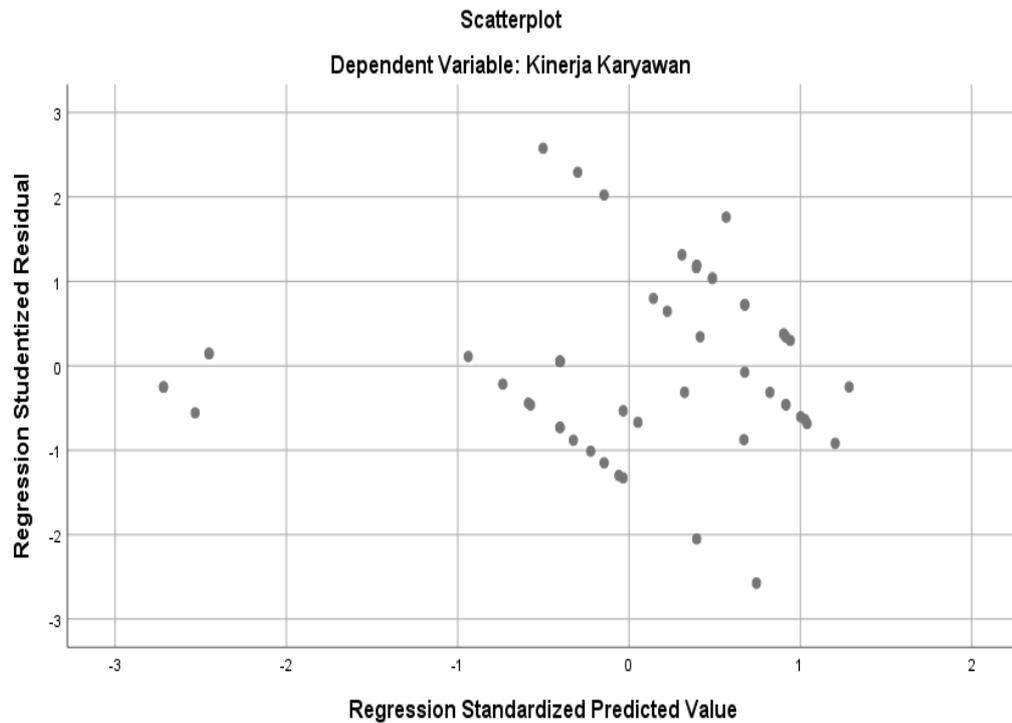


Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
2 (Constant)		
Kompensasi	.732	1.367
Iklim Kerja	.788	1.268
Budaya Organisasi	.710	1.409

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.718	.701	32.33196	2.013

Lampiran 8 : Tabel r, Signifikan level 0.05

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	36	0.279	0.329
4	0.900	0.950	37	0.275	0.325
5	0.805	0.878	38	0.271	0.320
6	0.729	0.811	39	0.267	0.316
7	0.669	0.755	40	0.264	0.312
8	0.622	0.707	41	0.261	0.308
9	0.582	0.666	42	0.257	0.304
10	0.549	0.632	43	0.254	0.301
11	0.521	0.602	44	0.251	0.297
12	0.497	0.576	45	0.248	0.294
13	0.476	0.553	46	0.246	0.291
14	0.458	0.532	47	0.243	0.288
15	0.441	0.514	48	0.240	0.285
16	0.426	0.497	49	0.238	0.282
17	0.412	0.482	50	0.235	0.279
18	0.400	0.468	51	0.233	0.276
19	0.389	0.456	52	0.231	0.273
20	0.378	0.444	53	0.228	0.270
21	0.369	0.433	54	0.226	0.268
22	0.360	0.423	55	0.224	0.265
23	0.352	0.413	56	0.222	0.263
24	0.344	0.404	57	0.220	0.261
25	0.337	0.396	58	0.218	0.258
26	0.330	0.388	59	0.216	0.256
27	0.323	0.381	60	0.214	0.254
29	0.312	0.367	61	0.213	0.252
30	0.306	0.361	62	0.211	0.250
31	0.301	0.355	63	0.209	0.248
32	0.296	0.349	64	0.207	0.246
33	0.291	0.344	65	0.206	0.244
34	0.287	0.339	66	0.204	0.242
35	0.283	0.334	67	0.203	0.240

Lampiran 9 : Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05										
df untuk penyebut (N2)	Df untuk pembilang (N)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07

42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01

Lampiran 10 : Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671
16	0.69103	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328
34	0.68177	1.30695	1.68957	2.03224	2.44115	2.72839
35	0.68156	1.30621	1.68830	2.03011	2.43772	2.72381
36	0.68137	1.30551	1.68709	2.02809	2.43449	2.71948
37	0.68118	1.30485	1.68595	2.02619	2.43145	2.71541
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228
45	0.68998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959
46	0.68986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701
47	0.68975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456
48	0.68964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220
49	0.68953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995

50	0.68943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779
51	0.68933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572
52	0.68924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373
53	0.68915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182
54	0.68906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998
55	0.68898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822

Lampiran 11 : Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

N	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725

49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683