

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)  
CABANG MAKASSAR**

**NIRMAWATI. A  
105720514814**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

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



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **Nirmawati. A, NIM : 105720514814**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0003/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 13 Syawal 1440 H/ 17 Juni 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

30 Syawal 1440 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
04 Juli 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. Agussalim HR, SE.,MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Moh Aris Pasigai, SE., MM

2. Muh Nur R, SE.,MM

3. Abdul Muttalib, SE.,MM

4. Nasrullah, 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**

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax(0411) 860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : " Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar "

Nama Mahasiswa : Nirmawati. A

No. Stambuk : 105720514814

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Setelah Diteliti Dan Diperiksa Ulang, Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Untuk  
Dipertanggungjawabkan Di Depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Pada Hari  
Rabu Tanggal 03 Juli 2019.

Makassar, 04 juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

NIDN : 0925086302

Ismail Rasulong, SE.,MM

NIDN : 00905107302

Mengetahui,

Dekan, Fakultas Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua,  
Program Studi Manajemen

Ismail Rasulong, SE, MM

NBM : 903.078

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM

NBM : 1085 576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nirmawati. A  
Stambuk : 105720514814  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Dengan Judul : "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar."

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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


Makassar, 04 Juli 2019

Pernyataan,



Diketahui

Dekan, fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas muhammadiyah makassar

  
**Ismail Rasufong, SE., MM**  
NBM : 903078

Ketua,  
Program Manajemen

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM : 108 5576

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Sujud Syukur Ku Persembahkan Pada Allah Yang Maha Kuasa, Berkat Rahmat Detak Jantung, Denyut Nadi, Nafas Dan Putaran Roda Kehidupan Yang Diberikan-Nya Hingga Saat Ini Saya Dapat Mempersembahkan Skripsi Ku Pada Orang-Orang Tersayang

### **Kepada Yang Tercinta,,**

Ayahanda Dan Ibunda Nomor Satu Didunia Yang Tak Pernah Lelah Membesarkanku Dengan Penuh Kasih Sayang, Serta Memberi Dukungan, Perjuangan, Motivasi Dan Pengorbanan Dalam Hidup Ini.

Terima Kasih Ayah,,,Ibu,,,

Kupersembahkan Pula Skripsi Ini Untuk Yang Selalu Bertanya;

“Kapan Skripsimu Selesai?”

Terlambat Lulus Atau Lulus Tidak Tepat Waktu Bukan Sebuah Kejahatan, Bukan Sebuah Aib. Alangkah Kerdilnya Jika Mengukur Kepintaran Seseorang Hanya Dari Siapa Yang Paling Cepat Lulus. Bukankah Sebaik Baik Skripsi Adalah Skripsi Yang Selesai? Baik Itu Selesai Tepat Waktu Maupun Tidak.

### **Motto**

“Everyone Does Not Need To Feel Embarrassed Because They Made A Mistake,  
Provided He Is Wiser Than Before”

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### ***Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Dengan Memanjatkan Puji Syukur Kepada Allah Swt Atas Rahmat Serta Karunia-Nya Yang Telah Mengijinkan Penulis Menyelesaikan Skripsi Ini Sebagai Bagian Tugas Akhir Belajar, Serta Tidak Lupa Juga Shalawat Dan Salam Atas Junjungan Rasulullah Muhammad Saw. Alhamdulillah Skripsi Yang Berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar” Dapat Diselesaikan. Skripsi Ini Menjadi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jenjang Strata Satu (S1) Pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis Menyadari Bahwa Selama Meneyelesaikan Skripsi Ini Tidak Sedikit Hambatan Dan Ringtangan Yang Di Hadapi, Akan Tetapi Dengan Pertolongan Allah Swt, Yang Datang Lewat Doa Dan Dukungan Dari Bebrbagai Pihak Secara Langsung Maupun Tidak Langsung Sehingga Seluruhnya Dapat Berjalan Dengan Baik. Untuk Itu, Melalui Kesempatan Ini Penulis Menganturkan Penghargaan Dan Terima Kasih Yang Setinggi-Tingginya Kepada :

1. Penghargaan Dan Terima Kasih Yang Setinggi-Tingginya Kepada Kedua Orang Tua, Kakak, Adik, Serta Keluarga Besar Saya Tercinta, Ayahanda Ambo Tang Dan Ibunda Nurliah. Selama Ini Menjadi Motivasi Hidup Saya.

Kasih Sayang Yang Dicurahkan Kepada Saya, Nasehat-Nasehat Yang Tak Henti-Hentinya Di Berikan Kepada Saya, Serta D'oa Yang Tak Pernah Putus Dariya Lah Membuat Saya Kuat Dan Bisa Menjalani Perkuliahan Dan Menyelesaikan Skripsi Ini Dengan Baik, Tak Ada Yang Bisa Membalas Jasa Dari Orang Tua Selain D'oa Yang Bisa Saya Belaskan Kepada Ayahanda Dan Ibunda. Dan Juga Kepada Kakak Ernawati.A,S.Pd Yang Telah Menasehati Saya Untuk Menjadi Manusia Lebih Baik Dan Kedua Adik Saya Mariani. A, Farhan Kurniawan Amnur. Dan Paling Special Grandma Saya Hani (Prily Latuconsina) Yang Selalu Mendukung Dan Mendoakan Saya. Serta Semua Keluarga Besar Yang Saya Cintai, Tanpa Orang-Orang Special Diatas Saya Tidak Akan Bisa Berbuat Banyak Dan Berkat D'oa Dan Dukungan Merekalah Saya Bisa Menyelesaikan Skripsi Ini Dengan Baik.

2. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, Se.,Mm., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar. Sekaligus Pembimbing I Saya, Atas Kesediaan Beliau Meluangkan Waktunya Untuk Membimbing Sampai Penulis Bisa Menyelesaikan Skripsi Ini.
3. Bapak Ismail Rasulong, Se.,Mm. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing li Saya Yang Sudah Saya Anggap Sebagai Orang Tua Angkat Saya Yang Telah Memberikan Nesehat, Arahan, Dan Saran Yang Sangat Bermanfaat Dalam Penyusunan Skripsi Ini.
4. Bapak Muh. Nur Rasyid, Se.,Mm, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

5. Bapak/Ibu Dosen Serta Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Yang Telah Memberikan Ilmu Yang Berharga Kepada Penulis Dalam Menjalankan Perkuliahan.
  6. Terima Kasih Kepada Pimpinan Pt. Pos Indonesia, Yang Membantu Saya Dalam Pengambilan Data Dan Memberikan Informasi Kepada Penulis, Serta Seluruh Karyawan Pt. Pos Indonesia Di Kota Makassar, Teri Kasih Atas Kerja Samanya Dan Atas Izin Yang Di Berikan Kepada Saya Untuk Meneliti.
  7. Kepada Sahabatku Rika Siswati Sahman Dan Syahfitri Triwani *You Guys Are The Best*
  8. Terima Kasih Kepada Keluarga Kecilku G1 Serta Teman-Teman Angkatan 2014 (Manajemen 12) Yang Selalu Bersama Dalam Suka Dan Duka, Canda Dan Tawa, Dan Persaudaraan Yang Telah Kita Bangun Bersama Selama Ini. Penulis Mernyadari Bahwa Dalam Penyusunan Tugas Akhir Ini Masih Terdapat Kekurangan. Oleh Karena Itu Penulis Mengharapkan Kritik Dan Saran Dari Semua Pihak Demi Sempurnanya Penyusunan Tugas Akhir Ini.
- Akhir Kata Penulis Berharap Semoga Tugas Akhir Ini Bermanfaat Bagi Pembaca Dan Semua Pihak Yang Berkepentingan Dengan Tugas Akhir Ini.

Makassar, juli 2019

Nirmawati. A



## ABSTRAK

**Nirmawati.A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar.** Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I H. Abd. Rahman Rahim Dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. Jenis Penelitian Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Jenis Penelitian Deskriptif Kuantitatif Dengan Menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana. Penelitian Dilaksanakan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar Dengan Menggunakan Sampel Sebanyak 56 Orang. Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan Pada Penelitian Ini Adalah Kuesioner, Observasi.

Berdasarkan Hasil Penelitian, Diperoleh Hasil Regresi Linear Sederhana Yang Menunjukkan Persamaan  $Y = -,613 + 1,024 X$  Dan Berdasarkan Hasil Uji Koefisien Determinasi Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Adalah  $R = 0,939$  Nilai Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) Faktor Ini Mempunyai Nilai Sebesar **0,849** Atau **84,9%** Sisanya **16,1%** Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Yang Tidak Dimasukkan Dalam Model Penelitian Ini. Hal Ini Terbukti Dengan Uji Statistik Menunjukkan Bahwa Nilai  $T_{hitung} = 13,888$  Lebih Besar Dari  $T_{tabel} = 0,3338$  Dari Hasil Perhitungan Yang Diperoleh Maka Diketahui Bahwa Variabel Budaya Organisasi Mempunyai Pengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Hasil Hipotesis Dapat Diterima.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Nirmawati A. 2019. The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance At Pt. Pos Indonesia (Persero) Makassar Branch.***

Thesis Program Of Management Study Of Faculty Of Economics And Business Of Muhammadiyah Makassar University. Guided By Supervisor I H. Abd. Rahman Rahim And Supervisor Ii Ismail Rasulong.

This Research Aims To Know The Influence Of Organizational Culture Towards Employees ' Performance At Pt. Pos Indonesia (Persero) Makassar Branch. Types Of Research Used In Research This Is A Type Of Quantitative Descriptive Research Using Simple Linear Regression Analysis. Research Conducted At Pt. Pos Indonesia (Persero) Makassar Branch By Using Sample Of 56 People. Data Collection Techniques Used In This Research Are Questionnaires, Observations.

Based On The Results Of The Study, Obtained A Simple Linear Regression Result Showing The Equation  $Y = -613 + 1.024 X$  And Based On Test Result Coefficient Of Determination Of The Cultural Influence Of The Organization On The Performance Of Employees Is  $R = 0.939$  Coefficient Value Determination ( $R^2$ ) This Factor Has A Value Of 0.849 Or 84.9% The Remaining 16.1% Is Influenced By Other Variables Not Included In This Research Model. It Is Proven By Statistical Test Shows That The Value Of  $t_{hitung} = 13,888$  Greater Than This  $= 0.3338$  From The Calculation Result Obtained Then It Is Known That The Organizational Culture Variables Have A Significant Positive Influence On Employee Performance And Hypothesis Results Are Acceptable.

**Keywords: Organizational Culture, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

Sampul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Persetujuan .....	iii
Surat Pernyataan .....	iv
Halaman Persembahan Dan Motto .....	v
<i>Absract</i> .....	vi
Abstrak .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
Bab I Pendahuluan	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
Bab II Tinjauan Pustaka	
A. Landasan Teori .....	7
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	7
2. Karakteristik Budaya Organisasi .....	8
3. Fungsi Budaya Organisasi .....	10
4. Pembentukan Budaya Organisasi .....	11
5. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
6. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	13

7. Kriteria Kinerja Karyawan .....	14
8. Manfaat Kinerja Karyawan.....	15
B. Tinjauan Empiris .....	15
C. Kerangka Pikir .....	18
D. Hipotesis.....	19
<b>Bab Iii Metode Penelitian</b>	
A. Jenis Penelitian .....	20
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	20
C. Jenis Dan Sumber Data.....	20
D. Populasi Dan Sampel .....	21
E. Tehnik Pengumpulan Data .....	22
F. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	23
G. Uji Instrument .....	26
H. Tehnik Analisis Data .....	27
<b>Bab Iv Hasil Penelitian Dan Pembahasan</b>	
A. Hasil Penelitian .....	29
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	33
3. Struktur Organisasi .....	33
B. Penyajian Data.....	39
C. Pembahasan .....	52
<b>Bab V Kesimpulan Dan Saran</b>	
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	53
<b>Daftar Pustaka</b>	
<b>Lampiran</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	16
Table 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	40
Table 4.2 Tingkat Usia Responden.....	40
Table 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	41
Table 4.4 Masa Kerja Responden.....	42
Table 4.5 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	43
Table 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Table 4.7 Uji Validasi Variabel Penelitian.....	48
Table 4.8 Uji Reabilitas Variabel Penelitian.....	49
Table 4.9 Koefisien Regresi Sederhana.....	50
Table 4.10 Uji Determinasi.....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	57
Lampiran 2 Daftar Jawaban Kuesioner.....	61
Lampiran 3 Data Frekuensi Responden.....	63
Lampiran 4 Hasil Uji Validasi.....	65
Lampiran 5 Deskripsi Variabel.....	69
Lampiran 6 Uji Reabilitas.....	73
Lampiran 7 Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana.....	76



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu perusahaan harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan . berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia.sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkompeten. Dalam hal ini, manusia sebagai motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses. Mereka membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.



Karyawan pada hakekatnya merupakan *living organisme* yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan menjadi unsur penting dalam manajemen. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu dengan lainnya, loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka yang merasa senang dengan pekerjaannya.

Budaya memeberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berintraksi satu sama lain.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari subsistem rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem lain, sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Seiring dengan berjalannya waktu budaya organisasi telah mengalami kebangkitan kembali sebagai salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Bukan sekedar jimat untuk mengenang kesuksesan organisasi. tetapi lebih dari itu, budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing perusahaan. Dimana budaya organisasi merupakan suatu unit sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Budaya perusahaan yang dominan mempunyai pengaruh kuat terhadap anggota organisasi, dengan demikian berarti budaya akan mendukung keberhasilan

manajemen dalam mengimplementasikan strategi perusahaan karena budaya perusahaan mengarahkan perilaku anggota perusahaan dengan cara meningkatkan koordinasi dan pengendalian dalam perusahaan. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan oleh perusahaannya.

Selain itu, budaya organisasi memiliki fungsi memberikan identitas organisasi kepada pegawainya, mempromosikan stabilitas sistem sosial serta membentuk perilaku dengan membantu pimpinan merasakan keberadaannya. Dengan demikian budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan perubahan organisasi dimana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja pegawai di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini budaya organisasi yang dibangun harus didukung dengan kinerja pegawai dimana kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan yang salah satu misinya adalah "*to make profit*" dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat di pungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata "memberi pelayanan". Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. Akan tetapi sering kali kita mengabaikan

arti pelayanan terhadap pelanggan, pada suatu usaha dijalankan pada hakekatnya karena adanya keinginan untuk melayani kebutuhan orang lain.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan di dapatkan data bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan. hal ini terbukti dari artikel "*Kompasiana Beyond Blogging*" dikutip (3/03/2018). Perusahaan PT.Pos Indonesia beberapa tahun terakhir ini banyak mengalami kerugian, dimana salah satu kerugian yang dialami yaitu maraknya berita tentang buruknya pelayanan PT.Pos Indonesia, Bahkan berita tersebut menjadi trending topik di media besar maupun media sosial. Untuk itu budaya organisasi yang baik perlu di ciptakan pada PT. Pos Indonesia guna meningkatkan kinerja pegawai, budaya organisasi yang di angkat oleh peneliti pada dasarnya menjadi salah satu faktor penting karena mempunyai beberapa indikator diantaranya inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dukungan, perhatian terhadap ganjaran, dan ketegasan yang secara langsung dinilai mampu meningkat kinerja pegawai.

Sebagaimana fenomena yang di ungkapkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul yaitu: **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar "**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, masalah pokok yang dibahas adalah Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi penulis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (persero) Cabang Makassar.

#### **b. Bagi pembaca**

Penelitian ini di gunakan sebagai bahan referensi atau sebagai dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dalam merumuskan kebijakannya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehubungan dengan budaya organisasi.

### b. Bagi karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi agar terdorong untuk bekerja lebih baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri.

Menurut Robbins (2016:02) bahwa Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut David (2014:02) bahwa budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan internal.

Budaya organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dekade kehidupan sebagai bagian dari Ilmu Manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implinsif berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong

tingkat kinerja karyawan yang paling produktif, nampaknya agar satu kepribadian yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial yaitu budaya organisasi.

## 2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya.

Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2016:1) adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk taking), adalah sejauh mana perusahaan mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, Selain itu bagaimana perusahaan menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
- b. Perhatian terhadap detail (attention of detail), yaitu sejauh mana perusahaan mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.
- c. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation) adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang

digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.

- d. Berorientasi kepada manusia (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam perusahaan seperti mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil.
- e. Berorientasi tim (team orientation) adalah perusahaan yang selalu mendukung individu-individu untuk bekerjasama dalam tim-tim yang ada seperti, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.
- f. Keagresifan (aggressiveness), adalah sejauh mana kegiatan perusahaan itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya seperti persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, agar mencapai produktivitas optimal.
- g. Stabilitas (stability), adalah sejauh mana perusahaan menekankan (status quo) sebagai pertumbuhan manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individu, walaupun senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji dan promosi.



Setiap karakteristik tersebut berada pada bobot dari yang terendah sampai yang tertinggi. Oleh karena itu dengan menilai perusahaan berdasarkan tujuh karakteristik tersebut akan diperoleh gambaran gabungan atas budaya organisasi. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan mengenai perusahaan berdasarkan karakteristik budaya organisasi seperti uraian di atas. Persepsi karyawan mengenai realitas budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Bukan mengenai realita budaya organisasi itu sendiri. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung berbagai karakteristik perusahaan tersebut kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

### **3. Fungsi Budaya Organisasi**

Fungsi budaya organisasi menurut McKenna dan Beech (2016:01) adalah:

- a. Sebagai petunjuk batas, artinya bahwa budaya dapat menunjukkan perbedaan antara sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya.
- b. Budaya perusahaan dapat memudahkan untuk membangkitkan komitmen bersama atas sesuatu yang lebih besar dari pada hanya sekedar kepentingan pribadi seseorang.
- c. Budaya perusahaan menyampaikan kesan atas identitas para pegawai suatu perusahaan.

- d. Budaya perusahaan dapat meningkatkan stabilitas system social budaya kerja dan merupakan perekat yang membantu rasa kebersamaan dalam organisasi dengan memberikan standar yang memadai bagi pegawai untuk bertindak.
- e. Budaya perusahaan memberikan standar untuk penerimaan, penilaian kinerja, promosi dan kesesuaian hubungan antara karyawan yang bersangkutan dengan perusahaan.

#### **4. Pembentukan Budaya Organisasi**

Budaya organisasi harus dibentuk, diterapkan, dan dikembangkan karena budaya organisasi merupakan pembentukan sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang harus dipelajari, yang dimiliki semua anggota organisasi, dan diwariskan turun temurun dengan generasi berikutnya bukan terciptanya dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu.

Menurut Deal dan Kennedy (2015:2) terdapat lima unsur yang mempengaruhi terhadap pembentukan budaya organisasi yaitu lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual, jaringan budaya. Unsur-unsur tersebut harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk dibentuk dan menerapkan nilai yang merupakan keyakinan dasar yang dianut bersama demi hasil suatu pencapaian tujuan organisasi.

## 5. Pengertian Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan perusahaan sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah karyawan. Yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:02) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, semakin tinggi tingkat faktor di atas, semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:01) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa definisi kinerja karyawan di atas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian seseorang melihat hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas serta sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

## 6. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2016:01) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

### a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

### b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

### 7. Kriteria Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kerja karyawan, Menurut Tsui (2017:01) antara lain:

- a. Kualitas, baik tidaknya hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
- b. Kuantitas, adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
- c. Kreatif, adalah bagaimana keryawan dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaan dengan kemampuannya sehingga karyawan menyerah apabila menemukan suatu masalah dalam pekerjaan.
- d. Kemampuan, adalah pengetahuan karyawan dalam bidang yang sehubungan dengan pekerjaan.

## 8. Manfaat Kinerja Karyawan

Ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Menurut Prawisentono (2012:02) berpendapat bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

### B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan sikap dan perilaku konsumen, dimana pada dasarnya penelitian terdahulu di bidang sumber daya manusia dapat digunakan untuk menjadi dasar melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat pengembangan atau pengujian ulang terhadap hasil yang diperoleh, apakah masih mempunyai hasil yang sama

setelah di uji pada waktu berbeda, atau mempunyai hasil yang berbeda sama sekali. pengujian tersebut bermanfaat untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya, sehingga tidak ada keraguan bahwa suatu faktor tentunya mempunyai terhadap faktor yang di teliti. Selanjutnya hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menentukan kebijakan di bidang sumber daya manusia dalam organisasi / perusahaan.

**TABEL 1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil penelitian
1.	Sulistyaningsih, Ambar sari dewi, Yani Tri Wijayanti (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Dan Andi Tri Haryono (2016)	Pengaruh bugaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nel Arianty (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan

				terhadap kinerja karyawan.
4.	M.Hanif Al Rizal (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti" Citarum" Kota Semarang)	Jenis penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda, dan menggunakan program SPSS.	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,007 dan t hitung sebesar 2,759 dengan nilai koefisien 0,241, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas 0,000 dan t hitung sebesar 5,262 dengan nilai koefisien 0,460
5.	Dedek Kurniawan Gultom (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian dari teori dan konsep para ahli tentang perihal mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, konsep dari kerangka pikir mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2016) mengenai indikator dalam budaya organisasi yaitu : inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Menurut Tsui (2017) mengemukakan dalam indikator kinerja karyawan yaitu : kualitas, kuantitas, kreatif dan kemampuan. Berdasarkan konsep-konsep diatas maka peneliti mencoba menguraikan garis besarnya dalam kerangka pikir di bawah ini :



**Gambar 1** : skema kerangka pikir

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang kebenarannya masih perlu diuji dengan mengumpulkan data-data (2018). Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis dapat mengambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

**Ha** : Diduga bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (persero) cabang Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (persero) cabang makassar. Menurut Sugiyono (2017:14) Metode penelitian kuantitatif digunakan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar di jalan Slamet Riyadi No.10 Makassar, yang dijadikan objek penelitian. Sedangkan waktu penelitian, Dilaksanakan selama 2 (dua) bulan mulai bulan Agustus sampai September 2018.

#### **C. Jenis Dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer yaitu respon tertulis dari manajer dan karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar melalui kuesoner yang diberikan secara pribadi. jenis data yang dalam penelitian ini adalah data subjek yaitu berupa opini, pengalaman, sikap atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden).

## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan di kantor PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar berjumlah 56 karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maknanya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel secara acak (*random sampling*) yaitu populasi tidak memiliki angka tetap, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin yang dikutip oleh Usman (2012) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel (10%)

$$n = \frac{56}{1+56(0,1)^2}$$

n = 35 Responden

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ditujukan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang dapat menjelaskan dan menjawab permasalahan penelitian yang bersangkutan secara objektif. Data yang dikumpulkan pada saat penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer yaitu penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada masyarakat mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan skala likert.

2. Data sekunder yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, situs internet, data-data yang relevan seperti data-data dari perusahaan terkait PT. Pos Indonesia cabang Makassar.

#### **F. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (persero) cabang Makassar. Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (X) dan variable terikat (Y) yang digunakan Definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (X) sering diartikan sebagai nilai-nilai,symbol-symbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama,yang dimiliki suatu perusahaan sehingga anggota perusahaan merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota perusahaan tersebut merasa berbeda dengan perusahaan lain. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yaitu :
  - a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk taking),adalah sejauh mana perusahaan mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko,Selain itu bagaimana perusahaan menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

- b. Perhatian terhadap detail (attention of detail), yaitu sejauh mana perusahaan mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.
- c. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation) adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.
- d. Berorientasi kepada manusia (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam perusahaan seperti mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil.
- e. Berorientasi tim (team orientation) adalah perusahaan yang selalu mendukung individu-individu untuk bekerjasama dalam tim-tim yang ada seperti, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.
- f. Keagresifan (aggressiveness), adalah sejauh mana kegiatan perusahaan itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya seperti persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, agar mencapai produktivitas optimal.
- g. Stabilitas (stability), adalah sejauh mana perusahaan menekankan (status quo) sebagai pertumbuhan manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individu, walaupun

senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji dan promosi.

2. Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator tentang kinerja karyawan yaitu : Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

- a. Kualitas, baik tidaknya hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
- b. Kuantitas, adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
- c. Kreatif, adalah bagaimana karyawan dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaan dengan kemampuannya sehingga karyawan menyerah apabila menemukan suatu masalah dalam pekerjaan.
- d. Kemampuan, adalah pengetahuan karyawan dalam bidang yang sehubungan dengan pekerjaan.



## G. Uji Instrument

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

### a) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah criteria pengujian validitas:

- 1) jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)
- 2) jika  $r$  hitung negative dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

### b). Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner.

Uji reabilitas dilakukan dengan metode internal *concistency*.

Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's* Alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau *reliable*.

#### H. Tehnik Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memperoleh data ini Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah: Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X = Budaya Organisasi

e = Error item

Sementara itu langkah-langkah untuk menguji pengaruh variable independen yaitu kompensasi tunjangan dengan uji determinasi. Dimana model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien yang diajukan oleh *adjusted R square* untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (persero) cabang Makassar.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, kantor pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W baron Van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke luar negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengembang peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Setelah kantor pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan kantor pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mencapai pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegram Dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang kepala jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi sehingga statusnya menjadi perusahaan Negara Pos Dan

Telekomunikasi (PLN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sector post dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos Dan Giro (PLN Pos Dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos Dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus perm, maka pada juni 1995 berubah menjadi perseroan terbatas dengan nama Pt Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, pos indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam perkembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 % kota/kabupaten, hampir 100 % kecamatan dan 42 % kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring pos Indonesia sudah memiliki 3.700 kantor pos online, serta dilengkapi dengan elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang berhubungan satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode pos di ciptakan untuk mempermudah proses kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Dalam melaksanakan pelayanan di pos Indonesia membagi wilayah negara sebelas daerah atau divisi regional

dalam pengoperasiannya. Pembagian divisi-divisi tersebut mencakup semua provinsi yang ada di setiap diprovinsi meliputi satu atau beberapa provinsi yang menjadi bagian dari divisi tersebut.

Divisi-divisi tersebut sebagai berikut:

- a. Area I Perwakilan Pusat Medan (Meliputi Provinsi Aceh Dan Sumatera Utara)
- b. Area II Perwakilan Pusat Padang (Meliputi Provinsi Riau, Kepulauan Riau Dan Sumatera Barat)
- c. Area III Perwakilan Pusat Palembang (Meliputi Provinsi Bengkulu, Jambi, Lampung, Sumatera Selatan Dan Kepulauan Bangka Belitung)
- d. Area IV Perwakilan Pusat Jakarta (Meliputi Provinsi D.K.I Jakarta, Sebagian Banten, Dan Sebagian Jawa Barat)
- e. Area V Perwakilan Pusat Bandung (Meliputi Sebagian Provinsi Banten Dan Jawa Barat)
- f. Area VI Perwakilan Pusat Semarang (Meliputi Provinsi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta)
- g. Area VII Perwakilan Pusat Surabaya (Meliputi Provinsi Jawa Timur)
- h. Area VIII Perwakilan Pusat Denpasar (Meliputi Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat, Dan Nusa Tenggara Timur)
- i. Area IX Perwakilan Pusat Banjarbaru (Meliputi Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah Dan Kalimantan Selatan)

- j. Area X Perwakilan Pusat Makassar (Meliputi Provinsi Gorontalo, Sulawesi Tengah, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Dan Sulawesi Selatan)
- k. Area XI Perwakilan Pusat Jayapura (Meliputi Provinsi Maluku Utara, Maluku, Papua Barat, Dan Papua)

Ekspansi wilayah pelayanan pos Indonesia tidak hanya meliputi wilayah Indonesia saja, tetapi juga sudah meliputi dunia internasional. Pelayanan dalam skala internasional ini memungkinkan pos Indonesia untuk melaksanakan salah satu tujuannya untuk bisa *go internasional*. Ekspansi wilayah pelayanan pos Indonesia ini dilakukan dengan menjalin kerja sama dengan badan-badan usaha di negara lain berskala internasional, seperti western union.

Andil pos Indonesia dalam melayani pelanggannya, baik di skala nasional maupun internasional, tidak terbatas hanya dengan dunia perposan, tetapi juga dalam dunia keuangan. Fasilitas transfer uang melalui pos Indonesia bisa dinikmati oleh pelanggannya listrik, air, dan telepon pun bisa dinikmati di kantor-kantor pos Indonesia.

## 2. Visi Dan Misi

### a. Visi

Visi PT. Pos Indonesia Adalah Menjadi Perusahaan raksasa logistic pos dari timur.

### b. Misi

1. Menjadi aset yang berguna bagi bangsa dan Negara..
2. Menjadi tempat berkarya yang menyenangkan
3. Menjadi pilihan terbaik bagi para pelanggan..
4. Senantiasa berjuang untuk memberi yang lebih baik bagi bangsa, Negara, pelanggan, karyawan, masyarakat serta pemegang saham.

## 3. Struktur Organisasi Dan *Job Description*

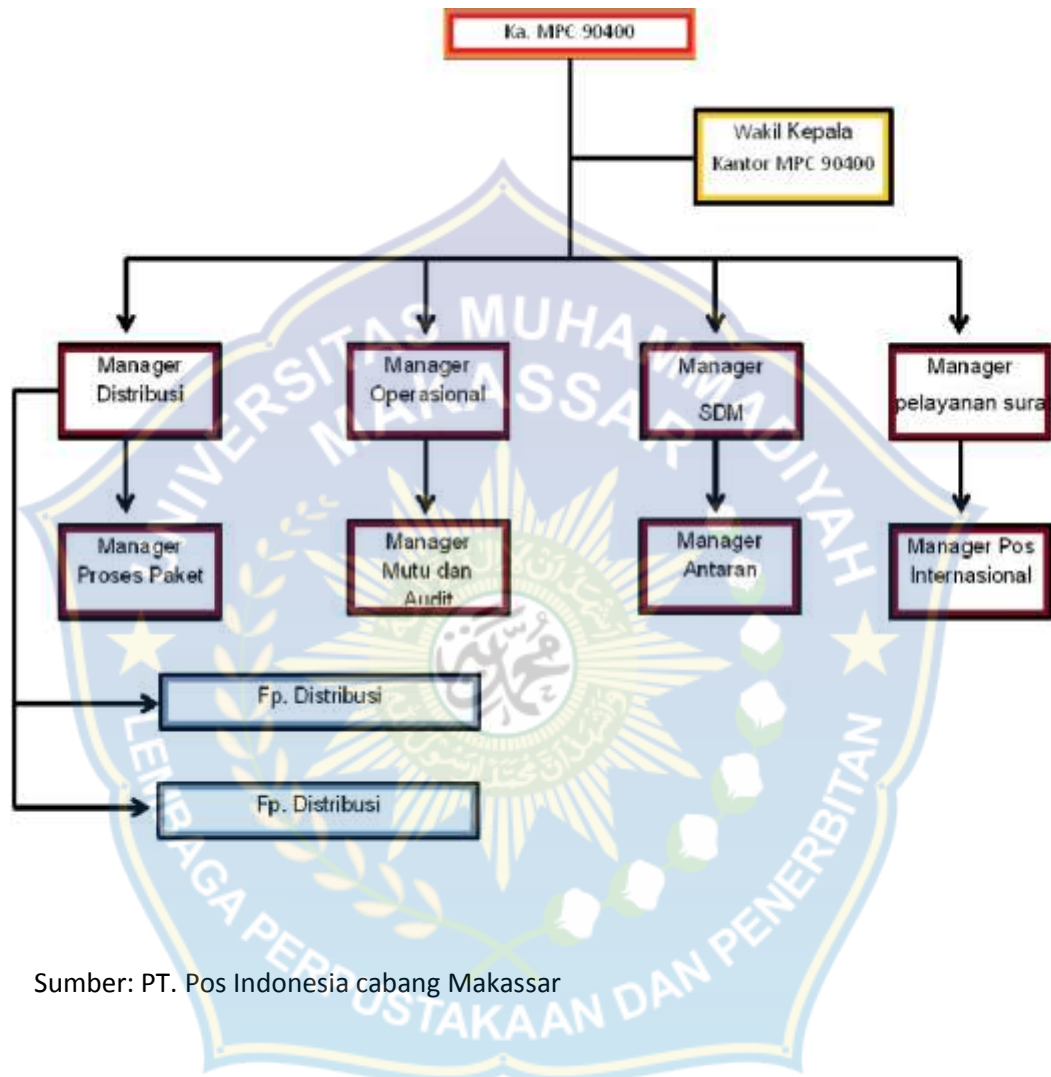
Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya, terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktifitasnya. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada peluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada

Adapun susunan struktur organisasi dari PT. Pos Indonesia (Persero)

Cabang Makassar adalah sebagai berikut:



### Struktur Organisasi Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar



Sumber: PT. Pos Indonesia cabang Makassar

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar

Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:

### **1) Kepala kantor pos**

- a. Merumuskan dan mengkoordinir penyusunan RKA kantor pos.
- b. Menetapkan target pendapatan dan laba serta alokasi anggaran biaya kantor pos cabang serta unit pelayanan lainnya.
- c. Merumuskan dan mengkoordinir penyusunan program pemasaran guna mendukung pencapaian kinerja pendapatan serta melakukan evaluasi.
- d. Mengajukan usulan pengembangan kapasitas kantor pos dan kantorpos cabang yang berada dalam lingkup tanggung jawabnya.
- e. Mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan program kemitraan dan bina lingkungan
- f. Evaluasi pencapaian target pendapatan, laba kantor pos cabang.

### **2) Wakil kepala kantor pos**

melaksanakan dan mengontrol jalannya semua kegiatan yang dilaksanakan setiap unit atau bagian operasional agar berjalan sesuai dengan program yang telah ditetapkan.

### 3) Manager distribusi

- a. Memastikan dan mengendalikan pelaksanaan pengerjaan pengelolaan operasional tutup pos dan distribusi kantung pos sesuai dengan SOP yang ditetapkan.
- b. Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya
- c. Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.

### 4) Manager operasional

- a. Mengendalikan kelancaran jaringan Virtual dan pelaksanaan pekerjaan yang meliputi pelayanan surat dan paketpos, pospay, remiten service diloket dan kantor cabang, loket ekstensi serta pengendalian penerimaan uang dan pendapatan dipertanggungjawabkan sesuai dengan kode rekening masing-masing.
- b. Mengendalikan Colecting, Prosesing, Distribusi, Transportasi, serta antaran kiriman Suratpos dan Paketpos baik Domestik Maupin Internasional sesuai dengan Setandar Operasional Prosedur untuk mencapai setandar mutu yang ditetapkan perusahaan.
- c. Melakukan pengawasan pengelolaan operasional dan pelayanan dalam lingkup tanggung jawabnya.
- d. Membuat dan menyampaikan laporan kerjanya kepada kepala kantor pos dan bagian terkait.

### **5) Manager SDM**

- a. Penataan Wilayah antar dan pemerataan jumlah Surat yang dibawa oleh masing-masing pengantar.
- b. Meminimalkan jumlah kiriman Gagal antar sesuai dengan batas toleransi yang diperkenankan yaitu 5 % dari jumlah kiriman yang diantar.
- c. Mengalihkan antaran EMS Dokumen dari pengantar terpadu kepada Satgas antaran Pos Express.

### **6) Manager proses surat**

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
- b. Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlakusebagai pedoman kerja.
- c. Memelihara administrasi dan laporan pelaksanaan kegiatan pelayanan dibagiannya.

### **7) Manager proses paket**

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran biaya dibagiannya.
- b. Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- c. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan dibagiannya
- d. Membuat dan menyampaikan laporan dibagiannya terhadap atasan dan unit terkait

### **8) Manager mutu dan audit**

- a. Menyusun dan melaksanakan program dibidangnya
- b. Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- c. Melakukan pemeriksaan khusus dalam hal adanya indikasi kecurangan.
- d. Mengelola sumber daya dibagiannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- e. Membuat dan menyampaikan laporan dibagiannya kepada atasan dan unit terkait.

### **9) Manager Antaran**

- a. Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan proses buka kantong terima, pendistribusiannya kepada Mandor Sortir untuk antaran kota dan penyerahan kiriman untuk antaran Kantorpos Cabang dan Kantor lainnya kepada bagian Puri Kirim sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.
- b. Melaksanakan dan mengawasi proses pra-antar, antaran dan paskaantaran kiriman Suratpos, Paketpos Domestik dan Internasional serta pengadministrasian Resi atau BT kiriman berhasil antar untuk mencapai standar mutu yang ditetapkan perusahaan.

### 10) Manager Pos Internasional

- a. Bekerjasama dengan agen periklanan dalam mengkoordinasikan periklanan internasional.
- b. Mengkoordinir dan mengatur kiriman barang ke luar negeri
- c. Menjaga hubungan antara pasar luar negeri dengan divisi produk di 2 dalam negeri, suatu arus komunikasi dua arah.

### 11) Fp Distribusi

- a. membantu manager distribusi mengendalikan pelaksanaan pengerjaan pengelolaan operasional tutup pos dan distribusi kantung pos sesuai dengan SOP yang ditetapkan.
- b. Membuat uraian tugas dibagiannya sesuai dengan SOP yang berlaku sebagai pedoman kerja.

### B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada **PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar.** dengan jumlah populasi sebanyak 56 orang. Penetapan sampel yang dijadikan responden sebanyak 35 orang.

Dari 35 Responden Peneliti selanjutnya mengklasifikasikann berdasarkan beberapa pandangan diantaranya gender atau jenis kelamin, umur atau usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, dengan tujuan agar diperoleh persentase jawaban atas beberapa sudut pandang tersebut.

Karakteristik Responden berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 35 Responden dari pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar diperoleh karakteristik responden dapat dilihat Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

<b>No</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-laki	26	74,3%
2	Perempuan	9	25,7%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah 2018*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut Jenis Kelamin diketahui, bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki..

**Tabel 4.2**

**Tingkat Usia Responden**

<b>No</b>	<b>Umur</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	<25 Tahun	4 orang	11,4%
2	26-35 Tahun	15 orang	42,9%
3	36-45 Tahun	8 orang	22,9%
4	46-55 Tahun	8 orang	22,9%
<b>Jumlah</b>		<b>35 orang</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat sebanyak 4 responden (11,4%) dengan tingkat usia <25 tahun, 15 responden (42,9%) dengan tingkat usia 26-35 tahun, 48 responden (22,9%) dengan tingkat usia 36-45 tahun, 46-55 tahun, 8 responden (22,9%) . Dengan mayoritas responden berumur 36-45 tahun yang tergolong memiliki kemampuan kerja yang tinggi dengan demikian mereka bisa bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 4.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	SMA	3 orang	8,6%
2	Diploma III	13 orang	37,1 %
3	S1	13 orang	37,1%
4	S2	6 orang	17,1 %
	<b>Jumlah</b>	<b>35 orang</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan data Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden penelitian ini adalah umumnya orang-orang yang berpendidikan tinggi dengan presentase diatas 50% dimana SAM 3 orang atau 8,6%, Diploma III 13 orang atau 37,1%, S1 13 Orang atau 37,1% dan S2 6 orang atau 17,1%.



Tabel 4.4

## Masa kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	1-2 tahun	2 orang	5,7%
2	3-4 tahun	8 orang	22,9%
3	>5 Tahun	25 orang	71,4%
	<b>Jumlah</b>	<b>35 orang</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat dari masa kerja, sebanyak 2 responden (5,7%) dengan masa kerja 1-2 tahun, 8 responden (22,9%) dengan masa kerja 3-4 tahun, 25 responden (71,4%) dengan masa kerja di atas 5 tahun.

## 2. Deskripsi Variabel

### a. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel penelitian terdiri dari 2 (dua) yaitu: variabel independent, Budaya Organisasi (X), dan variabel dependent, Kinerja Karyawan (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 35 orang.

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X)**

Deskripsi	Mean	Median	Std Deviation	Min	Max	Variance	Sum
X1	4.26	4.00	0.561	3	5	0.314	149
X2	4.23	4.00	0.646	3	5	0.417	148
X3	4.51	5.00	0.658	3	5	0.434	158
X4	3.89	4.00	1.183	2	5	1.398	136
X5	4.40	5.00	0.736	2	5	0.541	154
X6	3.71	4.00	0.622	3	5	0.387	130
X7	3.66	4.00	0.684	3	5	0.467	128
X8	4.49	5.00	0.702	2	5	0.492	157
X9	3.66	4.00	0.684	3	5	0.467	128
X10	4.09	4.00	0.853	1	5	0.728	143

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) perusahaan memberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 149 dengan mean 4.26 standar deviation 0.561 dan variance 0.314.
- 2) perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 148 dengan mean 4.23 standar deviation 0.646 dan variance 0.417.
- 3) Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3

dan sum 158 dengan mean 4.51 standar deviation 0.658 dan variance 0.434.

- 4) Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerjasama tim. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 136 dengan mean 4.40 standar deviation 1.183 dan variance 1.398.
- 5) Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 152 dengan mean 4.40 standar deviation 0.482 dan variance 0.232.
- 6) Setiap karyawan berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 130 dengan mean 3.71 standar deviation 0.622 dan variance 0.387.
- 7) Perusahaan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 128 dengan mean 3.66 standar deviation 0.684 dan variance 0.467.
- 8) Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 157 dengan mean 4.49 standar deviation 0.702 dan variance 0.492.
- 9) Budaya yang dianut perusahaan membuat saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 128 dengan mean 3.66 standar deviation 0.684 dan variance 0.467.
- 10) Peraturan yang berlaku di perusahaan sesuai dengan keinginan para karyawan perusahaan sehingga adanya loyalitas. Jawaban dari

responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 143 dengan mean 4.09

standar deviation 0.853 dan variance 0.728

b. Deskripsi Variabel Produktivitas kinerja karyawan

Adapun deskripsi data mengenai produktivitas karyawan pada PT.

Pos. Indonesia (Persero) Cabang Makassar, dapat dilihat pada tabel

4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Deskripsi	Mean	Median	Std Daviation	Min	Max	Variance	Sum
Y1	4.20	4.00	0.719	3	5	0.518	147
Y2	3.89	4.00	0.932	3	5	0.869	136
Y3	4.51	5.00	0.568	2	5	0.434	158
Y4	3.94	4.00	1.136	3	5	1.291	138
Y5	4.14	4.00	1.089	4	5	1.185	145
Y6	4.09	4.00	0.853	4	5	0.728	143
Y7	3.66	4.00	0.490	4	5	0.240	153
Y8	4.51	5.00	0.742	3	5	0.551	158
Y9	4.23	4.00	0.646	2	5	0.417	148
Y10	4.09	4.00	0.853	4	5	0.728	143

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

- 1) perusahaan memberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 147 dengan mean 4.20 standar deviation 0.719 dan variance 0.518.
- 2) Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 136 dengan mean 3.89 standar deviation 0.932 dan variance 0.869.
- 3) Anda mampu menyelesaikan pekerjaan di atas rata-rata karyawan lain. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 158 dengan mean 4.51 standar deviation 0.658 dan variance 0.434.
- 4) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 138 dengan mean 3.94 standar deviation 1.136 dan variance 1.129.
- 5) Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 4 dan sum 145 dengan mean 4.14 standar deviation 1.089 dan variance 1.185.
- 6) Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 4 dan sum 143 dengan mean 4.09 standar deviation 0.853 dan variance 0.728.
- 7) Saya mencari cara lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 128 dengan mean 3.66 standar deviation 0.684 dan variance 0.467.

- 8) Saya mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 158 dengan mean 4.51 standar deviation 0.742 dan variance 0.551.
- 9) Hasil laporan pekerjaan selesai dengan rapi dan tingkat kesalahan yang rendah. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 148 dengan mean 4.23 standar deviation 0.646 dan variance 0.417.
- 10) Saya tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 4 dan sum 143 dengan mean 4.09 standar deviation 0.853 dan variance 0.738.



**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Budaya Organisasi (X)</b>	X1	0.719	0.3610	Valid
	X2	0.665	0.3610	Valid
	X3	0.448	0.3610	Valid
	X4	0.469	0.3610	Valid
	X5	0.430	0.3610	Valid
	X6	0.501	0.3610	Valid
	X7	0.662	0.3610	Valid
	X8	0.544	0.3610	Valid
	X9	0.662	0.3610	Valid
	X10	0.402	0.3610	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.491	0.3610	Valid
	Y2	0.661	0.3610	Valid
	Y3	0.497	0.3610	Valid
	Y4	0.352	0.3610	Valid
	Y5	0.433	0.3610	Valid
	Y6	0.564	0.3610	Valid
	Y7	0.485	0.3610	Valid
	Y8	0.477	0.3610	Valid
	Y9	0.764	0.3610	Valid
	Y10	0.564	0.3610	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**

**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X)	0.833	0.60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.823	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.



b. Regresi Liner Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi dengan meregresikan variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 22. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data analisis regresi linear sederhana dibawah ini:

**Tabel 4.9**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	-,613	3,035		-,202	,841
	BudayaOr ganisasiX	1,024	,074	,924	13,888	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = -,613 + 1,024 X$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 X = Budaya Organisasi  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- Constanta sebesar -,613 artinya jika Budaya Organisasi (X) nilainya adalah Nol, maka Kinerja Karyawan adalah -,613.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 1,024 dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  artinya budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, semakin baik penerapan budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Uji  $R^2$  (Uji Determinasi)

**Tabel 4.10**

**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,939 <sup>a</sup>	,854	,849	2,043	,854	192,873	1	33	,000	2,357

a. Predictors: (Constant), Budayaorganisasix

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai  $R^2$  ( $R$  Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.849, hal ini berarti bahwa 84,9% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal.

Pada penelitian ini indikator budaya organisasi seperti inovasi, memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada masalah secara detail, orientasi pada hasil, tim, agresifitas, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Hasil temuan penelitian, pada beberapa indikator tersebut, maka indikator yang paling berpengaruh adalah agresifitas dalam bekerja memberikan kontribusi yang cukup tinggi dalam budaya organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu dengan adanya sikap karyawan untuk dapat bekerja secara professional, dalam menjalankan tugas atau kewajiban dengan baik dan benar memberikan pelayanan terhadap *customer*.

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan, variabel Budaya Organisasi (X) mempunyai koefisien regresi 1,024, (sig.) t sebesar 0,000, dan  $t_{hitung}$  13,888 sehingga secara parsial variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena signifikan lebih kecil dari 0.05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.849, hal ini berarti bahwa 84,9% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada dasarnya memberikan manfaat yang sangat besar baik untuk perusahaan maupun untuk karyawannya. Hal itu menunjukkan bahwa Pengaruh budaya organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah, karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sulit organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian hasil penelitian sesuai dengan pendapat peneliti terdahulu yang terdapat pada bab II Nel Arianty (2014) Dan Sulistyaningsih, Ambar Sari, Triwijayanti (2012) yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka disimpulkan bahwa hasil penelitian membuktikan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang makassar. Hasil analisis menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan :

1. PT. Pos Indonesia Makassar sebaiknya meningkatkan juga mempertahankan budaya organisasi dan sangat diharapkan agar terjadinya peningkatan kerja pada masa yang akan datang dari berbagai sisi bidang yang ada pada PT. Pos Indonesia Makassar.
2. Inovasi, keagresifan, stabilitas, kreatif merupakan indikator dari setiap variabel yang memiliki nilai tertinggi dalam hasil penelitian ini yang dimana perusahaan harus mempertahankan indikator variabel budaya organisasi yang sudah memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan, dan biarpun inovasi adalah indikator yang memiliki nilai tertinggi di variabel independen perusahaan harus tetap mengembangkannya lagi. Sedangkan perhatian, berorientasi kepada tim, kualitas, kemampuan merupakan indikator dari setiap variabel yang memiliki nilai rendah, peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan

indikator-indikator yang memiliki nilai rendah untuk menjadi perhatian khusus bagi pimpinan perusahaan untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih baik.

3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti permasalahan yang sama dengan variabel yang berbeda.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**



# N

## LAMPIRAN 1. Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini saya Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar.”

Berkaitan dengan hal ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi kuesioner. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Nirmawati.A



#### A. Identitas Responden

1. Nama : ..... (boleh dirahasiakan)
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan
3. Usia :  < 25  
 26-35  
 36-45  
 46-55  
 > 55
4. Pendidikan terakhir : .....
5. Masa Kerja :  1-2 tahun  
 3-4 tahun  
 > 5 tahun

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda ceklist (√) pada jawaban yang bapak/Ibu pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

## BUDAYA ORGANISASI (X)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	perusahaan memberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya					
3	Dalam bekerja saya di tuntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan					
4	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerjasama tim					
5	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas pekerjaan					
6	Setiap karyawan berpartisipasi dalam menerapkan budaya perusahaan yang mencerminkan citra perusahaan					
7	Perusahaan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja					
8	Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif dalam proses pelaksanaan pekerjaan					
9	Budaya yang dianut perusahaan membuat saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat					
10	Peraturan yang berlaku di perusahaan sesuai dengan keinginan para karyawan perusahaan sehingga adanya loyalitas					

--	--	--	--	--	--	--

## KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	perusahaan memberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya					
3	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan di atas rata-rata karyawan lain					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan					
5	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
6	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
7	Saya mencari cara lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif dalam proses pelaksanaan pekerjaan					
9	Budaya yang dianut perusahaan membuat saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat					
10	Peraturan yang berlaku di perusahaan sesuai dengan keinginan para karyawan					

	perusahaan sehingga adanya loyalitas					
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

## LAMPIRAN 2. Daftar Jawaban Kuesioner

### 1. Variabel Budaya Organisasi (X)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
4	4	5	5	2	4	3	3	4	3	4	37
5	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	31
6	5	5	5	2	5	4	4	5	4	5	44
7	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	35
8	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
9	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
10	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	40
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
13	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
14	4	4	5	2	5	4	3	5	3	2	37
15	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
16	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
17	4	4	5	2	4	3	3	4	3	4	36
18	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
19	5	5	5	4	2	5	3	2	3	5	39
20	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	35
21	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
22	4	4	5	2	5	3	3	4	3	4	37
23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
24	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
25	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
26	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
27	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	44
28	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	38
29	4	4	5	5	4	5	4	4	4	1	40
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42

32	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	40
33	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
34	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
35	4	4	5	2	5	3	3	4	3	4	37

## 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLAH
1	4	2	4	4	1	4	3	5	3	4	34
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	42
5	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	29
6	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	46
7	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	35
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
10	4	3	4	5	2	4	3	5	4	4	38
11	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	41
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
13	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
14	5	2	5	2	5	2	3	5	4	2	35
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
16	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
17	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	38
18	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
19	2	3	5	4	2	5	3	2	5	5	36
20	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	35
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
22	4	4	5	2	5	4	3	4	4	4	39
23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
25	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
27	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	46
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
29	4	4	5	5	4	1	4	4	4	1	36
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
32	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	41
33	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
34	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40

35	4	4	5	2	5	4	3	4	4	4	39
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### LAMPIRAN 3. Data Frekuensi Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
2	Laki-Laki	26-35 Tahun	SMA	> 5 Tahun
3	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
4	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
5	Laki-Laki	36-45 Tahun	SMA	> 5 Tahun
6	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
7	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
8	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
9	Laki-Laki	36-45 Tahun	D3	> 5 Tahun
10	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
11	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
12	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
13	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
14	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
15	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
16	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
17	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
18	Perempuan	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
19	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
20	Perempuan	36-45 Tahun	S2	> 5 Tahun
21	Perempuan	26-35 Tahun	S1	> 5 Tahun
22	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
23	Perempuan	26-35 Tahun	S1	1-2 Tahun
24	Perempuan	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
25	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
26	Perempuan	< 25 Tahun	S1	3-4 Tahun
27	Laki-Laki	36-45 Tahun	D3	> 5 Tahun
28	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	3-4 Tahun
29	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
30	Laki-Laki	46-55 Tahun	S1	> 5 Tahun
31	Laki-Laki	36-45 Tahun	SMA	> 5 Tahun
32	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun
33	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	> 5 Tahun

34	Laki-Laki	36-45 Tahun	S1	3-4 Tahun
35	Laki-Laki	26-35 Tahun	S1	1-2 Tahun

## Frequencies

### Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa_Kerja
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0

### Frequency Table

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	74,3	74,3	74,3
	Perempuan	9	25,7	25,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	4	11,4	11,4	11,4
	26-35 Tahun	15	42,9	42,9	54,3
	36-45 Tahun	8	22,9	22,9	77,1
	46-55 Tahun	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	8,6	8,6	8,6
	D3	13	37,1	37,1	45,7
	S1	13	37,1	37,1	82,9
	S2	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

#### Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	2	5,7	5,7	5,7

3-4 Tahun	8	22,9	22,9	28,6
> 5 Tahun	25	71,4	71,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	





## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

### 1. Variabel Budaya Organisasi (X)

#### Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH	
X1	Pearson Correlation	1	,889**	,667**	,356*	,242	,470**	,314	,271	,314	,691**	,773**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,036	,160	,004	,067	,115	,067	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	,889**	1	,684**	,266	,235	,461**	,316	,267	,316	,604**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,122	,174	,005	,064	,121	,064	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	,667**	,684**	1	,153	,231	,441**	,077	,271	,077	,286	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,379	,182	,008	,662	,115	,662	,096	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X4	Pearson Correlation	,356*	,266	,153	1	,189	,434**	,423*	,388*	,423*	,214	,652**
	Sig. (2-tailed)	,036	,122	,379		,276	,009	,011	,021	,011	,217	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X5	Pearson Correlation	,242	,235	,231	,189	1	-,064	,456**	,752**	,456**	,131	,552**
	Sig. (2-tailed)	,160	,174	,182	,276		,714	,006	,000	,006	,452	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X6	Pearson Correlation	,470**	,461**	,441**	,434**	-,064	1	,593**	,058	,593**	,048	,596**
	Sig. (2-tailed)	,004	,005	,008	,009	,714		,000	,742	,000	,786	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X7	Pearson Correlation	,314	,316	,077	,423*	,456**	,593**	1	,480**	1,000**	,203	,739**
	Sig. (2-tailed)	,067	,064	,662	,011	,006	,000		,004	,000	,242	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X8	Pearson Correlation	,271	,267	,271	,388*	,752**	,058	,480**	1	,480**	,174	,643**
	Sig. (2-tailed)	,115	,121	,115	,021	,000	,742	,004		,004	,317	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X9	Pearson Correlation	,314	,316	,077	,423*	,456**	,593**	1,000**	,480**	1	,203	,739**
	Sig. (2-tailed)	,067	,064	,662	,011	,006	,000	,000	,004		,242	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X10	Pearson Correlation	,691**	,604**	,286	,214	,131	,048	,203	,174	,203	1	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,096	,217	,452	,786	,242	,317	,242		,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
JUMLAH	Pearson Correlation	,773**	,737**	,555**	,652**	,552**	,596**	,739**	,643**	,739**	,547**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

## 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	,342 <sup>*</sup>	,397 <sup>*</sup>	,158	,413 <sup>*</sup>	,211	,263	,518 <sup>**</sup>	,405 <sup>*</sup>	,211	,592 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,044	,018	,364	,014	,224	,127	,001	,016	,224	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,342 <sup>*</sup>	1	,386 <sup>*</sup>	,244	,451 <sup>**</sup>	,494 <sup>**</sup>	,352 <sup>*</sup>	,300	,729 <sup>**</sup>	,494 <sup>**</sup>	,755 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,044		,022	,158	,006	,003	,038	,080	,000	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,397 <sup>*</sup>	,386 <sup>*</sup>	1	,198	,346 <sup>*</sup>	,286	,077	,285	,684 <sup>**</sup>	,286	,588 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,018	,022		,255	,042	,096	,662	,097	,000	,096	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,158	,244	,198	1	,078	,218	,391 <sup>*</sup>	,350 <sup>*</sup>	,339 <sup>*</sup>	,218	,534 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,364	,158	,255		,655	,209	,020	,039	,046	,209	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,413 <sup>*</sup>	,451 <sup>**</sup>	,346 <sup>*</sup>	,078	1	,113	,463 <sup>**</sup>	,343 <sup>*</sup>	,371 <sup>*</sup>	,113	,594 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,014	,006	,042	,655		,518	,005	,044	,028	,518	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,211	,494 <sup>**</sup>	,286	,218	,113	1	,203	,161	,604 <sup>**</sup>	1,000 <sup>**</sup>	,669 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,224	,003	,096	,209	,518		,242	,357	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y7	Pearson Correlation	,263	,352*	,077	,391*	,463**	,203	1	,416*	,316	,203	,581**
	Sig. (2-tailed)	,127	,038	,662	,020	,005	,242		,013	,064	,242	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	,518**	,300	,285	,350*	,343*	,161	,416*	1	,238	,161	,582**
	Sig. (2-tailed)	,001	,080	,097	,039	,044	,357	,013		,168	,357	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	,405*	,729**	,684**	,339*	,371*	,604**	,316	,238	1	,604**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,046	,028	,000	,064	,168		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	,211	,494**	,286	,218	,113	1,000**	,203	,161	,604**	1	,669**
	Sig. (2-tailed)	,224	,003	,096	,209	,518	,000	,242	,357	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
JUMLAH	Pearson Correlation	,592**	,755**	,588**	,534**	,594**	,669**	,581**	,582**	,813**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

**LAMPIRAN 5.** Deskripsi Variabel

## 1. Variabel Budaya Organisasi (X)

**Statistics**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missin g	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,26	4,23	4,51	3,89	4,40	3,71	3,66	4,49	3,66	4,09
	Median	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
	Mode	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4
	Std. Deviation	,561	,646	,658	1,18 3	,736	,622	,684	,702	,684	,853
	Variance	,314	,417	,434	1,39 8	,541	,387	,467	,492	,467	,728
	Range	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4
	Minimum	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1
	Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	Sum	149	148	158	136	154	130	128	157	128	143

**Frequency Table****X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,7	5,7	5,7
	4	22	62,9	62,9	68,6
	5	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4	11,4
	4	19	54,3	54,3	65,7
	5	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,6	8,6	8,6
	4	11	31,4	31,4	40,0
	5	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	22,9	22,9	22,9
	3	2	5,7	5,7	28,6
	4	11	31,4	31,4	60,0
	5	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	2	5,7	5,7	8,6
	4	14	40,0	40,0	48,6
	5	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	37,1	37,1	37,1
	4	19	54,3	54,3	91,4
	5	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	45,7	45,7	45,7
	4	15	42,9	42,9	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	1	2,9	2,9	5,7
	4	13	37,1	37,1	42,9
	5	20	57,1	57,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	45,7	45,7	45,7
	4	15	42,9	42,9	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	2	1	2,9	2,9	5,7
	3	2	5,7	5,7	11,4
	4	21	60,0	60,0	71,4
	5	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)****Frequencies****Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,20	3,89	4,51	3,94	4,14	4,09	3,66	4,51	4,23	4,09
Median		4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
Mode		4	4	5	5	5	4	3	5	4	4
Std. Deviation		,719	,932	,658	1,13	1,08	,853	,684	,742	,646	,853
Variance		,518	,869	,434	1,29	1,18	,728	,467	,551	,417	,728
Range		3	3	2	3	4	4	2	3	2	4
Minimum		2	2	3	2	1	1	3	2	3	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		147	136	158	138	145	143	128	158	148	143

**Frequency Table****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	3	8,6	8,6	11,4
	4	19	54,3	54,3	65,7
	5	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11,4	11,4	11,4
	3	5	14,3	14,3	25,7
	4	17	48,6	48,6	74,3
	5	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,6	8,6	8,6
	4	11	31,4	31,4	40,0
	5	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	20,0	20,0	20,0
	3	2	5,7	5,7	25,7
	4	12	34,3	34,3	60,0
	5	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	2	3	8,6	8,6	11,4
	3	3	8,6	8,6	20,0
	4	11	31,4	31,4	51,4
	5	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	2	1	2,9	2,9	5,7
	3	2	5,7	5,7	11,4
	4	21	60,0	60,0	71,4
	5	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	45,7	45,7	45,7
	4	15	42,9	42,9	88,6
	5	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,9	2,9	2,9
	3	2	5,7	5,7	8,6
	4	10	28,6	28,6	37,1
	5	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,4	11,4	11,4
	4	19	54,3	54,3	65,7
	5	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,9	2,9	2,9
	2	1	2,9	2,9	5,7
	3	2	5,7	5,7	11,4
	4	21	60,0	60,0	71,4
	5	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 6. Uji Reliabilitas

### 1. Variabel Budaya Organisasi (X)

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,833	,853	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4,26	,561	35
X2	4,23	,646	35
X3	4,51	,658	35
X4	3,89	1,183	35
X5	4,40	,736	35
X6	3,71	,622	35
X7	3,66	,684	35
X8	4,49	,702	35
X9	3,66	,684	35
X10	4,09	,853	35

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,089	3,657	4,514	,857	1,234	,115	10
Item Variances	,565	,314	1,398	1,084	4,449	,098	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	36,63	18,770	,719	.	,805
X2	36,66	18,467	,665	.	,806
X3	36,37	19,534	,448	.	,825
X4	37,00	16,647	,469	.	,838
X5	36,49	19,257	,430	.	,827
X6	37,17	19,440	,501	.	,821
X7	37,23	18,240	,662	.	,806
X8	36,40	18,776	,544	.	,816
X9	37,23	18,240	,662	.	,806
X10	36,80	18,871	,402	.	,832

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40,89	22,575	4,751	10

## 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,823	,839	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,20	,719	35
Y2	3,89	,932	35
Y3	4,51	,658	35
Y4	3,94	1,136	35
Y5	4,14	1,089	35
Y6	4,09	,853	35
Y7	3,66	,684	35
Y8	4,51	,742	35
Y9	4,23	,646	35
Y10	4,09	,853	35

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,126	3,657	4,514	,857	1,234	,070	10
Item Variances	,719	,417	1,291	,874	3,097	,097	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37,06	23,761	,491	.	,809
Y2	37,37	21,182	,661	.	,789
Y3	36,74	24,079	,497	.	,809
Y4	37,31	22,634	,352	.	,832
Y5	37,11	22,104	,433	.	,820
Y6	37,17	22,440	,564	.	,801
Y7	37,60	24,012	,485	.	,810
Y8	36,74	23,726	,477	.	,810
Y9	37,03	22,617	,764	.	,788
Y10	37,17	22,440	,564	.	,801

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41,26	27,726	5,266	10

### LAMPIRAN 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KinerjaKaryawanY	41,26	5,266	35
BudayaOrganisasiX	40,89	4,751	35

**Correlations**

		KinerjaKaryawanY	BudayaOrganisasiX
Pearson Correlation	KinerjaKaryawanY	1,000	,924
	BudayaOrganisasiX	,924	1,000
Sig. (1-tailed)	KinerjaKaryawanY	.	,000
	BudayaOrganisasiX	,000	.
N	KinerjaKaryawanY	35	35
	BudayaOrganisasiX	35	35

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BudayaOrganisasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,939 <sup>a</sup>	,854	,849	2,043	,854	192,873	1	33	,000	2,357

a. Predictors: (Constant), Budayaorganisasix

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804,960	1	804,960	192,873	,000 <sup>b</sup>
	Residual	137,726	33	4,174		
	Total	942,686	34			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasiX

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)		-,613	3,035		-,202	,841
	BudayaOrganisasiX		1,024	,074	,924	13,888	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanY

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Ikhsan, Robbins, Mckenna Dan Beech. 2016 *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta.Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol 3. No. 1
- Hema Malini, Mangkunegara, Tsui, 2017 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja.Program Studi Manajemen,STIE Dwi Sakti Baturaja.Jurna Kolegial*. Vol 3. No.1
- Moh Rifki Khairul Uman, Prawirosentono, 2016 *Peran Islamic Management Principles Pada Pembentukan Corporate Culture Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Bisnis. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Surakarta. Jurnal Eka Cida*. Vol 1. No 1
- Muhammad Fauzi,Moch Mukeri Warso,Andi Tri Haryono. Robbins. 2016 *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan PT.Toys Games Indonesia Semarang).Fakultas Ekonomi Universitas Pandaran Semarang. Journal Of Management*. Vol 02. No. 02
- Nel Arianty, David, Hasibuan. 2014 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol 14. No 02
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & B*. alfabeta: bandung
- Usman H, dan Akbar, P.S. 2012 *Pengantar Statistika edisi kedua*. Bumi Aksara: Jakarta
- Umi Wita Zahriyah,Ika Ruhana, Dell Dan Kennedy. 2015 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Fakultas Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 2. No. 1
- Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017 *pedoman penulisan skripsi makassar*

Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsi, Prawirosentono. 2012  
*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Surabaya). STIE Perbanas Surabaya. Jurnal The Indonesia Accounting Review. Vol 2. No.2*





## RIWAYAT HIDUP

Nirmawati. A. Lahir Pada Tanggal 10 Juni 1996, Di Desa Salemba, Kecamatan Ujung Loe, Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan. Anak Kedua Dari 3 Bersaudara. Dari Pasangan Ambo Tang Dan Nurliah.

Penulis Mengawali Jenjang Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 13 Salemba Pada Tahun 2002 Sampai 2008, Kemudian Melanjutkan Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama (SMP), di MTs Badan Amal Ujung Loe Pada Tahun 2008 Sampai 2011, Kemudian Penulis Melanjutkan Pendidikan Ke Tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), Di Sma Negeri 9 Bulukumba Pada tahun 2011 Sampai 2014.

Pada Tahun 2014 Penulis Melanjutkan Pendidikan Di Perguruan Tinggi Swasta, Tepatnya Di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar). Dengan Mengambil Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Dengan Ketekunan Motivasi Yang Tinggi Untuk Belajar Serta Berusaha, Dan Alhamdulillah Penulis Telah Berhasil Menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi Ini. Semoga Dalam Penyusunan Tugas Akhir Ini Mampu Memberikan Kontribusi Positif. Akhir Kata Penulis Mengucapkan Rasa Syukur Yang Sebesar-Besarnya Atas terselesaikannya Skripsi Yang Berjudul : “ **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar** “.



