

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. XSPORT
INTERNASIONAL
MAKASSAR**

SKRIPSI

SITI SARAH

105720485514



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. XSPORT
INTERNASIONAL
MAKASSAR**

SKRIPSI

SITI SARAH

105720485514

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Mempeoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karyaku ini untuk orang-orang terkasih dan tercintaku

Buat Ayah dan Ibuku,

Suharajon, dan ramlah“ Buatku kalian adalah orang tua yang mencontohkan kegembiraan dalam memenangkan kualitas yang baik, agar aku menjadi bersemangat untuk tumbuh dengan tubuh yang sehat, cara pandang yang jernih, dan pikiran yang cemerlang. Bagiku, tidak ada pahlawan yang lebih agung dari pada kalian sebagai orang tuaku yang tak pernah lelah mendoakanku, dan selalu berbisik kepadakuketahuilah bahwa aku sangat menyayangimu.”

Buat temen Kerjaku Selama dikampus

“kalian selalu menemani dan menyemangatiku, thanks you have been my side “.

Buat Teman-temanku Agribisnis 2014

“Makasih untuk motivasi kalian buatku, aku tak akan lupa dengan bantuan, kebersamaan, dan kekompakan kalian dan Semoga tetap kompak sampai kapanpun...”

MOTTO HIDUP

“ Jadilah karang seperti dilautan yang dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali dan ingat hanya kepada Allah apapun dimanapun kita berada, Dialah tempat mememinta dan memohon “.

“ Orang berilmu berarti menuntut Rahmat, orang yang menuntut ilmu bereti menjalan kan rukun islam dan pahala yang diberikan sama dengan para Nabi “



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedungiqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

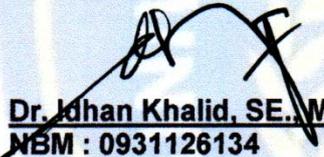
Judul Skripsi : "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
CV. Xsport Internasional Makassar "
Nama Mahasiswa : Siti Sarah
No Stambuk/NIM : 105720485514
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at
tanggal 08 Februari 2019.

Makassar, 08 Februari 2019

Disetujui oleh :

Pembimbing I


Dr. Idhan Khalid, SE., MM
NBM : 0931126134

Pembimbing II

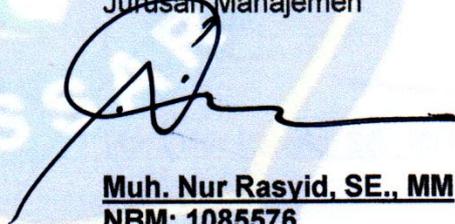

Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
NIDN : 0904088601

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rastucong, SE., MM
NBM: 003078

Ketua,
Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Siti Sarah, Nim : 105720485514, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H / 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil Akhir 1440 H
Makassar,-----
08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof.Dr.H.Abd.Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. Hj. Naidah, SE., MM (.....)
4. Dr. Andi Mappatempo., SE.MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM. 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Sarah

Stambuk : 105720485514

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Cv. Xport Internasional Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 08 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Siti Sarah

Diketahui oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. X-Sport Internasional ”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Suharjon dan ibu Ramlah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudarku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Badollahi, SE., M.Si. Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. Idhan Khalik, SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Ibu Agusdiwana Suarni, SE,M.,ACC., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fisabilil Haq fastabiqul khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

ABSTRAK

Siti Sarah, 2018, 105720485514, Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. X-Sport Internasional Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Idhan Khalik, Dan Agusdiwana Suarni.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Xsport Internasional makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada CV. Xsport Internasional makassar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan koesioner dengan skla likert yang masing-masing sudah diuji dan telah memenuhi syarat valid dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, menunjukkan variabel budaya kerja secara pasial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada CV. Xsport Internasiona Makassar. Berdasarkan hasil uji t bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karna t hitung 9,996 signifikansi 0,000. Nilai t tabel untuk model regresi ini adalah 1,703 hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,996 > 1,703$.

Kata kunci : Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Siti Sarah, 2018, 105720485514, The Influence Of Work Culture On Employee Performance At CV. X-Sport International Makassar, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by I Idhan Khalik, Dan Agusdiwana Suarni.

This study aims to determine the effect of work culture on employee performance on CV. Xsport International Makassar. The type of research used in this study is quantitative. Population in research is all employees at CV. Xsport International Makassar. The sample in this study were 30 respondents. Sampling technique in this research is saturated sample, data collecting technique using koesioner with sk la likert which each have been tested and have fulfilled validation and reliability requirement. Data analysis technique used is simple linear regression analysis, showing variables of work culture simultaneously have a positive effect on employee performance At CV. XsSport Internationa Makassar. Based on t-test result that work culture have positive and significant effect to employee performance because t arithmetic 9,996 significance 0,000. The t value of the table for this regression model is 1,703 The test results show that the significance value is 0,000 <0.05 and the value of t arithmetic is 9.996> 1,703.

Keywords : Working Culture, Employee Performance

DAFTAR ISI

	halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Sumber Daya Manusia	5
B. Budaya Kerja	6
1. Pengertian Budaya Kerja	6
2. Jenes - jenis budaya Kerja	8

3. Fungsi Budaya kerja	10
4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	12
5. Hubungan budaya kerja dengan kinerja karyawan	13
C. Pengertian Kinerja Karyawan	16
D. Tinjauan Pustaka	17
E. Kerangka Konsep	19
F. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Peneltian	21
B. Lokasi Dan Waktu Penelitain	21
C. Devinisi Operasional Variabel	22
D. Populasi Dan Sampel	24
E. Metode Pengumpulan Data	24
F. Metode Anasis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Gambarab Umum Obyek Penelitian	27
1. Sejarah Singakat Perusahaan	27
2. Visi dan Misi Perusahaan	28
3. Struktur Organisasi CV. X – Sport Internasional	28
B. Hasil Pembahasan	35
1. Karakteristilk Responden	35
2. Penentuann Range	37
3. Analisi Ragresi Linear Sederhana	41
4. Uji Validitas	42
5. Uji Reliabilitas	44

6. Uji Hipotesis	44
C. Pembahasan	46
BAB V PENUTUP	50
A. Simpulan	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
DAFTAR LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
4.1. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
4.3. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
4.4. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
4.5. Tabel Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja	39
4.6. Tabel Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	40
4.7. tabel hasil uji determinasi.....	42
4.8. Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	42
4.9. Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan	43
4.10. Tabel Hasil Uji Realibilitas	45

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	20
2.2 Struktur Organisasi CV. X-Sport Internasional	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1. Koesioner penelitian	54
2. Tabulasi koesioner	58
3. Hasil analisis regresi linear sederhana	59
4. Hasil uji validitas	61
5. Hasil ujinreliabilitas	65
6. Tabel distribusi nilai r	65
7. Penelitian terdahulu.....	66
8. Dokumentasi penelitian	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama karywan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stepen P. Robbins dalam buku tika (2013 : 10). Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada CV. Xsport Internasional yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan perlengkapan olah raga, dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah

dengan memperhatikan masalah budaya organisasi, sebab budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membekukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan Pada CV. Xsport Internasional dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan.

Dalam hal ini penerapan budaya kerja pada CV. Xsport Internasional mungkin belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati peraturan yang telah ditentukan sebelumnya seperti kedisiplinan dalam bekerja, jam masuk kerja, dan masih ada faktor-faktor lainnya, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan.

Tindakan-tindakan seperti itulah yang dapat mengakibatkan pada kurangnya pelayanan kepada masyarakat.

Untuk itu kesadaran karyawan akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan karyawan masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Melihat pentingnya peranan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka judul dalam penelitian ini adalah :**“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Xsport Internasional Makassar “**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengemukakan masalah pokoknya adalah : Apakah budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Xsport Internasional Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini mempunyai tujuan : Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Xsport Internasional Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dikemukakan dalam penulisan ini adalah : Sebagai bahan masukan bagi seluruh karyawan di CV. Xsport Internasional Makassar dan Memberikan kontribusi bagi peningkatan keilmuan bagi kalangan akademisi dan peneliti lainnya mengenai budaya kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam suatu organisasi karena seberapa pentingnya dalam suatu organisasi yaitu untuk penggerak semua aktivitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan, individu, organisasi, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Untuk mewujudkannya maka pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi sangat penting dan mengelola Sumber Daya melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa para ahli diantaranya.

Hasibuan (2012 :10) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

I Komang Ardana (2012 : 5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Budaya kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (culture) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta buddhaya. Kata *buddhaya* merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “ budi “ atau “ akal “. Sedangkan kata *culture* berarti dari kata colare yang memiliki makna “ mengolah “, “ mengerjakan “ . istilah culture berkembang hingga memiliki makna sebagai “ segala daya dan upaya manusia untu mengubah alam “ .

Budaya kerja adalah suatu filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hal itu yang dikemukakan oleh :

Moeljono dalam Yusran assagaf (2012) mengemukakan bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diartikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.

Budaya kerja menurut Mangkunegara dalam Yusran assagaf (2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan definisi budaya kerja diatas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang

dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Yusran assagaf (2012) dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

b. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

c. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

d. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

e. Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

f. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

g. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2. Jenis-Jenis Budaya Kerja

Robert E. Quinn dan Michael R dalam Drs. H. Moh. Pabundu (2014:9) mengemukakan Jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah :

a. Berdasarkan Proses Informasi

Berdasarkan proses informasi membagi budaya organisasi menjadi beberapa budaya, diantaranya :

1. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

2. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

3. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

4. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

b. Berdasarkan Tujuannya

Berdasarkan tujuannya membagi budaya kerja kedalam beberapa bagian, yaitu:

- a) Budaya organisasi perusahaan,
- b) Budaya organisasi public
- c) Budaya organisasi sosial.

Berdasarkan proses informasi dan tujuannya budaya kerja terbagi menjadi empat bagian yaitu budaya rasional, budaya ideologis, budaya consensus dan budaya hierarkis, semua proses informasi budaya kerja tersebut dapat diimplementasikan sesuai tujuannya yaitu untuk budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi public atau budaya organisasi social.

3. Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi utama budaya kerja adalah sebagai berikut :

- a) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.

Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

b) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaannya.

c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

d) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

e) Sebagai integrator.

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

f) Membentuk perilaku bagi karyawan.

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

g) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan.

Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

h) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

i) Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi. Material merupakan indikator dari status dan kekuasaan, sedangkan perilaku merupakan tindakan-tindakan realistis yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua insan yang ada dalam perusahaan.

j) Sebagai penghambat berinovasi

Budaya kerja dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya kerja tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Perubahan-

perubahan terhadap lingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi. Demikian pula pimpinan organisasi masih berorientasi pada kebesaran masa lalu.

Berdasarkan fungsi-fungsi di atas maka budaya kerja dalam organisasi atau perusahaan memiliki fungsi yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Jika budaya kerja dalam organisasi dapat bekerja dengan baik maka akan berdampak baik juga terhadap perusahaan atau organisasi itu sendiri.

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi budaya Kerja

Luthans dalam Tika (2014:108) mengemukakan bahwa Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

a. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

b. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa

merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan menataati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai – nilai budaya kerja.

3. Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Manajemen budaya kadang kala menfokuskan pada pengembangan nilai bersama dan mendapat komitmen untuk nilai bersama tersebut. Nilai ini berkaitan dengan perilaku yang dipercaya manajemen sesuai kepentingan perusahaan. Nilai inti dari bisnis mengekpresikan keyakinan tentang apa yang dianggap penting oleh manajemen mengenai bagaimana fungsi perusahaan dan bagaimana orang-orang berperilaku. Tujuanya untuk memastikan bahwa keyakinan ini juga dimiliki dan dilaksanakan oleh karyawan.

Menurut Denison (2013) dalam buku Tika (2008 : 136) berpendapat bahwa ada empat prinsip integrasi mengenai hubungan timbal balik antara budaya perusahaan dan efektivitas kinerja perusahaan. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*man cultural trait*) yang mencakup, yaitu :

a. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam organisasi. Penelitian tentang keterlibatan perusahaan yang tinggi oleh Walton maupun Lawler mengemukakan bahwa keterlibatan merupakan strategi manajemen bagi perusahaan yang efektif dan strategi karyawan untuk lingkungan kerja yang baik. Mereka juga lebih memfokuskan pada struktur – struktur dan strategi

aktual dalam membentuk, mempertahankan sistem keterlibatan yang tinggi.

Organisasi dengan keterlibatan yang tinggi memiliki karakteristik dari sebuah suku (*clan*) dari pada birokrasi formal. Transaksi-transaksi organisasi suku terutama dipengaruhi oleh nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma dan tradisi-tradisi. Organisasi dengan tingkat keikutsertaan, keterlibatan, dan partisipasi yang tinggi tergantung pada sistem manajemen yang terbentuk.

b. Konsistensi

Teori konsistensi menekankan adanya dampak positif kuat pada efektivitas organisasi dan bahwa keyakinan, nilai dan simbol yang dihayati serta dipahami secara luas oleh para anggota organisasi memiliki dampak positif pada kemampuan mereka dalam mencapai konsensus dan melakukan tindakan-tindakan yang terkoordinasi.

c. Adaptabilitas

Untuk mempromosikan teori budaya yang lebih proaktif tentang adaptabilitas organisasi, seseorang harus menjabarkan sistem norma-norma dan keyakinan-keyakinan yang mendukung kapasitas suatu perusahaan agar menerima, menafsirkan dan menerjemahkan tanda-tanda yang berasal dari lingkungan supaya terjadi perubahan-perubahan perilaku internal untuk bisa tetap bertahan hidup, tumbuh dan berkembang.

Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak pada efektivitas perusahaan, yaitu sebagai berikut :

- a) Kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal. Salah satu ciri khas perusahaan Jepang yang berhasil adalah obsesi dari pelanggan dan kompetitor.
- b) Kemampuan bereaksi pada pelanggan internal. Kepinginan dalam memperlakukan departemen, divisi, dan listrik lain dalam perusahaan yang sama menunjukkan kurangnya adaptasi dan mempunyai dampak langsung pada kinerja perusahaan yang efektif.
- c) Kemampuan untuk bereaksi terhadap pelanggan internal maupun eksternal membutuhkan kemampuan untuk mengatur kembali dan melembagakan sejumlah perilaku dan proses yang mengizinkan perusahaan untuk beradaptasi.

Ketiga aspek di atas merupakan hasil perkembangan dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma dasar yang memberikan struktur dan arah bagi organisasi.

d. Misi

Penghayatan misi memberi dua pengaruh besar pada fungsi perusahaan, yaitu :

1. Menentukan manfaat dan makna dengan cara mendefinisikan peran sosial dan sasaran eksternal bagi institusi serta mendefinisikan peran individu berkenaan dengan para institusi. Melalui proses ini perilaku diberi makna intrinsik atau bahkan spiritual yang melampaui peran biografi secara fungsional.
2. Memberikan kejelasan dan arah/aturan. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan

anggota-anggotanya. Pada tingkat individu ada bukti yang meyakinkan bahwa kesuksesan kemungkinan terjadi ketika individu mempunyai tujuan terarah. Pada tingkat organisasi maupun sasaran organisasi sering kali *post hoc reconstructions*, proses yang berkaitan akan terjadi.

C. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.

Wibowo (2012) kinerja berasal dari kata *peforma* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Mangkuprawira (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan berbagai pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa pada kinerja karyawan merupakan catatan *outcome* karyawan yang

dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

D. Tinjauan Empiris

Denok kurniashi dan dyah retna puspita (2017).Meneliti tentang,Pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kopensansi terhadap kinerja karyawan, yang hasil penelitiannya bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya apabila budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Silvia, I wayang Bagia dan Wayang Cipta (2016).Meneliti tentang, Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, yang hasil bahwa ada pengaruh positif (1) kempetensi dan budaya kerja terhadap kineja karyawan, (2) kompetensi terhadap budaya kerja, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, (4) budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Wahyu Haryadi (2014), meneliti tentang Pengaruh budaya intan terhadap kinerja karyawan, yang hasil penelitiannya bahwa seluruh variabel bebas baik secara persial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aryes Setyo Ati, Sudharto P.Hadi Dan Rani Sinta Dewi (2014), meneliti tetang Pengaruh budaya kerja dan penerapan good corporate govanance terhadap kinerja karyawan, yang hasil penelitiannya bahwa budaya kerja (X1) dan goog corporate (X2) memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara persial maupun simultan.

Anis indriani, Nyoman yuliantini dan I Wayan Bagia (2016). Meneliti tentang Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, ada pengaruh stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Erlin dolphina (2012). Meneliti tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menunjukkana bahwa : 1.motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan 2.kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan 3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan 4.Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja perusahaan 5.kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perusahaan.6.budayap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. 7.kepuassan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wisnu Pratama Putra Handoko,Drss, Wahyu Hidayat M.Si Dan Dra.Sri Suryoko,M.Si. Meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan kompesasi terhadap kinerja karyawan, yang hasil penelitiannya Menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan tergolong baik, namunmasih ada yang tergolong cukup baik. Budaya kerja berada di kategori cukup baik meskipun masih ada yang ada di kategori sedang. Kompesansi berada di kategori memadai namun masih ada di dalam kategori cukup memadai

kinerja karyawan tinggi, namun masih ada karyawan yang memiliki kinerja cukup tinggi.

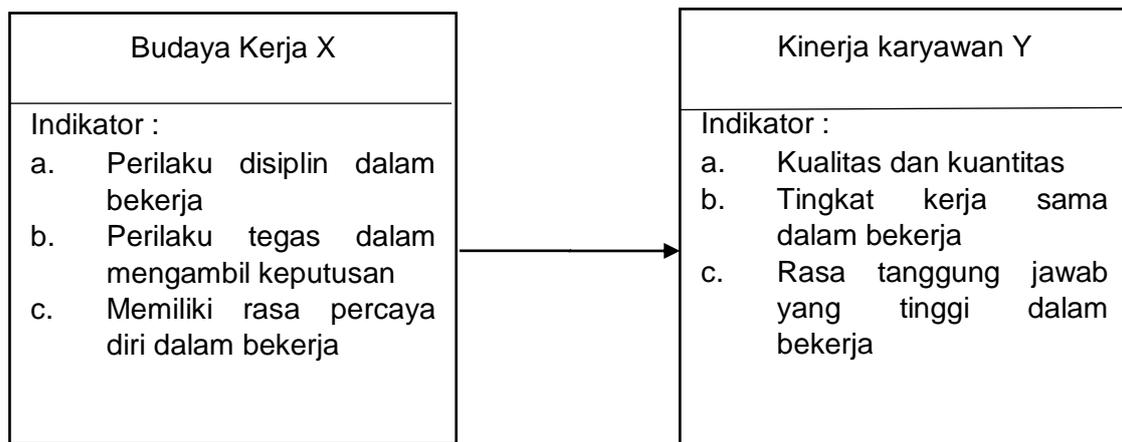
Nurul Fadiyah, Nawazirul Lubis, Dan Reni Sintha Dewi (2015). Meneliti tentang pengaruh desain kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pemasaran melalui kepuasan kerja karyawan, yang hasil penelitiannya Menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

E. Kerangka Konsep

Terkait dengan budaya kerja merupakan awal terbentuknya budaya perusahaan. Dalam hal ini budaya merupakan suatu ciri khas atau pembeda perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dalam menjalankan kegiatan operasionalnya organisasi. Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Selain itu untuk meningkatkan kedisiplinan serta ketaatan dalam bekerja, perusahaan berkomitmen untuk menerapkan aturan-aturan yang tercantum dalam *Standart Operasional Prosedur (SOP)*.

Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diartikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan Meiljono dalam Yusra Assaga (2012).

Kerangka teoritis dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Xsport Internasional Makassar Berikut adalah gambar kerangka pikirnya :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka seperti jumlah karyawan serta data lainnya yang dapat menunjang pokok pembahasan, dengan menggunakan analisis yaitu :

1. Deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner yang dibagikan kepada setiap karyawan.
2. Eksplanatori bertujuan untuk menganalisis antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Xsport Internasional Makassar Jl.Todopuli Indah Perumahan Puri Taman Sari Blok D9 No.11 Kota Makassar sulawesi Selatan, dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan penulis mudah diperoleh serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan waktu yang digunakan selama melakukan penelitian diperkirakan kurang lebih 2 bulan.

C. Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel organisasi sehingga dapat diamati atau diukur. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi karyawan, seperti :

1. Budaya kerja (X). adalah suatu filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.
 - a. Perilaku disiplin dalam bekerja (X1), adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik itu yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya.
 - b. Perilaku tegas dalam mengambil keputusan (X2), adalah sikap yang berani dan percaya diri mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah, apa yang diinginkan dan apa yang tidak diinginkan secara jelas, nyata dan pasti.
 - c. Memiliki rasa percaya diri dalam bekerja (X3), adalah kemampuan individu untuk dapat memahami dan meyakini seluruh potensi agar dapat dipergunakan dalam menghadapi penyesuaian diri dengan lingkungan hidupnya.

2. Kinerja karyawan (Y). merupakan istilah yang bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang), dapata pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.
 - a. Kualitas dan kuantitas (Y1), adalah segala macam bentuk suatu ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka pedanan angka lainnya, sedang kuantitas adalah segala macam bentu satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
 - b. Tingkat kerja sama dalam bekerja (Y2), adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
 - c. Rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja (Y3), adalah sebuah perbuatan atau perilaku baik manusia, atas kesadaran dan keinginannya sendiri untuk menanggung dan memikul sebuah kewajiban.

Untuk menilai tanggapan responden menggunakan skala likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Kurang Setuju diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

D. Populasi dan Sampel

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013 : 17). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Xsport Internasional Makassar yang berjumlah 30 orang responden.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian Nawawi (2013 : 100). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik penarikan sampel apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 30 orang responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini ada dua yaitu :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh berdasarkan pengamatan langsung dengan sejumlah karyawan yang ada kaitannya dengan masalah ini dengan melakukan :
 - a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan pada CV. Xsport Internasional.

- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
2. Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dari dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang berkaitan dengan hasil pembahasan, utamanya bahan kepustakaan, literatur-literatur dan karangan ilmiah lainnya yang ada hubungannya dengan penyusunan penelitian ini dengan melakukan.
- d. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan menyalin atau mencatat data sekunder yaitu gambaran umum CV. Xsport Internasional.
 - e. Mengambil data tentang stuktur organisasi yang ada di CV. Xsport internasional.

F. Metode Analisis Data

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan adalah :

- a. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner yang dibagikan kepada setiap responden.
- b. Analisis regresi linier sederhana adalah suatu analisis untuk melihat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

X = Budaya Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

e = Standar kesalahan

- a. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation product moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

- b. Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (*the common laten*). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat confidence bahwa masing-masing indikator bersifat

konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,6 semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

c. Pengujian hipotesis

Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian yaitu:

Uji Parsial (Uji t), Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata 5%. Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Xspot Internasional adalah Perusahaan Retail Olahraga yang sedang berkembang dan telah memiliki unit usaha seperti Limit Sport, dan akan terus berkembang mengikuti era globalisasi yang mampu menjawab tantangan bisnis secara berkelanjutan dengan memperhatikan kesejahteraan Sumber Daya Manusia . CV. Xsport Internasional berdiri sejak tahun 2016 dengan nama awal X-Sport dan membuka cabang pertama yaitu di Jl.Tamalate Raya. CV. Xsport internasional diawali dengan penjualan aksesoris Sepeda Motor Cros, CV. Xsport Internasional adalah sebagai usaha yang mengawali usahanya di bidang retail sport yang selalu berusaha membawa visi dan misi yang jelas untuk kemajuan usahanya, sehingga menjadikan perusahaan semakin besar dan memiliki berbagai cabang, Sebagai Perusahaan yang terus maju, CV. Xsport Internasional berusaha memenuhi dan melayani segala bentuk kebutuhan masyarakat dengan komitmen membuka 1 (satu) outlet setiap bulannya dan memiliki pabrik sendiri. CV. Xsport Internasioanal berusaha memenuhi dan melayani segala bentuk kebutuhan masyarakat sehingga tidak menutup kemungkinan untuk selalu bisa bekerja sama dengan perusahaan lain baik itu dalam negeri maupun diluar negeri sekalipun.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Keberhasilan yang diraih oleh CV. Xsport Internasional tidak terlepas dari Visi dan Misi perusahaan.

a. Visi perusahaan

Perusahaan retail fashion terkemuka dengan produk berkualitas dan sumber daya manusia yang bertaqwa.

b. Misi perusahaan

1. membuka 1 outlet setiap bulannya di kota-kota Indonesia memiliki pabrik sendiri.
2. memproduksi dan menjual produk berkualitas terbaik.
3. mengutamakan kepuasan pelanggan dalam pelayanan.
4. menjadikan karyawan sebagai asset berharga dunia dan akhirat dengan memperhatikan kesejahteraan dan kegiatan amal ibadahnya.

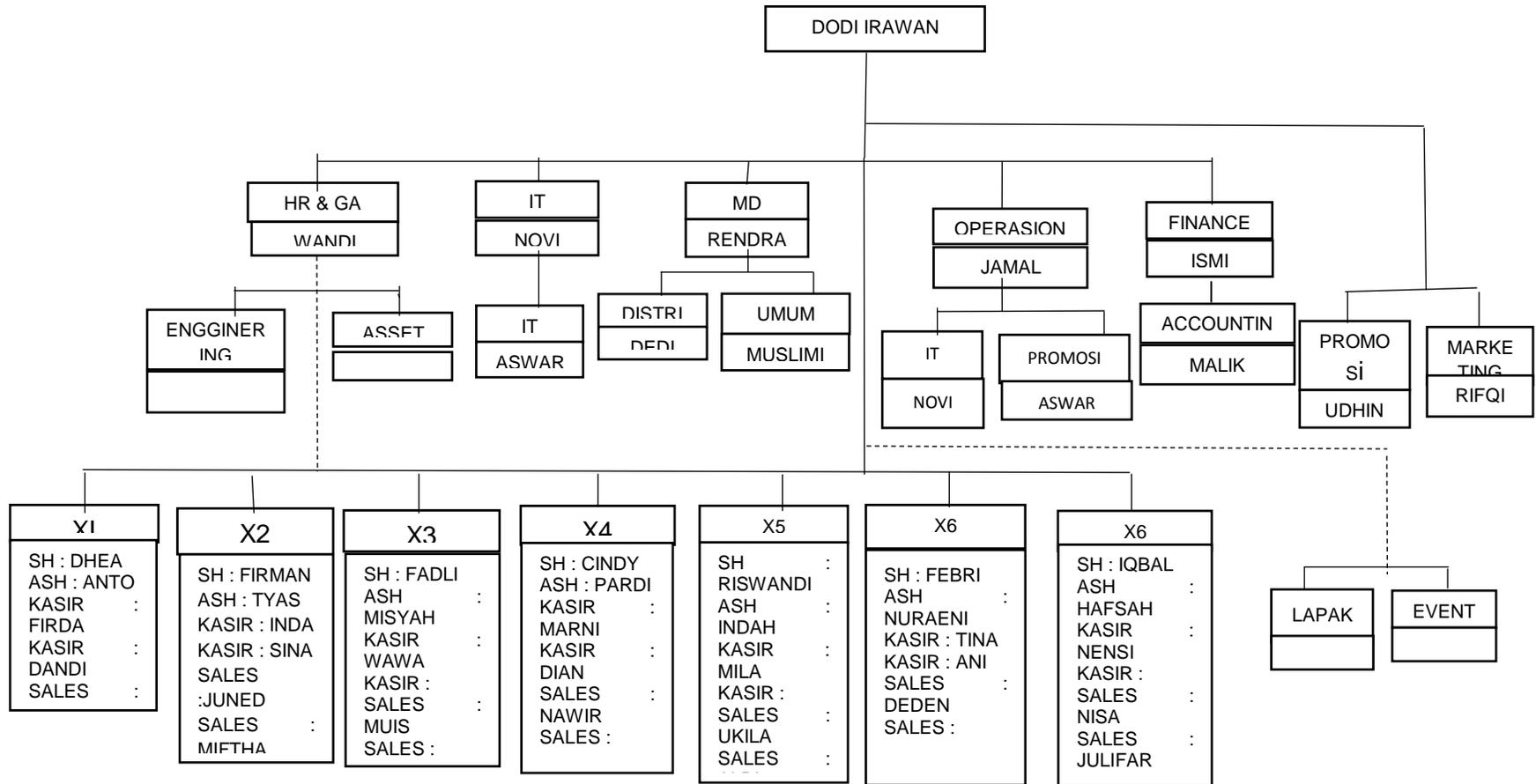
3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

a. Struktur organisasi pada CV. Xsport Internasional

Struktur organisasi dalam perusahaan adalah sangat penting bagi perusahaan tersebut karena dapat membagi tugas-tugas secara terperinci dan tanggung jawab yang dibebankan dan hak yang seharusnya diterima oleh karyawan. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antar bagian bagian komponen dan posisi kerja dalam suatu perusahaan.

Berikut adalah gambar struktur organisasinya :

Gambar 2.2 Stuktur Organisasi CV. Xsport Internasional Makassar



b. Uraian Tugas

Berdasarkan stuktur organisasi CV. Xsport Internasional maka pembagian tugas dari masing- masing bagian adalah senagai berikut :

1. Direksi

- a. Menentukan kebijakan Perusahaan sesuai dengan visi, misi dan tujuan Perseroan.
- b. Menetapkan strategi Perusahaan secara menyeluruh dan mengukur kinerja dengan mengacu pada tujuan dan strategi Perusahaan.
- c. Bertindak dan mewakili untuk dan atas nama Perusahaan baik dengan pihak internal maupun pihak eksternal.
- d. Menjalankan pengurusan Perusahaan dan kegiatan lainnya sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan atau petunjuk Dewan Komisaris maupun RUPS.

2. HRD

- a. Bertanggung jawab dan mengelola sumber dan mengembangkan sumber daya manusia
- b. Membuat sistem HR yang efektif dan efisien.
- c. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari karyawan, wawancara hingga selesai.
- d. Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karywan yang dianggap perlu.

- e. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan, dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan dan potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
 - f. Bertanggung jawab dengan hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
 - g. Membuat kontrak kerja serta membaharui masa berlakunya kontrak kerja.
 - h. Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan..
3. IT
- a. Memastikan komputer yang dipakai user bisa berjalan sebagaimana semestinya.
 - b. Memastikan bahwa komputer yang dipakai terhubung ke jaringan dan bisa berkomunikasi semestinya.
 - c. Memastikan bahwa data – data yang dimiliki oleh user didalam komputer tidak bisa dibaca dan diambil oleh orang lain tanpa ijin.
 - d. Memperbaiki komputer user yang rusak dalam waktu sesingkat – singkatnya.
 - e. Memastikan bahwa aplikasi yang digunakan user komputer berjalan sebagai semestinya dll.
4. MD

- a. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan barang yang dipajang.
- b. Menjaga kebersihan rak / gondola serta barang – barang yang dipajang.
- c. Menghindari kekosongan barang yang dipajang.
- d. Memberi label pada semua barang yang ada dipajang baik label maupun label barang.

5. Distribusi

- a. membeli barang dan jasa dari produsen atau pedagang yang lebih besar.
- b. mengklasifikasi barang atau memilahnya sesuai dengan jenis, ukuran, dan kualitasnya.
- c. memperkenalkan barang atau jasa yang diperdagangkan kepada konsumen, misalnya dengan reklame atau iklan.

6. Umum

mempersiapkan kelancaran tugas perusahaan misalnya pengurusan izin, pemberian informasi, melayani masyarakat, pers, pemerintah, pemegang saham, direksi, sekretariat, keperluan kantor, peningkatan image perusahaan, dan lain sebagainya.

7. Operasional

untuk mencari, melatih, mengembangkan SDM perusahaan, kesejahteraan, motivasi, peningkatan karir, promosi, mutasi, penggajian, disiplin, jaminan hari tua,

kesehatan, asuransi, proses pensiun, penilaian prestasi dan sebagainya.

8. Finance

Seorang finance memiliki wewenang untuk memegang uang, dia memiliki otoritas untuk menerima dan mengeluarkan uang, baik uang yang berada pada kas kecil, maupun uang yang ada di bank, deposito, maupun investasi keuangan lainnya.

9. Accounting (anting).

Seorang Akuntan/akunting, Tugas utamanya adalah mencatat, periksa, lapor...dia mencatat semua transaksi yang berhubungan dengan keuangan kantor. Setelah dicatat, harus diotorisasi oleh departemen terkait.

10. Promosi

untuk memberitahukan atau menawarkan produk atau jasa pada dengan tujuan menarik calon konsumen untuk membeli atau mengkonsumsinya. Dengan adanya promosi produsen atau distributor mengharapkan kenaikannya angka penjualan.

11. Marketing

- a. Peciptaan produk
- b. Pendistribusian produ
- c. Pelayanan purna jual.

12. Kasir

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
 - b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
 - c. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk.
 - d. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan.
 - e. Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
13. Sales marketing
- a. Pendapat bisnis untuk perusahaan dan pencapai target
 - b. Membuat perencanaan kerja ,Harian mingguan bulanan dan tahunan.
 - c. Bekerja sama dengan personil lain untuk memastikan kelancaran operasional.
 - d. Melakukan market survey.
 - e. Melakukan bisnis traveller.
 - f. Membantu mempersiapkan, dan memperbaharui Sales & Marketing manual.

B. Hasil penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis menyebar koesioner sebanyak 30 koesioner pertanyaan, dimana responden merupakan karyawan CV.

Xsport Internasional makassar. Profil responden yang ditanyakan pada koesioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja dari masing-masing respnden. Data profil responden akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	20	66,7 %
Perempuan	10	33,3 %
Jumlah	30	100%

Sumber : data primer diolah bulan juni 2018

Berdasarkan pada tabel 4.1 mengenai jenis kelamin responden, diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang atau sekitar 66,7%, sedang jumlah reponden perempuan sebanyak 10 orang atau sekitar 33,3%.

Tabel 4.2
Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Frekuensi(orang)	Presentase (%)
18 – 20	11	36,7 %
21 – 30	16	53,3 %
31 – 40	3	10 %
jumlah	30	100 %

Berdasarkan pada tabel 4.1 mengenai usia responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia sebanyak 21-30 tahun atau yaitu dengan jumlah sebesar 16 orang atau sekitar 53,3%.

Tabel 4.3**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

Pendidikan	Presentase (orang)	Frekuensi (%)
SMA	13	43.3%
SMK	7	23,3%
SI	8	26,7%
S2	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : data primer diolah bulan juni 2018

Berdasarkan pada tabel 4.3 mengenai pendidikan responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA lebih dominan yaitu sebanyak 13 orang atau 43,3%

Tabel 4.4**Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Masa kerja	Frekuensi (orang)	Presentase%
1 - 11 bulan	14	46.7%
12 - 24 bulan	16	53,3%
jumlah	30	100%

Sumber : data primer diolah bulan juni 2018

Berdasarkan pada tabel 4.4 mengenai masa kerja responden menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama 12 – 24 bulan yaitu sebanyak 16 orang atau 53,3%.

2. Penentuan Range

Skala yang digunakan untuk melihat persepsi responden terhadap budaya kerja serta kinerja karyawan adalah skala likert untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

- a. Sangat setuju diberi skor 5
- b. Setuju diberi skor 4
- c. Kurang setuju diberi skor 3
- d. Tidak setuju diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju 1

Langkah selanjutnya adalah menggunakan skala likert dengan skor tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah satu sedangkan jumlah karyawan sebanyak 30 :

$$\text{Skor tertinggi} : 30 \times 5 = 150$$

$$\text{Skor terendah} : 30 \times 1 = 30$$

$$\text{Jadi rangenya adalah} = 150 - 30 / 5 = 24$$

Dengan nilai ramnya (rentang) adalah sebagai berikut :

$$30 - 54 = \text{sangat tidak baik}$$

$$55 - 78 = \text{tidak baik}$$

$$78 - 102 = \text{cukup baik}$$

$$103 - 126 = \text{baik}$$

$$127 - 150 = \text{sangat baik}$$

Analisis persepsi responden mengenai budaya kerja dan perhitungan skor variabel independen (X). Untuk melihat

tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel budaya kerja adalah sebagai berikut :

a) Budaya kerja

Analisi persepsi responden mengenai budaya kerja berdasarkan indikator – indikator yang telah ditetapkan setelah kuesioner disebarluaskan maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan kemudian dilanjutkan pemberian skor berdasarkan interval yang ditetapkan sebelumnya, persepsi budaya kerja terdiri dari 6 pernyataan.

Tabel 4.5

Tanggapan responden terhadap budaya kerja

No	Budaya kerja Pertanyaan	jawaban					Rata-rata	ke t
		ss	s	ks	ts	sts		
		5	4	3	2	1		
1	Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku	16	13	0	0	1	133	SB
2	Kedisiplinan Setiap hari masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan	12	17	0	1	0	130	SB
3	Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban	14	15	0	0	1	71	TB
4	Berani bersikap tegas dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan	14	15	0	0	1	71	TB
5	Memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan	5	19	5	0	1	117	B
6	Kepemimpinan yang tegas akan menciptakan rasa percaya diri	13	16	0	0	1	130	SB

	dalam mengambil keputusan								
								652	
								108.6667	B

Sumber : data primer diolah bulan juni 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap budaya kerja diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik atas budaya kerja yang ditawarkan oleh CV. Xsport Internasional makassar kepada karyawannya. Skor angka jawaban budaya kerja diperoleh 108,6667 yang diperoleh dari interval 103 – 126 ” yang ada dalam kategori Baik ”

b) Kinerja karyawan

Analisi persepsi responden mengenai kinerja karyawan berdasarkan indikator – indkator yang telah ditetapkan setelah koesioner disebarkan maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pernyataan kemudian dilanjutkan pemberian skor berdasarkan interval yang ditetapkan sebelumnya, persepsi kinerja karyawan terdiri dari 6 pernyataan.

Adapun hasil koesioner dan pernyataan responden tentang persepsi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

no	Kinerja karyawan	jawaban					Rata-rata	ket
	Pertanyaan	ss	s	ks	ts	sts		
		5	4	3	2	1		
1	Penilaian seorang karyawan dapat dilihat dengan kualitas kerjanya sesuai dengan yang diterapkan	13	15	0	0	2	127	SB
2	Pengukuran kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu ataupun memiliki rasa kepercayaan dalam melakukan pekerjaan	5	22	2	0	1	123	B
3	Kreativitas karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan	10	19	0	0	1	127	SB
4	Kreativitas merupakan aktivitas berfikir untuk mengasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat	8	21	0	0	1	128	SB
5	Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan menjadi sikap yang mengikat dalam suatu pekerjaan	11	18	0	0	1	125	B
6	Karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya	7	20	1	2	0	120	B
							750	
							125	B

Sumber : data primer diolah bulan juni 2018

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik dengan memberikan

jawaban setuju mengenai kinerja karyawan pada CV. Xsport Internasional. Rata – rata skor angka jawaban variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 125 yang berada pada interval 103 – 126 yang berarti berada dalam kategori ” Baik ”.

3. Analisis Regresi linear sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengukur secara kuantitas tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Xsport Internasional. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari koefisien. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.780	.772	1.848

- a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA (X)
Hasil output SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,772 (nilai 0,772 adalah pengkuadratan dari koefisien 0,780 x 0,780 = 0,772). besar angka koefisien determinasi (R Square) 0,772 sama dengan 77,2%. angka tersebut mengandung arti bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2%.

Tabel 4.8
Hasil analisis linear sederhana

Variabel bebas	Variabel terikat	B	Beta	Sig.	Keterangan
Budaya kerja	Kinerja karyawan	.855	.883	.000	signifikan
constant	2.958				
R	.772				
R square	.780				

Sumber out put data spss bulan juni 2018 (lampiran 3)

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 20 maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 + X_1$$

$$Y = 2,958 + 0,855X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa " nilai konstanta sebesar 2,958 menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja nilainya sama dengan 0 maka kinerja karyawan pada CV. Xsport Internasional Makassar sebesar 0,855.

4. Uji validitas

Uji yang menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam peneletian ini untuk menguji valid tidaknya pernyataan menggunakan program komputer SPSS versi 20.

- a. Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$, didapat r tabel = 0,361 (nilai r rtabel untuk $n = 30$).
- b. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan r positif , maka butir pernyataan atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9

Hasil uji validitas variabel budaya kerja dan kinerja karyawan

Budaya Kerja (X)			
Kode item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
X P1	0,902	0,361	Valid
X P2	0,765	0,361	Valid
X P3	0,905	0,361	Valid
X P4	0,927	0,361	Valid
X P5	0,700	0,361	Valid
X P6	0,888	0,361	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Kode item pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Y P1	0,763	0,361	Valid
Y P2	0,755	0,361	Valid
Y P3	0,808	0,361	Valid
Y P4	0,920	0,361	Valid
Y P5	0,911	0,361	Valid
Y P6	0,699	0,361	Valid

Sumber : output data SPSS bulan juni 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid, yang tujukan dengan nilai r hitung > nilai r tabel = 0,361 sehingga semua item pernyataan tersebut dikatakan valid.

5. Uji reliabelitas

Uji reliabelitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan – pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk koesioner. Suatu vaiabel dikatakan reliabel apabila memeiliki nilai r hitung sebesar 0,361 atau lebih dan jika nilai reliabelitas lebih besar dari nilai r tabel maka butir koesioner dikatakan reliabel.

Adapun hasil reliabelitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach alpha	r tabel	keterangan
Budaya kerja	0,922	0,361	Reliabel
Kinerja karyawam	0,889	0,361	Reliabel

Sumber : output data SPSS juni 2018

Berdasarkan hasil pengujian reliabelitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua varabel yang digunakan dalam penelitian

adalah reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari pada r tabel 0,361 sehingga semua variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen koesioner dalam penelitian.

6. Uji hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen dapat dapat mempengaruhi variabel dependen diperlukan pengujian statistik secara persial.

Dengan dilakukannya uji t ini dapat dilihat pada tabel 4.8 maka akan diketahui apakah variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana terlebih dahulu peneliti mencari nilai t tabel dengan rumus $t = (a/2, n - k - 1)$: a = taraf kesalahan, n = jumlah responden , k = jumlah variabel independen. Jadi a = 5% (0,05) dan t tabel = $t (a / 2;n-k-1) = t (0,05;27) = 1,703$ hasil uji t melalui program SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel 4.10

Pengujian masing-masing variabel secara persial pada 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel *coefficient* diperoleh t hitung 9,996 signifikansi 0,000. Nilai t tabel untuk model regresi ini adalah 1,703 hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,996 > 1,703$ bahwa dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam suatu perusahaan. Karena pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi ataupun perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stephen P. Robbins dalam buku tika (2013 : 10).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama hal ini sesuai pendapat Mangkuprawira (2012).

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan pada seluruh karyawan di CV. Xsport internasional makassar, Maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden Skor angka jawaban budaya kerja diperoleh 108,6667 yang diperoleh dari interval 103 – 126 ” yang ada dalam kategori Baik ”. oleh karena itu masing – masing karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang

diberikan sesuai yang diperintahkan. Dari hasil penyebaran kuesioner penelitian sesuai dengan indikator – indikator pertanyaan dapat ditarik kesimpulannya bahwa untuk budaya kerja yang dimiliki oleh CV. Xsport internasional makassar perlu dipertahankan karena karyawan sangat setuju dengan budaya kerja yang ada di CV. Xsport Internasional makassar sehingga menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan SPSS versi 20 hasil penelitian untuk regresi linier sederhana didapat hasil $Y = 2,958 + 0,855X$ uji secara parsial bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pendapat pada tinjauan empiris yang dilakukan oleh Denok Kurniashi Dan Dyah Retna Puspita (2017), Meneliti tentang Pengaruh budaya kerja, kepemimpinan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, yang hasil penelitiannya bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya apabila budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan hal ini juga tidak berkaitan dengan penelitian oleh Wisnu Pratama Putra Handoko, Drss, Wahyu Hidayat M.Si Dan Dra.Sri Suryoko, M.Si pada tinjauan empiris yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, yang hasil penelitiannya Menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan tergolong baik, namun masih ada yang tergolong cukup baik. Budaya kerja berada di kategori cukup baik meskipun masih ada yang ada di kategori sedang. Kompetensi berada di kategori memadai namun masih ada di dalam kategori cukup memadai kinerja karyawan tinggi, namun masih ada karyawan yang memiliki kinerja cukup tinggi.

Berdasarkan hasil uji t bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung 9,996 signifikansi 0,000. Nilai t tabel untuk model regresi ini adalah 1,703 hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,996 > 1,703$.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dengan uji secara parsial bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung 9,996 signifikansi 0,000. Nilai t tabel untuk model regresi ini adalah 1,703 hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,996 > 1,703$.

B. Saran

1. CV. Xsport internasional makassar telah menerapkan budaya kerja yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan Budaya Kerja di CV. Xsport Internasional dapat dipertahankan agar kinerja karyawan benar - benar memahami arti dari budaya kerja yang ada di dalam perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan dapat meneliti dengan variabel- variabel lain diluar variabel yang telah diteliti supaya memperoleh hasil yang lebih berfariatif.

DAFTAR PUSTAKA

- AnisIndriani, Ni NyomanYuliantini, I WayangBagia. *Pengaruh Stres Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap kinerja karyawan*, **E Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen** Vol.4 <http://portalgaruda.org.com/>, di akses tahun 2016
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Erlangga.
- Chintya Fitri Yulianti. *Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Jaminan Sosial, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Di PT.Garuda Indonesia Yogyakarta*, **Jurnal Manajemen**, Vol.4.No..2 <Http://Portalgaruda.Org.Com/>, Di akses April 2018
- Hasibuan, H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Mangkuprawira, Sjafridan Aida Vitayala Hubeis. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama Ghalia Indonesia Bogor
- Merdania, Mya. 2012. Pengaruh budaya kerjater hadap kinerja karyawan pada P T. bank teraan ekonomi cabang Surabaya alumni Unair Ac.Id/ kumpulan file/939584061_abs. pdf.
- Moh Pabundu Tika, 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan kedua, penerbit : Bumi Aksara Jakarta.
- Pradana, G.R. 2012.Pengaruh budaya kerjater hadap kinerja karyawan Redring (KAREB) Bojonegoro. *Jurnal Manajemen Malang Universitas Brawijaya*
- Rachmawati, Nuraini Eka, 2012, *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, edisipertama, cetakan pertama, penerbit : Ekonisia, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, cetak kedua, Raja Garfindo Persada, Jakarta
- Ruky S. Achmad, 2006, *Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi MenjadiRealita*, cetakan kedua, Penerbit :Gramedia pustaka Utama, Jakarta.
- Tengku Indra Putra Dan Endang Sutrisna. 2013. *Disiplin. Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja*, *Jurnal Administrasi Pembangunan*, Vol.1,No. 3<Http://Portalgaruda.Org.Com/>, Di akses April 2018
- Wahyu haryadi. *Pengaruh Budaya Kerja Intan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sumbawa Nusa Tenggara*

Barat, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Jilid 1 No. 5 <http://portalgaruda.org.com/>, diakses april 2018.

Meiljono Yusra Assagaf, Djokosantoso (2012), Budaya Korprat dan Keunggulan Korporasi, Jakarta : PT Elex Media Komunikasi. <http://portalgaruda.org.com/>, diakses april 2018

Stepen P. Robins Dalam Buku Tika Muh. Pabundu (2013). Budaya Organisasi. Dan peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta.

Wahyu haryadi (2014) Pengaruh budaya intan terhadap kinerja karyawan Ekonomi dan bisnis, jilid 1 nomor 5, <http://portalgaruda.org.com/>, diakses april 2018

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1
Koesioner Penelitian

PENGANTAR

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa program srata satu universitas muhammadiyah makassar, saya:

Nama : Siti Sarah
Nim : 105720485514
Jurusan/Fakultas : Manajemen / Ekonomi Dan Bisnis
Pembimbing I : Dr. Idhan Khalik, SE., MM.
Pembimbing II : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Xsport Internasional Makassar

Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat berharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan kuesioner ini.

Data yang diperoleh hanya untuk digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk digunakan sebagai penelitian kerja ditempat Bapak /Ibu/Saudara bekerja,sehingga saya akan menjaga kerahasiaan sesuai dengan kode etika penelitian.

Penelitian sangat mengharapkan kepada semua pihak yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini dapat bekerja sama dalam memberikan informasi serta atas pernyataan secara benar, jujur, dan objektif. Tidak ada jawaban salah atau benar dalam pilihan saudara, karena tujuan kuesioner ini adalah untuk meminta persepsi/pendapat saudara.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waku untuk mengisi kuesioner guna membantu kelancaran penelitian ini.

Makassar, 2018

Peneliti

Siti Sarah

KUESIONER PENELITIAN**A. Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Melakukan Pekerjaan Di X-Sport Internasional Makassar.

B. Identitas Responden

- Nama Responden :(boleh dirahasiakan)
- Jenis kelamin : laki-laki perempuan
- Usia :
- Pendidikan :
- Masa kerja :

C. Pertanyaan

Berilah tanda centang (√) pada salah satu yang dianggap paling tepat, dengan bobot penelitian sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (ST)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

- **Variabel Budaya Kerja (X)**

No	Butir pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan yang berlaku					
2	Kedisiplinan Setiap hari masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan					
3	Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban					
4	Berani bersikap tegas dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan					
6	Kepemimpinan yang tegas akan menciptakan rasa percaya diri dalam mengambil keputusan					

E. Variabel kinerja karyawan (Y)

No	Butir pertanyaan	STS	TS	KS	SS	S
1	Penilaian seorang karyawan dapat dilihat dengan kualitas kerjanya sesuai dengan yang diterapkan					
2	Pengukuran kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu ataupun memiliki rasa kepercayaan dalam melakukan pekerjaan					
3	Kreativitas karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan					
4	Kreativitas merupakan aktivitas berfikir untuk mengsilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat					
5	Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan menjadi sikap yang mengikat dalam suatu pekerjaan					
6	Karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya					

Sumber : RM. Gardhika Riza Pradana 2012 Kriteria pertanyaan kuesioner

Terima kasih atas kesediaannya membantu dalam pengisian kuisisioner

Lampiran 2
Tabulasi Koesioner

TABULASI KOESIONER

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARIYAWAN PADA
CV.X-SPORT INTERNASIONAL**

No. Responden	X1 P1	X1 P2	X1 P3	X1 P4	X1 P5	X1 P6	BUDAYA KERJA (X)	Y1 P1	Y1 P2	Y1 P3	Y1 P4	Y1 P5	Y1 P6	KINERJA KARYAWAN
1	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	5	5	4	28
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	4	5	4	26
7	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	4	5	4	28
8	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	5	5	4	27
9	5	5	5	5	3	4	27	4	4	5	5	5	5	28
10	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	4	4	5	28
11	5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	4	4	4	26
12	5	5	4	4	4	4	26	5	3	5	4	5	2	24
13	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7
14	5	5	5	4	4	5	28	5	4	4	5	5	5	28
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	5	5	5	5	28	5	4	5	5	5	4	28
19	4	4	4	4	4	4	24	1	5	5	4	4	4	23
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	5	29
22	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	5	5	5	27
24	5	5	4	4	3	4	25	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	5	26
26	4	5	4	4	3	5	25	4	3	4	4	4	4	23
27	5	5	5	5	3	5	28	5	5	4	4	4	4	26
28	5	5	5	4	4	5	28	5	4	4	5	5	5	28
29	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	25
							27	4	4	5	4	4	3	24

Lampiran 3

Hasil analisis regresi linear sederhana

Hasil anasis regeresi linear sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA KERJA (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.772	1.848

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.316	1	339.316	99.328	.000 ^b
	Residual	95.651	28	3.416		
	Total	434.967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.958	2.234		1.324	.196
	BUDAYA KERJA (X)	.855	.086	.883	9.966	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

TABEL-TABEL STATISTIK

Product Momen (r)

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 5
hasil uji Validitas

Correlations

		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	BUDAYA KERJA (X)
X1.P1	Pearson Correlation	1	.745**	.795**	.795**	.541**	.719**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.P2	Pearson Correlation	.745**	1	.602**	.602**	.390*	.629**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.033	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.P3	Pearson Correlation	.795**	.602**	1	.895**	.483**	.815**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.P4	Pearson Correlation	.795**	.602**	.895**	1	.589**	.815**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.P5	Pearson Correlation	.541**	.390*	.483**	.589**	1	.535**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.002	.033	.007	.001		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.P6	Pearson Correlation	.719**	.629**	.815**	.815**	.535**	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
BUDAYA KERJA (X)	Pearson Correlation	.902**	.765**	.905**	.927**	.700**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Y1.P1	Y1.P2	Y1.P3	Y1.P4	Y1.P5	Y1.P6	KINERJA KARYAWAN
Y1.P1	Pearson Correlation	1	.415*	.459*	.635**	.661**	.395*	.763**
	Sig. (2-tailed)		.023	.011	.000	.000	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.P2	Pearson Correlation	.415*	1	.660**	.560**	.532**	.565**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.023		.000	.001	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.P3	Pearson Correlation	.459*	.660**	1	.706**	.802**	.333	.808**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.000	.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.P4	Pearson Correlation	.635**	.560**	.706**	1	.922**	.666**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.P5	Pearson Correlation	.661**	.532**	.802**	.922**	1	.503**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.P6	Pearson Correlation	.395*	.565**	.333	.666**	.503**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.031	.001	.072	.000	.005		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.763**	.755**	.808**	.920**	.911**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6
hasil uji Reliabilitas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.P1 X1.P2 X1.P3 X1.P4 X1.P5 X1.P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Valid		30	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	6

Lampiran 7
tabel distribusi nilai t

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38

Lampran 8

Tabel penelitian terdahulu

1,685	2,023	2,426	2,708	39
-------	-------	-------	-------	-----------

sis *Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam

no	judul	Nama peneliti	Variabel dan sumber data	Metode penelitian	Hasil penelitian	Nama jurnal
1	Pengaruh motivasi, kepemimpinan Dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan	Erlinda Polihina	Motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer dengan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2005:135).	Structural equation modeling (sem) melalui program amos versi 4.0	1. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan 2. kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan 3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja perusahaan 4. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja perusahaan 5. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perusahaan. 6. budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan	Seminar nasional teknologi dan komunikasi penerapan 2012 (semantik 2012)

					an. 7.kepuassankaryawanberpengaruhpositifdan signifikan terhadap kinerja perusahaan.	
2	Pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan	Karsono, Denokkurniashidandyahret napuspita	Budaya kerja, kepemimpinan, Disiplin kerja dan kompetensi Esansi	Analisis data yang digunakan pendekatan kuantitatif	Menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terutama apabila budaya kerja yang baik akan meningkatkan karyawan.	Of public administration vol 3, no 1 juni 2017
3	Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan	Silvia, Wayanba giadan Wayancipta	Kompetensi dan budaya kerja. Data dikumpulkan dengan teknik kuisioner, wawancara, dan pencatatan dan analisis menggunakan analisis jalur	Dengan teknik kuisioner, wawancara dan pencatatan dan analisis menggunakan analisis jalur	Menunjukkan bahwa dampak pengaruh positif (1) kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (3) kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (4) budaya kerja terhadap kinerja karyawan	e-bisnisa universitas ganesha manajemen (vol 4 tahun 2016)
4	Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel antara (studikasus pada karyawan produksi)	Indaworomahani, Nawazirulubis dan Widiartanto	Budaya kerja dan kepuasan kerja . data yang digunakan adalah wawancara dan instrumen pengumpulan	Kualitatif Dan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan (Y1) sebesar	

	cetaksurat kabar)		data adalah kuesioner.		<p>51,9%. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan (Y1) sebesar 49,9%. Komitmen karyawan (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 63%. Budaya kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 73%. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 43,8%. Budaya kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan (Y1) sebesar 61,7%. Budaya kerja (X1), kepuasan kerja</p>	
--	--------------------	--	------------------------	--	--	--

					(X2) dan komitmen karyawan (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 79,7% (Y2). Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) lebih besar apabila melalui komitmen karyawan sebesar 80,5% dan pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) juga lebih besar apabila melalui komitmen karyawan (Y1) sebesar 76,4%.	
5	Pengaruh budaya intan terhadap kinerja karyawan	Wahyuh aryadi	Budaya intan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil wawancara yang diberikan kepada seluruh	Analisis teknik linear regresi berganda	Menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Ekonomi dan bisnis, jilid 1 nomor 5, april 2014

			spondenkaryawan PT. Pegadaian Cabang Sumbawa yang berjumlah 17 orang			
6	Pengaruhbudayakerja dan penerapan good corporate govanance terhadap kinerja karyawan	Aryeset yowati, Sudharto p.hadidani sinta Dewi	Budayakerja dan penerapan good corporate govanance. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ungaran 50500 yang berjumlah 55 orang.	Uji validitas, Uji reliabilitas, regresi linear sederhana, Regresi linear berganda Dan pengujian hipotesis uji t dan uji F dengan bantuan program spss 15.	Menunjukkan bahwa budaya kerja (X1) dan good corporate (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan	Ilmu administrasi bisnis
7	Pengaruh desain kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pemasaran melalui kepuasan karyawan	Nurulfadiah, na Wazirulubis dan renishintadewi	Desain kerja dan budaya kerja. Penelitian ini menggunakan teknik sensus terhadap 56 karyawan pemasaran PT	Analisa linear regresi sederhana, Regresi linear berganda.	Menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Ilmu administrasi bisnis vol.4, no 3, tahun 2015

			<p>NyonyaMener Semarang dengan menggunakan metodewawancara kepada pihakperusahaan untuk memperoleh data mengenai tingkat kinerja karyawan pemasaran dan wawancara dengan karyawan pemasaran untuk memperoleh data mengenai persepsi respon dan terhadap variabel yang diujikan. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dan <i>interview guide</i>.</p>			
8	Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan	Anisindriani, ni Nyoman yuliantini dan i wayanba gia	<p>Stres kerja dan budaya kerja. Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah jenis data</p>	Jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder untuk analisis data	berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, adapengaruh stress kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan	E-jurnal bismau universitas ganesha jurusan manajemen (vol.4 tahun 2016)

			primer dan jenis data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan pencatatan dokumen, wawancara dan kuesioner. Untuk analisis data menggunakan analisis jalur .	menggunakan analisis jalur	PT. Riyanthi Investama.	
9	Analisis pengaruh budaya kerja, jaminan sosial dan loyalitas karyawan terhadap kinerja	Chintya Fitriyulianti	Budaya kerja, jaminan sosial dan loyalitas karyawan. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden	Analisis kuantitatif Analytical tool multiple linear regression	Menunjukkan bahwa Simultan variabel budaya kerja, jaminan sosial, dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal manajemen vol.4, no 2 desember 2014

10	Pengaruh kepemimpinan, budayakerjadankompensasiterhadapkinerjakaryawan	Wisnubrohatamaputrahandoko, Drs. Wahyuidayat m.si dansri	Kepemimpinan, budayakerjadankompensasi. teknikpengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> . Sampelnya berjumlah 55 orang yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang.	Kuantitatif dan kualitatif	Menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan tergolong baik, namun masih ada yang tergolong cukup baik. Budaya kerja berada di kategori cukup baik meskipun masih ada yang ada di kategori sedang. Kompetensi berada di kategori memadai namun masih ada di dalam kategori cukup memadai kinerja karyawan tinggi, namun masih ada karyawan yang memiliki kinerja cukup tinggi	Ilmu administrasi dan bisnis
----	--	---	---	----------------------------	---	------------------------------



(Tempat Penelitian Cv. Xsport Internasional Makassar, gambar di ambil pada tgl 18 juli 2018)



(Penyerahan koesioner penelitian pada tanggal 20 juli 2018)



**(Karyawan yang sedang berkerja di CV. Xsport Internasional,
gambar di ambil pada tanggal 20 juli 2018)**



**(Pengisian koesioner oleh karyawan CV. Xsport Internasional
Makassar pada tanggal 21 juli 2018)**



(Pengisian koesioner penelitian oleh karyawan CV. Xsport Internasional)