



**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. ARKI FASHION KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Budi Tri Cahyono

7311410057

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2015**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 22 Januari 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, SE, MM
NIP.197610072006042002

Pembimbing



Dr. Murwatiningsih, M.M
NIP.195201231980032001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 27 Januari 2015

Penguji 1

Dra. Palupiningdyah, M.Si
NIP. 195208041980032001

Penguji 2

Nury Ariani Wulansari, SE, M.Sc
NIP. 198501082009122004

Penguji 3

Dr. Marwatiningsih, MM
NIP. 195201231980032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. S. Marono, M.Si
NIP. 196603081989011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau di rujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Januari 2015



Budi Tri Cahyono
NIM. 7311410057

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Pahlawan bukan orang yang berani menetakkan pedangnya ke pundak, tetapi pahlawan sebenarnya ialah orang yang sanggup menguasai dirinya dikala ia marah.

(Nabi Muhammad SAW)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, kakak-kakak saya dan seluruh keluarga besar saya yang telah memberikan bantuan moril maupun materi selama saya kuliah maupun penyusunan skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan”**. Dalam rangka menyelesaikan studi strata satu untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa tersusunnya skripsi ini bukan hanya atas kemampuan penulis semata, namun juga berkat bantuan dari seluruh pihak. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum, selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. S. Martono, M. Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk terus belajar dan berkembang selama masa kuliah di Fakultas Ekonomi.
3. Rini Setyo Witiastuti, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan semangat dan doanya.
4. Dr. Ketut Sudarma, M.M selaku Dosen Wali yang selalu terbuka serta menyediakan waktu untuk mahasiswa perwaliannya.

5. Dr. Murwatiningsih, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan senantiasa sabar memberikan pengarahannya dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dra. Palupiningdyah, M.Si selaku dosen penguji I yang telah memberikan masukan dan atas segala bimbingannya demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Nury Ariani Wulansari SE, M.Sc selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan bimbingan untuk perbaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberi pengajaran dan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis selama perkuliahan.
9. Kepada pimpinan CV. Arki Fashion yang telah bersedia membantu penulis sehingga memudahkan dalam memperoleh data penelitian.
10. Teman-teman di jurusan Manajemen yang menjadi teman seperjuangan dalam menuntut ilmu dibangku perkuliahan

Penulis

SARI

Tri Cahyono, Budi. 2015. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan”. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr. Murwatiningsih, M.M.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan konveksi dari Kabupaten Pekalongan CV. Arki Fashion terus melakukan perbaikan diberbagai aspek. Aspek-aspek tersebut antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu, semua aspek-aspek yang bermasalah harus segera diperbaiki untuk kemajuan bersama, baik kemajuan bagi pengusaha maupun bagi karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel, yaitu berjumlah 74 orang. Sumber data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS rilis 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan uji t, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 3.241, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5.032, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.371, sedangkan untuk uji F diperoleh nilai sebesar 17.298 berarti kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dari penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan CV. Arki Fashion yaitu harus ada pendekatan antara pimpinan dan karyawan supaya organisasi yang ada diperusahaan bisa berjalan sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan.

ABSTRACT

Tri Cahyono, Budi. 2015. “The influence of Compensation, Work Environment, and Organizational Culture toward Employee Performance in CV. Arki Fashion Pekalongan District”. Research Paper. Departement of Management. Faculty of Economics, Semarang State University. Adviser Dr. Murwatiningsih, M.M.

Keyword : Compensation, Work Environment, Organizational Culture, and Employee Performance.

In an effort to improve the performance of employees, the company convection of Pekalongan CV. Arki Fashion, continue to improvements in various aspect. These aspects include compensation, work environment and organizational culture. Therefore, all aspects of the problem should be repaired immediately to progress together, good progress for employers and employees. The purpose of this study is to determine the effect of compensation, work environment and organizational culture on employee performance CV. Arki Fashion Pekalongan.

The population in this research is the production employee division of CV. Arki Fashion Pekalongan. The sampling technique using saturated sample or all of the sampled population, which numbered 74 people. Source of data obtained from the primary data and secondary data. Data collection techniques in this study using questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS release 16.

The results showed that there are influence compensation, work environment and organizational culture towards employee performance CV. Arki Fashion Pekalongan either partially or simultaneously. Based on t test, the influence of compensation towards employee performance amounted 3.241, the influence of the work environment towards employee performance amounted 5.032, the influence of organizational culture towards employee performance amounted to 0.371, while for the F test obtained a value of 17.298 means compensation, work environment and organizational culture collectively each has a positive influence towards employee performance.

The conclusions on this research compensation influences positive and significantly towards employee performance, the work environment influences positive and significantly towards employee performance, the organizational culture influences positive and not significant towards employee performance and compensation, work environment and organizational culture together positive and significantly towards employee performance. Suggestions for the company CV. Arki Fashion that must exist approach between leaders and employees for organizations that exist in the company can be goes according with the purpose and expectations of the company.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
SARI.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1. Manfaat Teoritis	9
1.4.2. Manfaat Praktis	10
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	11
2.1. Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3. Kriteria Keberhasilan Kinerja Karyawan.....	13
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.2. Kompensasi	16
2.2.1. Pengertian Kompensasi	16
2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	17
2.2.3. Indikator Kompensasi	19
2.3. Lingkungan Kerja	22
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.4. Budaya Organisasi	26
2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi	26
2.4.2. Proses Pembentukan Budaya Organisasi	27
2.4.3. Indikator Budaya Organisasi.....	28
2.5. Penelitian Terdahulu.....	30
2.6. Kerangka Berpikir	34
2.7. Hipotesis	38

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	39
3.1.1. Jenis Penelitian.....	39
3.1.2. Desain Penelitian.....	39
3.2. Populasi dan Sampel.....	40
3.2.1. Populasi	40
3.2.2. Sampel.....	40
3.3. Devinisi Operasional Variabel.....	40
3.4. Metode Pengumpulan Data	45
3.4.1. Jenis dan Sumber Data.....	45
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
3.5.1. Uji Validitas	47
3.5.2. Uji Reliabilitas	50
3.6. Metode Analisis Data	51
3.6.1. Analisis Deskriptif	51
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	53
3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
3.6.4. Uji Hipotesis.....	55
 BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 58
4.1. Hasil Penelitian.....	58
4.1.1. Gambaran umum CV. Arki Fashion	58
4.1.2. Karakteristik Responden	59
4.1.3. Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
4.1.3.1. Variabel Kompensasi	62
4.1.3.2. Variabel Lingkungan Kerja.....	63
4.1.3.3. Variabel Budaya Organisasi.....	64
4.1.3.4. Variabel Kinerja Karyawan	65
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	66
4.1.4.1. Uji Normalitas.....	66
4.1.4.2. Uji Multikolonieritas.....	67
4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda	69
4.1.6. Uji Hipotesis	70
4.1.6.1. Uji t Parsial.....	70
4.1.6.2. Uji F Simultan.....	71
4.1.6.3. Uji Koefisien Determinasi	72
4.2. Pembahasan.....	73
4.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	79

4.2.4. Pengaruh Secara Simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	81
BAB 5 PENUTUP.....	83
5.1. Simpulan.....	83
5.2. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	48
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	49
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Usia.....	59
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	60
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Menurut Status Menikah	60
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	61
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.6. Hasil Distribusi Skor Kompensasi	62
Tabel 4.7. Hasil Distribusi Skor Lingkungan	63
Tabel 4.8. Hasil Distribusi Skor Budaya Organisasi	64
Tabel 4.9. Hasil Distribusi Skor Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.10. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	67
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolonieritas	68
Tabel 4.12. Hasil Uji Glejser.....	69
Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.14. Hasil Uji Simultan.....	72
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.16. Upah Karyawan CV. Arki Fashion.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	37
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Kuesioner Penelitian
- LAMPIRAN 2 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- LAMPIRAN 3 : Rekapitulasi Data Kuesioner
- LAMPIRAN 4 : Skor Indikator
- LAMPIRAN 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- LAMPIRAN 6 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Realita di lapangan akhir-akhir ini mengenai problematika perusahaan sering muncul. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya tersebut yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya ilmu pengetahuan atau teknologi. Berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan asset paling penting bagi organisasi yang akan menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya menuju pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin (Hasibuan,2003:12). Dalam penelitian ini penulis menggunakan komponen MSDM berupa karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan dalam hal ini organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Usman (2009:488) kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (Golung, 2013:811). Menurut Wirawan (2009:6) tenaga kerja yang baik merupakan salah satu masukan dari atau kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas. Namun agar karyawan menunjukkan kinerja yang optimal banyak faktor yang perlu diperhatikan, selain faktor di atas masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan ada pula yang tidak.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Dalam penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian Golung (2013:815) menyebutkan kompensasi dapat dikatakan sebagai penghargaan untuk memotivasi karyawan supaya kinerjanya meningkat. Hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sedona Manado. Senada dengan Golung, penelitian Ahmed (2014:27) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Murty (2012:225) menunjukkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menimbulkan perbedaan persepsi mengenai hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik juga di butuhkan dalam suatu organisasi. Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat seorang karyawan merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga perusahaan harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk menyebutkan seluruhnya (Nitisemito, 1997:112). Disamping itu, kemungkinan ada hal-hal di sekitar pekerja yang di anggap tidak berpengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan, tetapi pada suatu saat terbukti bahwa hal itu berpengaruh, bahkan cukup besar pengaruhnya.

Kondisi lingkungan kerja yang di rasa nyaman dan aman bagi karyawan, akan membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Banyak penelitian yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, salah satunya adalah penelitian dari Malik (2011:13229) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Senada dengan Malik (2011:13229), penelitian dari Golung (2013:815) juga menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian dari Dr. Musriha (2011:309) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Alasannya karena lingkungan kerja tidak bisa dijadikan ukuran untuk menentukan jumlah volume target yang akan dicapai

karyawan. Hasil penelitian tersebut juga membuat adanya perbedaan persepsi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Selain menjadi konsep yang penting, budaya organisasi, sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan. Pertama, budaya bukan satu-satunya cara untuk memandang organisasi. Kita sudah membahas pandangan system yang tidak menyinggung budaya. Kedua, seperti banyak konsep lain, budaya organisasi belum tentu di definisikan sama oleh dua ahli teori atau peneliti. Ivancevich (2007:44) budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Karena budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi.

Banyak variabel budaya organisasi juga menunjukkan adanya *research gap* penelitian, dimana penelitian dari Shahzad (2013:59) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan Shahzad, penelitian dari Koesmono (2005:176) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Syauta (2012:73) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya nilai budaya organisasi termasuk (birokrasi, inovatif dan dukungan) harus disosialisasikan kepada karyawan dalam setiap kerja karyawan sehingga budaya organisasi dapat ditanamkan pada setiap karyawan sehingga mereka

mampu bekerja lebih baik bagi perusahaan. Hasil penelitian tersebut juga menimbulkan persepsi yang berbeda mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dapat di katakan berkinerja baik apabila memenuhi beberapa elemen, (Mathis, 2006:378) mengungkapkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi lima elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu pada hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Sesuai dengan elemen-elemen yang ada dalam Mathis & Jackson (2006:378), CV. Arki Fashion sebagai perusahaan manufaktur dibidang pakaian (konveksi) maka karyawan di tuntut untuk mampu memberikan inovasi-inovasi produk yang berkualitas supaya mampu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia yang heterogen atau beragam soal fashion.

CV. Arki Fashion yang berlokasi di JL. Raya Bojong – Kajen KM 2, Desa Babalan Lor, Kecamatan Bojong, Kabupaten Pekalongan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi atau pakaian jadi. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2006 ini awalnya merupakan home industri yang terus berkembang hingga sekarang dan menjadi salah satu perusahaan konveksi unggulan di Kabupaten Pekalongan. Untuk pemasarannya sendiri perusahaan sudah mempunyai pangsa pasar sendiri di Tanah Abang Jakarta yang merupakan tujuan utama penjualan produknya. Selain itu, CV. Arki Fashion juga menjual produknya kebeberapa daerah lain, seperti Surabaya, Semarang,

Kudus, Solo, Tegal dan pasar-pasar didaerah sekitar Pekalongan sendiri. CV. Arki Fashion bisa rata-rata memproduksi 60 lusin pakaian perharinya tergantung dengan permintaan pasar. Produk yang di hasilkan CV. Arki Fashion berupa Jaket, baju, kemeja, celana panjang/pendek, kain katun, jeans dan lain-lain.

Survei awal dengan melakukan pengamatan langsung di lingkungan organisasi dan dari wawancara dengan kepala produksi, CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan memiliki 74 karyawan bagian produksi yang terdiri dari 52 laki-laki dan 22 perempuan. Pada umumnya karyawan di CV. Arki Fashion adalah orang-orang sekitar pabrik tersebut, sehingga pemilik perusahaan sudah mengenal beberapa karyawannya. Namun kinerja karyawan di perusahaan ini tergolong masih rendah dilihat dari kualitas barang yang mereka kerjakan, masih sering terdapat produk yang cacat akibat karyawan kurang fokus dalam bekerja. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan masih kurang puas dengan upah yang diterima dari perusahaan, meskipun upah mereka rata-rata sudah sesuai dengan UMR.

Selain itu faktor lingkungan di sekitar perusahaan juga mempengaruhi kinerja mereka karena letaknya yang dekat dengan jalan raya sehingga kebisingan suara-suara kendaraan yang lalu lalang sangat mengganggu, ditambah lagi dengan tempatnya yang panas karena sirkulasi udara di tempat mereka bekerja kurang baik merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja. Masalah lain yang dihadapi oleh CV. Arki Fashion adalah mengenai budaya organisasi tentang tingkah laku karyawan yang

kurang sesuai dengan tata tertib atau aturan-aturan yang ada di perusahaan. Permasalahan yang sering muncul yaitu karyawan sering mengabaikan larangan merokok di tempat kerja. Hal tersebut tentunya sangat mengganggu karyawan lain dan tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di perusahaan. Meski sering mendapat teguran dari kepala produksi namun teguran tersebut hanya dianggap angin lalu saja bagi karyawan dan bersifat sementara.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion?
2. Adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion?
3. Adakah pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion?
4. Adakah pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti

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

b. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dibidang pengelolaan sumber daya manusia khususnya variabel yang digunakan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi CV. Arki Fashion perihal masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, supaya antara perusahaan dan karyawan terdapat suatu kerja sama yang saling menguntungkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5).

Menurut Waldman (1994) dalam Koesmono (2005:170) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supratikno (2006:12) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Jones (2004) dalam Supratikno (2006:12) menyatakan bahwa perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya. Perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Mangkunegara (2000) dalam Umam (2010:189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

c. Sikap mental

Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari pendapat para ahli di atas penulis mengambil 3 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

2.1.3. Kriteria Keberhasilan Kinerja Karyawan

Wibowo (2011:34) sebagian besar organisasi sukses dalam menjalankan manajemen kerjanya dan sedikit organisasi yang mengalami kegagalan dalam menjalankan manajemen kerjanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam manajemen kinerja dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Menjalankan manajemen kinerja diperlukannya komitmen dan dukungan dari manajemen puncak atau *top management*. Tanpa adanya komitmen dan dukungan dari manajemen puncak maka manajemen kinerja sulit untuk terlaksana.
2. Bekerja secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil dalam proses pekerjaan.
3. Melakukan tindakan memastikan terdapat pengertian yang sama, misalnya tentang visi, strategi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi yang dilakukan oleh manajer dan pemimpin tim.
4. Membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu, sehingga individu dan tim dapat diberi kesempatan untuk menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangan mereka didengar.
5. Fokus mengembangkan dan mempertimbangkan dukungan yang mereka perlukan, dengan cara memberikan kompetensi terutama untuk organisasi dengan keterlibatan penuh semua yang berkepentingan, dan melakukan

training keterampilan manajemen kinerja kepada para manajer, pimpinan tim, dan para pekerja yang lainnya.

6. Pelaksanaan, tujuan, dan manfaatnya bagi semua yang berkepentingan dalam manajemen kinerja dikomunikasikan secara transparan dan efektif, efektivitas manajemen kinerja akan di monitoring dan di evaluasi secara terus-menerus.

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora dan Heryanto dalam Yahyo (2013:5), ada 3 indikator dalam kinerja karyawan, yaitu :

1. Loyalitas

Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Tanggung Jawab

Rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

3. Ketrampilan

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan elemen kinerja menurut Mathis (2006:378) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan

oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan ukuran dari persepsi karyawan mengenai jumlah aktivitas yang telah mereka kerjakan beserta hasil yang telah mereka kerjakan

2. Kualitas kerja

Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan tentang suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah di berikan perusahaan. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak.

4. Kehadiran

Kehadiran seorang karyawan diukur dari tingkat absensi karyawan serta mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik.

5. Kemampuan bekerja sama

Dalam hal ini karyawan tersebut di nilai secara tim atau organisasi, apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

Berdasarkan uraian indikator kinerja karyawan di atas, penulis memutuskan untuk menggunakan elemen kinerja karyawan yang di kemukakan oleh Mathis (2006:378). Elemen kinerja karyawan tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Hal ini di karenakan elemen tersebut lebih kompleks dan dapat menggambarkan kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Bila kompensasi diberikan secara benar , karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Berikut adalah pendapat mengenai kompensasi.

Menurut Kadarisman (2012:1), kompensasi merupakan apa yang karyawan/ pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi.

Handoko (2001:155) berpendapat kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2003:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi.

Menurut beberapa definisi yang telah di jelaskan, dapat di ambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah di berikan pada perusahaan. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan tentunya di gunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun pribadi. Jika karyawan merasa kompensasi yang di berikan oleh perusahaan sudah layak, maka karyawan akan merasa puas dalam pekerjaan. Menurut Kadarisman (2012:98) beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari atau dengan kata lain untuk mencukupi kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan pendapatan untuk keluarga maupun untuk dirinya sendiri.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. Dalam hal ini kompensasi berperan sebagai alat memotivasi karyawan. Jika karyawan memiliki produktivitas yang tinggi maka kompensasi atau insentif yang didapat juga akan tinggi sehingga pendapatan karyawan bertambah. Tetapi jika karyawan produktivitasnya rendah maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga rendah.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan tersebut. Karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang tinggi.

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi karyawan pada jabatan sehingga tercipta keadilan dalam pemberian kompensasi. Karyawan yang memiliki kedudukan lebih tinggi pastinya memiliki tanggung jawab yang tinggi pula sehingga pemberian kompensasi juga pasti tinggi. Sebaliknya karyawan yang lebih rendah posisinya akan mendapat pemberian kompensasi yang lebih rendah.

Dari beberapa poin mengenai tujuan pemberian kompensasi, dapat disimpulkan jika tujuan pemberian kompensasi adalah untuk pemenuhan

kebutuhan ekonomi karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam memajukan organisasi atau perusahaan karena karyawan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh kompensasi yang telah ditetapkan, perusahaan juga yang merasa puas karena telah berbuat sesuatu yang terbaik bagi karyawannya. Maka kelayakan pemberian kompensasi akan menimbulkan persepsi karyawan mengenai kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Apakah persepsi karyawan terhadap kompensasi positif atau negatif. Pemberian kompensasi yang layak akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.2.3. Indikator Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012:121) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu

1. Upah

Balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2. Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

3. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

4. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

5. Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

Sedangkan komponen atau faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2003:127) yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka tingkat kompensasi akan semakin kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh

Apabila serikat butuh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasi yang diberikan relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diberikan akan besar, dan sebaliknya jika produktivitas kerja karyawan rendah maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan kecil.

5. Pemerintah dengan Undang - Undang dan Keputusan Presiden

Pemerintah dengan undang – undang dan keputusan Presiden menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang – wenang menetapkan besarnya upah bagi karyawan.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relatif rendah.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang meduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar dibandingkan karyawan yang menduduki jabatan

yang lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang lebih besar karyawan yang memiliki kedudukan yang tinggi.

Berdasarkan uraian faktor dan komponen kompensasi dari dua pendapat di atas, penulis menyimpulkan komponen kompensasi tersebut yaitu upah, insentif dan tunjangan. Hal ini karena komponen tersebut dapat di jadikan alat ukur penulis dalam melakukan penelitian di CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif akan dapat memberi rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya. Ada beberapa pendapat mengenai definisi lingkungan kerja, diantaranya :

Kholil (2013:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.

Menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya.

Menurut Artana (2012:70) lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut definisi para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi – kondisi fisik maupun non fisik dari tempat karyawan bekerja mengenai nyaman atau tidaknya lingkungan tempat kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman adalah harapan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Nitisemito (1997:117) ada beberapa faktor

atau indikator lingkungan kerja yaitu meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja. Berikut penjabaran mengenai faktor - faktor tersebut :

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia alat – alat kerja yang lengkap, tersedianya mushola, tempat parkir, dan fasilitas lainnya yang dapat menunjang kenyamanan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Ahyari (2002:30), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3. Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

5. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian faktor atau indikator lingkungan kerja dari dua pendapat di atas, penulis menyimpulkan indikator lingkungan kerja tersebut yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan kerja. Hal ini karena indikator tersebut dapat di jadikan alat ukur penulis untuk melakukan penelitian di CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.

2.4. Budaya Organisasi

2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi

Masyarakat terdiri dari manusia dan budayanya. Para ahli antropologi sering kali menggunakan istilah *sociocultural*. Mereka berpendapat bahwa budaya suatu bangsa dipelajari, diyakini bersama, dan bahwa budaya tersebut mendefinisikan batasan untuk berbagai kelompok yang berbeda dan berbagai aspek budaya yang saling berhubungan (Ivancevich,2007:41).

Ada beberapa pandangan mengenai budaya organisasi, menurut Supratikno (2006:33) budaya organisasi di definisikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok didalam organisasi bersaling tindak satu sama lain dan bersaling tindak dengan para pihak diluar organisasi tersebut.

Menurut Ivancevich (2007:44) budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Menurut Kreitner (1995) dalam Koesmono (2005:167) budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi. Agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat di satukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Berdasarkan beberapa definisi menurut penulis mengenai budaya organisasi di atas, dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk memahami nilai-nilai yang ada dalam perusahaan dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

2.4.2. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Tika (2006:21) dalam Brahmasari (2008:127) memberikan kesimpulan tentang proses pembentukan budaya organisasi melalui empat tahapan, yaitu :

1. Tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok atau perorangan.
2. Tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditranformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi.

3. Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi.
4. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (learning) kepada anggota baru dalam organisasi.

2.4.3. Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2002:279) menyatakan elemen atau indikator penting budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko : tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail : tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil : tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu : tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim : tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

6. Agresivitas : tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas : tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Sedangkan ada beberapa indikator budaya organisasi menurut Denison dan Misra (1995) dalam Kusumawati (2008:28), adalah sebagai berikut:

1. Visi dan Misi

Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran stratejik serta mengekspresikan visi masa depan.

2. Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai - nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Adaptabilitas

Organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan. Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas dan pengalaman untuk menciptakan perubahan.

4. Pelibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan SDM nya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

Berdasarkan uraian indikator budaya organisasi dari dua pendapat diatas, penulis menyimpulkan indikator-indikator tersebut yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, konsistensi dan pelibatan. Hal ini karena faktor – faktor tersebut dapat mengidentifikasi budaya organisasi di CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variable kinerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Hana D. Golung (2013) (Journal of ISSN 2303-1174)	Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at Hotel Sedona Manado	Variabel X : 1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Budaya organisasi Variabel Y : 1. Kinerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja t-hitung= 0.547 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja t-hitung= 0.479 Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja t-hitung= 0.535
Jack Henry Syauta, Eka Afnan Troefna, Margono Setiawan & Solimun (2012) (International journal of business and management)	The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance (study at municipal waterwork of jayapura, Papua Indonesia)	Variabel X : 1. Budaya Organisasi 2. Komitmen organisasi Variabel Y : 1. Kepuasan kerja 2. Kinerja	Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja t-hitung= 0.990 Komitmen organisasi

invention, ISSN, Volume 1 Issue 1)			berpengaruh signifikan terhadap kinerja t-hitung= 7.362
Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) (Journal of The Indonesian Review, Volume 2, pages 215-228)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya	Variabel X : 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Komitmen organisasi Variabel Y : 1. Kinerja	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja t-hitung= 0.775 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja t-hitung= 3.873 Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja t-hitung= 1.868
M. Imran Malik, Ashfaq Ahmad, Solomon Fernando Gomez & Mumtaz Ali (2011) (African journal of business management, vol 5 (34), pp. 13227-13232) ISSN	A study of work environment and employees' performance in Pakistan	Variabel X : 1. Lingkungan Kerja Variabel Y : 1. Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. t-hitung= 0.908
Dr. Musriha (2011) (Academic Research International, Volume 1, issue 3)	Influence of work behavior, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia	Variabel X : 1. Perilaku Kerja 2. Lingkungan kerja 3. Motivasi	Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja t-hitung= 0.029 Lingkungan

		Variabel Y : 1. Kinerja 2. Kepuasan kerja	kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja t-hitung= 0.143 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja t-hitung= 0.031
Fakhar Shahzad, Zahid Iqbal, Muhammad Gulzar (2013) (Journal of business study quarterly, volume 5, number 2, ISSN 2152-1034)	Impact of organizational culture on employees job performance: an empiricial study of software house in Pakistan	Variabel X : 1. Budaya organisasi Variabel Y : 1. Kinerja	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja t-hitung= 4.414

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

Penelitian yang dipublikasikan oleh Golung tahun 2013, menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi hasil yang berbeda di kemukakan oleh penelitian yang dipublikasikan oleh Murty pada tahun 2012, yang menyebutkan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dipublikasikan oleh Malik tahun 2011 menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dipublikasikan oleh Dr. Musriha tahun

2011 menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dipublikasikan oleh Shahzad pada tahun 2013 menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dipublikasikan oleh Syauta pada tahun 2012 menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6. Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Menurut Mathis (2006:378) elemen kinerja karyawan tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

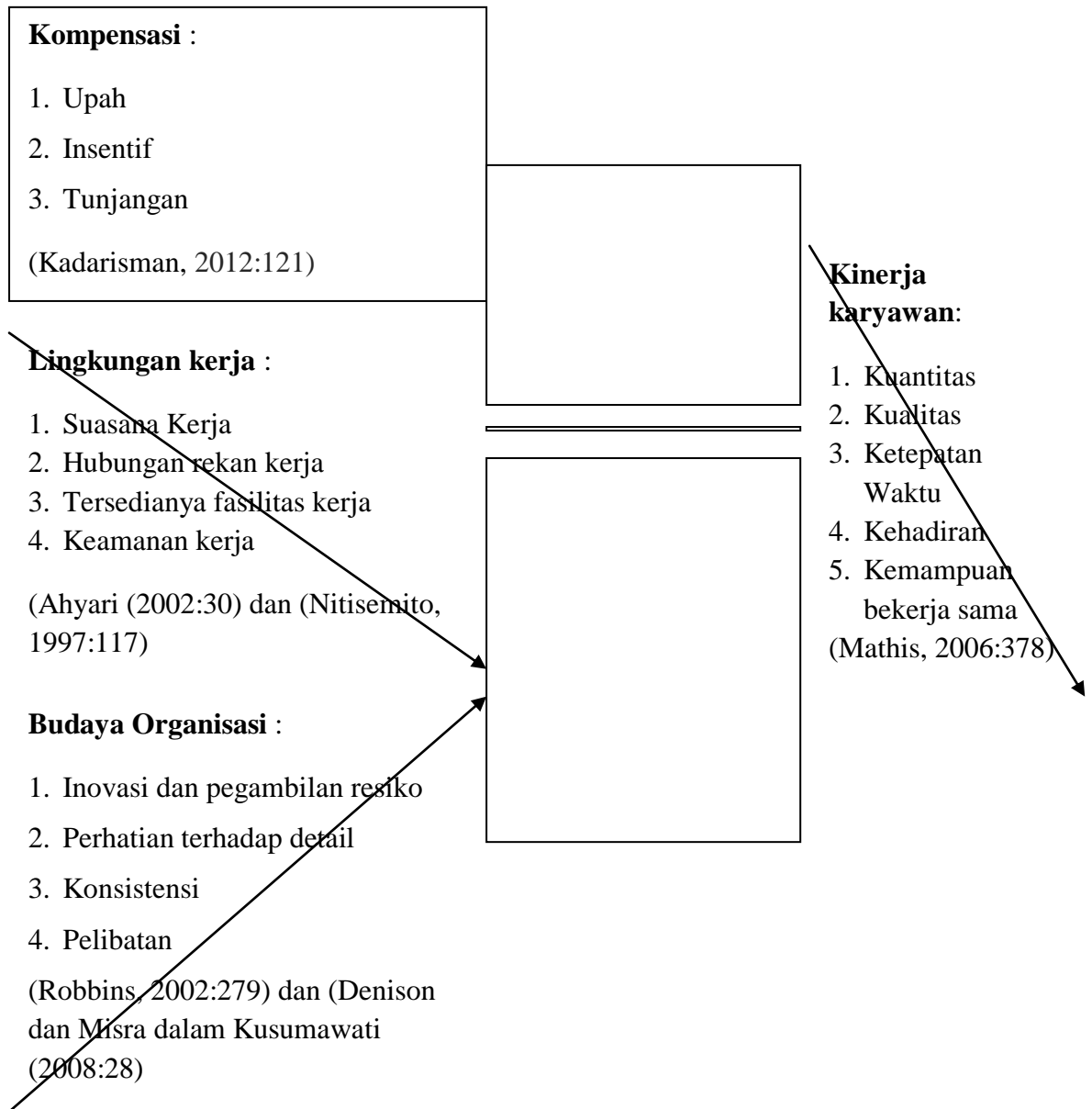
Kompensasi yang layak sangat diharapkan dari karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarga ataupun pribadi. Kompensasi yang di berikan perusahaan ada yang berbentuk uang namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Sampai sekarang ini, di Indonesia nilai rupiah belum dapat dikatakan stabil. Misalkan dengan adanya kebijaksanaan pemerintah tentang devaluasi, maka meskipun upah yang diterima dalam rupiah sama, tetapi secara riil daya belinya akan turun. Untuk itulah organisasi harus selalu mengikuti turun naiknya nilai rupiah dan mencoba untuk menyesuaikan bilamana perlu dan memungkinkan (Kadarisman, 2011:2). Bila kompensasi diberikan secara benar , karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu upah, insentif, dan tunjangan.

Kompensasi bukan satu – satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk dikerjakan oleh karyawan. Berdasarkan pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Nitisemito (1997) dalam Khoiriyah (2009:25) lingkungan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dari

para ahli, sehingga penulis menyimpulkan sebagian faktor tersebut sebagai indikator penelitian. Faktor - faktor dari lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan kerja.

Masyarakat terdiri dari manusia dan budayanya. Para ahli antropologi sering kali menggunakan istilah *sociocultural*. Mereka berpendapat bahwa budaya suatu bangsa dipelajari, diyakini bersama, dan bahwa budaya tersebut mendefinisikan batasan untuk berbagai kelompok yang berbeda dan berbagai aspek budaya yang saling berhubungan (Ivancevich,2007:41). Organisasi mampu beroperasi secara efisien hanya ketika ada nilai yang diyakini bersama diantara karyawannya. Nilai merupakan keinginan afektif, kesadaran, atau keinginan yang membimbing perilaku. Jika nilai seseorang itu dianggap penting, maka nilai tersebut akan membimbing orang tersebut dan juga memungkinkan orang itu berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dari berbagai para ahli, sehingga penulis memilih beberapa diantaranya yang dapat membantu penulis untuk melakukan penelitian. Faktor – faktor budaya organisasi tersebut yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, konsistensi dan pelibatan.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan maka dapat diambil suatu kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut :



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.7. Hipotesis

Sugiyono (2010:84) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi) atau variabel mandiri (deskriptif). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.
- H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.
- H3 = Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.
- H4 = Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Desain Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana untuk menemukan konsep atau tesa baru, peneliti terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis untuk pada langkah berikutnya kemudian di uji dengan data secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa sebuah tesa baru atau hiptesis yang teruji (Ferdinand, 2011:11). Penelitian ini merupakan rekomendasi dari penelitian Hana D. Golung (2013).

3.1.2. Desain Penelitian

Objek penelitian ini mengenai kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. Adapun desain yang digunakan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan” adalah analisis regresi, hal ini dikarenakan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh secara langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2008:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua karyawan bagian produksi CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 74 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 74 responden.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Ferdinand (2011:28) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variabel yang di pengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. Variabel independen sering disebut variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam pengertian lain variabel independent disebut sebagai variabel bebas,

yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2008:39). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Penjabaran mengenai variabel – variabel diatas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1)

Dari uraian diatas mengenai pengertian kompensasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Indikator yang mempengaruhi kompensasi dalam penelitian ini yaitu :

a. Upah

Balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

b. Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

c. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Dari uraian di atas mengenai pengertian lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya.

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja :

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

b. Hubungan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia alat – alat kerja yang lengkap, tersedianya mushola, tempat parkir, dan fasilitas lainnya yang dapat menunjang kenyamanan dalam bekerja.

d. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Budaya Organisasi (X3)

Dari uraian di atas mengenai pengertian budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi :

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

b. Perhatian terhadap detail

Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

c. Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku

didasarkan pada nilai - nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

d. Pelibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan SDM nya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Dari uraian diatas mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) karyawan dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan ukuran dari persepsi karyawan mengenai jumlah aktivitas yang telah mereka kerjakan beserta hasil yang telah mereka kerjakan.

b. Kualitas kerja

Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan tentang suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah di berikan perusahaan. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak.

d. Kehadiran

Kehadiran seorang karyawan diukur dari tingkat absensi karyawan serta mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik.

e. Kemampuan bekerja sama

Dalam hal ini karyawan tersebut di nilai secara tim atau organisasi, apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner.

1. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

(Sugiyono, 2008:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja. Dalam kuesioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa – sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Kurang setuju	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2008:267). Adapun caranya adalah dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel *Product Moment*. Jumlah responden dalam uji validitas ini sebanyak 30 orang, sehingga diperoleh nilai r *Product Moment* sebesar

0,349 dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5%. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Uji validitas kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.1, 3.2, 3.3, dan 3.4.

Tabel 3.1 Uji Validitas Kompensasi

No. Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,557	0,349	Valid
X1.2	0,760	0,349	Valid
X1.3	0,636	0,349	Valid
X1.4	0,759	0,349	Valid
X1.5	0,632	0,349	Valid
X1.6	0,704	0,349	Valid
X1.7	0,557	0,349	Valid
X1.8	0,697	0,349	Valid

Sumber : lampiran 3

Dari hasil uji validitas pada Tabel 3.1. dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari r-hitung yang lebih besar dari r-tabel pada derajat kepercayaan 95%.

Tabel 3.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No. Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,543	0,349	Valid
X2.2	0,634	0,349	Valid
X2.3	0,647	0,349	Valid
X2.4	0,783	0,349	Valid
X2.5	0,647	0,349	Valid
X2.6	0,783	0,349	Valid
X2.7	0,470	0,349	Valid
X2.8	0,600	0,349	Valid
X2.9	0,717	0,349	Valid
X2.10	0,659	0,349	Valid
X2.11	0,761	0,349	Valid

Dari hasil uji validitas pada Tabel 3.2. dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari r-hitung yang lebih besar dari r-tabel pada derajat kepercayaan 95%.

Tabel 3.3 Uji Validitas Budaya Organisasi

No. Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3.1	0,499	0,349	Valid
X3.2	0,496	0,349	Valid
X3.3	0,645	0,349	Valid
X3.4	0,540	0,349	Valid
X3.5	0,643	0,349	Valid
X3.6	0,484	0,349	Valid
X3.7	0,389	0,349	Valid
X3.8	0,581	0,349	Valid
X3.9	0,535	0,349	Valid
X3.10	0,396	0,349	Valid
X3.11	0,451	0,349	Valid
X3.12	0,677	0,349	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari hasil uji validitas pada Tabel 3.3. dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari r-hitung yang lebih besar dari r-tabel pada derajat kepercayaan 95%.

Tabel 3.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1.1	0,535	0,349	Valid
Y1.2	0,459	0,349	Valid
Y1.3	0,723	0,349	Valid
Y1.4	0,527	0,349	Valid
Y1.5	0,708	0,349	Valid
Y1.6	0,686	0,349	Valid
Y1.7	0,426	0,349	Valid
Y1.8	0,784	0,349	Valid
Y1.9	0,681	0,349	Valid
Y1.10	0,699	0,349	Valid
Y1.11	0,622	0,349	Valid
Y1.12	0,585	0,349	Valid
Y1.13	0,691	0,349	Valid
Y1.14	0,490	0,349	Valid

Sumber : lampiran 3

Dari hasil uji validitas pada Tabel 3.4. dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari r-hitung yang lebih besar dari r-tabel pada derajat kepercayaan 95%.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkenaan pada tingkat konsistensi atau stabilitas data atau temuan penelitian tersebut. Dalam pandangan positivistik atau kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau penelitian yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2008:268). Adapun cara analisis menggunakan program SPSS dengan pilih menu *analyze* , lalu pilih *scale*, lalu pilih *reability analyze* masukkan semua variabel yang akan

diuji kedalam kotak *items*, langsung klik *OK* nanti akan muncul nilai uji reliabilitas. Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,600$.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,600	0,755	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,600	0,760	Reliabel
Budaya Organisasi	0,600	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,600	0,754	Reliabel

Sumber : lampiran 3

Dari Tabel 3.5. dapat diperoleh gambaran bahwa penilaian variabel kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan sudah reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Berikut adalah rumus yang digunakan untuk metode analisis deskriptif presentase :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n : Nilai yang diperoleh

N : Nilai total (skor ideal)

% : Persentase yang diperoleh

Langkah - langkah yang ditempuh dalam membuat analisis deskriptif persentase adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel distribusi jawaban angket
2. Menentukan skor jawaban dengan ketentuan skor yang telah dipilih
3. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap - tiap responden.
4. Memasukkankan nilai tersebut ke dalam rumus

Berikut kriteria penilaian berdasarkan interval presentase :

Kriteria Penilaian

No.	Interval	Kriteria
1.	81% - 100%	Sangat baik
2.	61% - 80%	Baik
3.	41% - 60%	Kurang baik

4.	21% - 40%	Tidak baik
5.	$\leq 20\%$	Sangat tidak baik

Sumber : Sugiyono (2008:149)

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009:107) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari α (0,05) maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel

ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2009:26), cara mendeteksi terhadap adanya multikolineritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Besarnya *Variabel Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2009:43) Heteroskedastisitas dalam regresi dapat diketahui dengan menggunakan beberapa cara, salah satunya uji Glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali, (2009:13) regresi linier berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap suatu variabel dependen dan umumnya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai intercept/constant

X₁ = Variabel Kompensasi

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

X₃ = Variabel Budaya Organisasi

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standard error (tingkat kesalahan)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t Parsial

Uji t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing–masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan

didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

H_0 = Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a = Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada table *coefficient* kolom sig atau *significance* (Ghozali, 2009:98).

b. Uji Statistik F Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis Nol adalah joint hipotesis bahwa $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ secara simultan sama dengan nol (Ghozali, 16:2009). Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai F hitung dan nilai probabilitas (signifikan) yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS.

H_0 = Variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a = Variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi atau antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi - variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika dalam proses mendapatkan nilai R^2 tinggi adalah baik, tetapi jika nilai R^2 rendah tidak berarti model regresi jelek (Ghozali, 2009:15).

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion. Hal ini menunjukkan jika kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi semakin rendah maka kinerja karyawan akan menurun secara signifikan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun secara signifikan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan belum tentu akan meningkat secara optimal.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Arki Fashion. Hal ini menunjukkan apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan program

kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi.

5.2. Saran

Dalam penelitian ini, penulis juga memberikan saran kepada pihak-pihak terkait yang berkepentingan terhadap penelitian ini antara lain :

1. Bagi pimpinan CV. Arki Fashion hendaknya lebih meningkatkan upah karyawan secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua karyawan, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara supaya karyawan bisa nyaman dalam bekerja, pihak perusahaan hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada karyawan supaya ketrampilan karyawan lebih meningkat.
2. Bagi karyawan CV. Arki Fashion hendaknya lebih menyeimbangkan kualitas barang dengan kuantitas barang yang mereka kerjakan supaya membantu perusahaan meraih target produksi yang ditargetkan dengan kualitas produk yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE
- Ahmed, Mashal. 2014. *The impact of indirect compensation on employee performance: an overview*. Jurnal ISSN vol 4.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Seri Pustaka Kunci No.06 Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro..
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Golung, Hana D. 2013. *Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado*. Jurnal EMBA vol 1
- Gondokusumo. 1992. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta : Penerbit CV Haji Masagung.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: diterbitkan Oleh BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Imran, Rabia dkk. 2012. *How to boost employee performance: isvestigating the influence of transformational leadhership and work environment in a Pakistani perspective*. Middle-east journal of scientific research 11.
- Ivancevich, John M dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga

- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2012.
- Kholil, Abdul. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Ekonomi.
- Koesmono, H Teman. 2005. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya.
- Kusumawati, Ratna. 2008. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus pada RS. Roemani Semarang)*. Thesis Universitas Diponegoro.
- Malik, M Imran dkk. 2011. *A study of work environment and employee performance in Pakistan*. African journal management vol.5
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Edisi Kelima. Jakarta. PT. Salemba Emban Patria.
- Musriha. 2011. *Influences of work behavior, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia*. Academic research International vol 1.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.

- Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi kelima . Jakarta: Erlangga.
- Shahzad, Fakhar dkk. 2013. *Impact of organizational culture on employee job performance : an empirical study of software house in Pakistan*. Journal of business studies quarterly vol 5.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi .
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Supratikno, Hendrawan dkk. 2006. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Syauta, Jack Henry dkk. 2012. *The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance (study at municipal waterworks of jayapura, Papua Indonesia)*. Journal ISSN vol 1.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasional*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ARKI FASHION
KABUPATEN PEKALONGAN

Kepada Yth.

Karyawan CV. Arki Fashion

Kabupaten Pekalongan

Tujuan dari penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang berkenaan dengan masalah pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka saya mohon kesediaan dari saudara untuk membantu mengisi daftar pertanyaan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Budi Tri Cahyono

1. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
- Usia : tahun
- Status : a. Menikah
b. Belum Menikah
- Lama Bekerja : tahun
- Pendidikan Terakhir : a. Sekolah Dasar (SD)
b. Sekolah Menengah Pertama (SMP)
c. Sekolah Menengah Atas (SMA)
d. Perguruan Tinggi

2. PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN :

Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda *Check List* (\checkmark) pada salah satu kotak jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tidak ada jawaban benar/salah terkait jawaban yang Saudara berikan mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Contoh pengisian jawaban :

STS	TS	KS	S	SS
				\checkmark

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

	KOMPENSASI	STS	TS	KS	S	SS
NO.	A. Upah					
1.	Upah yang diberikan perusahaan bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saya					
2.	Kenaikan upah setiap tahun cukup membantu kebutuhan keluarga saya					
3.	Upah dari perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan					
	B. Insentif					
4.	Perusahaan memberikan insentif atau bonus apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
5.	Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja					
	C. Tunjangan					
6.	Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan					
7.	Perusahaan selalu tepat waktu memberikan tunjangan kepada saya					
8.	Saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan					

	LINGKUNGAN KERJA	STS	TS	KS	S	SS
NO.	A. Suasana Kerja					
9.	Secara keseluruhan saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada ditempat kerja					
10.	Kebersihan tempat kerja mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja					
11.	Penataan ruang yang ada di perusahaan sesuai yang saya harapkan					
	B. Hubungan Rekan Kerja					
12.	Saya dan rekan kerja saling membantu jika menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan					
13.	Saya diajak rembuk bareng bila ada suatu masalah pada karyawan untuk diselesaikan secara kekeluargaan					
14.	Saya dengan karyawan lain saling mengenal dan memiliki hubungan yang baik					
	C. Tersedianya Fasilitas Kerja					
15.	Perusahaan sudah menyediakan tempat parkir kendaraan, mushola, dan toilet bagi seluruh karyawan					
16.	Saya puas dengan sistem penerangan lampu ruangan yang ada di perusahaan					
17.	Fasilitas alat kerja yang ada di perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
	D. Keamanan Kerja					
18.	Peralatan kerja yang digunakan karyawan sudah memenuhi standar keselamatan kerja					
19.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan					

	BUDAYA ORGANISASI	STS	TS	KS	S	SS
NO.	A. Inovasi dan Pengambilan Resiko					
20.	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan					
21.	Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan					
22.	Saya sering menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan					
	B. Perhatian Terhadap Detail					
23.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal					
24.	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					
25.	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	C. Konsistensi					
26.	Saya senantiasa bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja sehingga dapat memberikan hasil yang optimal					
27.	Saya dituntut untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab					
28.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
	D. Pelibatan					
29.	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan sesama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
30.	Saya selalu dilibatkan saat terjadi rapat kerja di perusahaan					
31.	Saya ikut mendukung kebijakan perusahaan selama kebijakan itu tidak membebani karyawan					

	KINERJA KARYAWAN	STS	TS	KS	S	SS
NO.	A. Kuantitas Kerja					
32.	Saya sanggup memenuhi target jumlah produksi sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
33.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
34.	Dalam melakukan suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan					
	B. Kualitas Kerja					
35.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
36.	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
37.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
	C. Ketepatan Waktu					
38.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
39.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja saya					
40.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
	D. Kehadiran					
41.	Tingkat absensi saya rendah					
42.	Saya hadir kerja maupun pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan perusahaan					
	E. Kemampuan Bekerja Sama					
43.	Saya bersedia mengajari dan membantu karyawan lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
44.	Saya selalu berfikir positif terhadap kinerja tim untuk saling melengkapi di perusahaan					
45.	Terdapat kerja sama yang baik antar karyawan di dalam perusahaan					

REKAPITULASI DATA UJI COBA KUESIONER									
Kompensasi									
responden	atribut								total score
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	4	3	4	4	4	30
2	4	3	1	3	3	3	4	3	24
3	4	3	1	3	1	4	4	3	23
4	4	4	3	4	3	4	4	4	30
5	3	4	2	4	3	4	3	4	27
6	3	3	2	3	1	3	3	3	21
7	3	3	1	3	1	3	3	3	20
8	4	4	2	3	2	4	3	4	26
9	4	4	3	4	3	4	4	4	30
10	5	5	3	5	4	5	5	5	37
11	4	4	2	4	1	4	4	4	27
12	4	3	2	3	2	3	4	3	24
13	3	4	2	4	1	4	3	4	25
14	3	4	2	4	1	4	4	4	26
15	3	4	2	4	2	4	3	5	27
16	3	3	1	3	2	3	3	3	21
17	4	4	2	3	3	3	4	4	27
18	3	4	2	4	2	4	3	4	26
19	3	3	4	3	4	4	3	3	27
20	4	4	3	4	3	4	4	4	30
21	4	3	3	3	4	3	4	3	27
22	4	4	2	4	4	4	4	4	30
23	3	4	4	4	4	4	3	4	30
24	4	3	3	3	3	3	4	3	26
25	4	3	4	3	4	3	4	3	28
26	3	4	4	4	4	4	3	4	30
27	5	4	3	4	4	4	5	4	33
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	3	3	2	3	4	3	3	3	24
30	3	4	3	4	4	4	3	4	29

Lingkungan Kerja												
responden	atribut											total score
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47
2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	40
3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	43
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46
5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	43
6	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	37
7	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	34
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43
10	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	51
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
12	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	36
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	41
14	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	43
15	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	44
16	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43
18	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	39
19	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	39
24	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	38
25	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	38
26	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	39
27	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	49
28	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	35
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
30	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	39

Budaya Organisasi													
responden	atribut												total score
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	49
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	50
3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	44
4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	45
5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	46
6	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	47
7	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	41
8	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	50
9	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	53
10	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	53
11	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	48
12	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	51
13	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	45
14	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	46
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	47
16	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	48
17	2	4	2	5	2	4	4	4	4	4	5	4	44
18	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	44
19	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	47
20	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	49
21	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	42
24	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	42
25	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	42
26	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	42
27	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	54
28	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	38
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	42

Kinerja Karyawan															
responden	atribut														total score
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	60
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	53
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	63
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	59
6	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
7	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57
8	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	59
9	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	64
10	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	59
11	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	61
12	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	4	57
13	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	58
14	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	59
15	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
16	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	58
17	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	59
18	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	58
19	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	57
20	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	59
21	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	49
24	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	49
25	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	50
26	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	49
27	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	63
28	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	44
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	49

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Uji Validitas Kompensasi (X1)

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	total
x1.1 Pearson Correlation	1	.259	.099	.176	.254	.203	.911**	.183	.557**
Sig. (2-tailed)		.166	.604	.353	.175	.282	.000	.333	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.2 Pearson Correlation	.259	1	.216	.898**	.133	.832**	.259	.954**	.760**
Sig. (2-tailed)	.166		.252	.000	.484	.000	.166	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.3 Pearson Correlation	.099	.216	1	.274	.684**	.257	.099	.169	.636**
Sig. (2-tailed)	.604	.252		.142	.000	.170	.604	.373	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.4 Pearson Correlation	.176	.898**	.274	1	.159	.851**	.273	.867**	.759**
Sig. (2-tailed)	.353	.000	.142		.403	.000	.144	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.5 Pearson Correlation	.254	.133	.684**	.159	1	.093	.205	.083	.632**
Sig. (2-tailed)	.175	.484	.000	.403		.626	.276	.661	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.6 Pearson Correlation	.203	.832**	.257	.851**	.093	1	.203	.797**	.704**
Sig. (2-tailed)	.282	.000	.170	.000	.626		.282	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.7 Pearson Correlation	.911**	.259	.099	.273	.205	.203	1	.183	.557**
Sig. (2-tailed)	.000	.166	.604	.144	.276	.282		.333	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.8 Pearson Correlation	.183	.954**	.169	.867**	.083	.797**	.183	1	.697**

	Sig. (2-tailed)	.333	.000	.373	.000	.661	.000	.333		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.557**	.760**	.636**	.759**	.632**	.704**	.557**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

x3.7	Pearson Correlation	-.130	.280	-.130	.342	-.129	.554**	1	.075	.017	.258	.013	.486**	.389*
	Sig. (2-tailed)	.492	.134	.495	.064	.495	.001		.694	.930	.169	.944	.006	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.8	Pearson Correlation	.146	.182	.274	.155	.260	.255	.075	1	.559**	.082	.190	.540**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.441	.337	.143	.413	.166	.173	.694		.001	.667	.315	.002	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.9	Pearson Correlation	.311	.163	.322	.104	.334	.019	.017	.559**	1	.183	.226	.173	.535**
	Sig. (2-tailed)	.095	.391	.083	.584	.072	.921	.930	.001		.333	.229	.362	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.10	Pearson Correlation	-.112	.185	.000	.207	.025	.227	.258	.082	.183	1	.169	.442*	.396*
	Sig. (2-tailed)	.557	.328	1.000	.271	.897	.227	.169	.667	.333		.372	.014	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.11	Pearson Correlation	.138	.147	.316	.197	.245	-.010	.013	.190	.226	.169	1	.068	.451*
	Sig. (2-tailed)	.467	.440	.089	.297	.192	.958	.944	.315	.229	.372		.720	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.12	Pearson Correlation	-.079	.262	.148	.587**	.140	.735**	.486**	.540**	.173	.442*	.068	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.678	.162	.435	.001	.460	.000	.006	.002	.362	.014	.720		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.499**	.496**	.645**	.540**	.643**	.484**	.389*	.581**	.535**	.396*	.451*	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000	.002	.000	.007	.034	.001	.002	.030	.012	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

y9	Pearson Correlation	.396*	.009	.719**	.282	.646**	.304	-.009	.528**	1	.128	.538**	.611**	.162	.320	.681**
	Sig. (2-tailed)	.030	.961	.000	.131	.000	.103	.961	.003		.501	.002	.000	.392	.085	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y10	Pearson Correlation	.136	.492**	.250	.621**	.347	.734**	.557**	.492**	.128	1	.193	.210	.751**	.317	.699**
	Sig. (2-tailed)	.474	.006	.182	.000	.060	.000	.001	.006	.501		.308	.265	.000	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y11	Pearson Correlation	.450*	.034	.679**	-.071	.357	.306	.090	.538**	.538**	.193	1	.530**	.241	.304	.622**
	Sig. (2-tailed)	.013	.858	.000	.709	.053	.100	.638	.002	.002	.308		.003	.200	.103	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y12	Pearson Correlation	.346	.100	.447*	.261	.493**	.267	.005	.412*	.611**	.210	.530**	1	.068	-.011	.585**
	Sig. (2-tailed)	.061	.599	.013	.164	.006	.153	.978	.024	.000	.265	.003		.720	.953	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y13	Pearson Correlation	.091	.482**	.435*	.597**	.298	.561**	.578**	.486**	.162	.751**	.241	.068	1	.412*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.634	.007	.016	.000	.109	.001	.001	.006	.392	.000	.200	.720		.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y14	Pearson Correlation	.298	.389*	.227	.077	.283	.403*	.127	.320	.320	.317	.304	-.011	.412*	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.109	.034	.228	.685	.130	.027	.504	.085	.085	.088	.103	.953	.024		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.535**	.459*	.723**	.527**	.708**	.686**	.426*	.784**	.681**	.699**	.622**	.585**	.691**	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.000	.003	.000	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.877	9

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.760	.899	12

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.823	13

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.754	.898	15

Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
						X1								
1	Adit	18	Pria	2	SMP	4	3	3	4	4	4	4	4	30
2	Ahmad Fadholi	36	Pria	4	SD	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	Ahmad Wamri	32	Pria	7	SMP	3	3	3	3	4	4	3	4	27
4	Anas	29	Pria	4	SMP	4	3	4	4	3	4	4	4	30
5	Andin	20	Wanita	3	SMP	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	Andri	28	Pria	6	SMP	3	4	4	5	4	3	4	4	31
7	Arga	20	Pria	2	SMA	5	4	3	4	4	4	4	4	32
8	Aziz	21	Pria	1	SMA	3	3	3	4	3	3	4	3	26
9	Bayu Avif	24	Pria	4	SMA	3	3	4	4	4	4	4	4	30
10	Desi	21	Wanita	3	SMP	3	4	3	4	4	3	4	3	28
11	Dewi	25	Wanita	3	SMP	4	3	4	3	4	5	4	5	32
12	Fauzi	36	Pria	2	SD	4	4	3	4	4	4	4	4	31
13	Firman	24	Pria	4	SMP	3	4	3	4	3	3	4	4	28
14	Hendro Wibowo	25	Pria	4	SMA	4	4	4	4	5	4	3	4	32
15	Ikhrom	21	Pria	3	SMP	4	4	4	4	3	3	4	4	30
16	Imron	31	Pria	6	SD	4	4	4	3	4	3	4	3	29
17	Irfan	24	Pria	2	SMA	4	3	4	4	4	4	4	4	31
18	Irham	26	Pria	6	SMP	3	3	2	3	3	2	3	4	23
19	Ja'i	41	Pria	4	SD	4	4	3	3	4	4	5	3	30
20	Jahilin	28	Pria	2	SMP	4	3	4	3	5	4	4	4	31
21	Jamaludin	29	Pria	4	SD	3	3	3	4	3	4	3	4	27
22	Kadir	31	Pria	2	SD	4	3	3	3	4	3	4	4	28
23	Kasmin	37	Pria	3	SMP	4	3	4	4	4	4	4	4	31
24	Khasan	29	Pria	6	SD	5	4	5	4	5	4	4	5	36
25	Kumaryo	34	Pria	7	SMP	5	4	4	4	3	3	4	4	31

26	Kusnadi	24	Pria	5	SMP	5	4	4	4	5	3	3	4	32
27	Lukman	28	Pria	5	SMP	5	4	3	5	3	3	4	3	30
28	M. Riki	21	Pria	1	SMP	4	3	4	4	3	4	3	4	29
29	Maftuin	32	Pria	6	SD	3	4	3	4	3	3	5	5	30
30	Mamik	35	Pria	5	SMP	5	3	3	5	4	3	3	4	30
31	Maryanto	24	Pria	4	SMP	4	4	3	4	3	3	3	4	28
32	Milda	22	Wanita	4	SMP	4	4	3	4	5	5	4	5	34
33	Mukhip	36	Pria	6	SD	3	3	4	4	3	4	3	4	28
34	Mulyono	28	Pria	4	SMP	4	4	3	5	4	3	3	4	30
35	Musanep	42	Pria	8	SD	4	3	4	3	4	4	4	3	29
36	Nanik	38	Wanita	7	SMP	3	3	3	3	4	3	3	4	26
37	Nia	23	Wanita	2	SMA	4	3	4	3	4	4	4	3	29
38	Niken	20	Wanita	2	SMP	5	3	4	3	4	3	3	4	29
39	Novi	20	Wanita	1	SMA	3	3	4	4	3	3	3	4	27
40	Nugroho	19	Pria	1	SMA	4	3	3	3	3	3	4	3	26
41	Pambudi	24	Pria	3	SMA	3	3	4	3	4	4	4	4	29
42	Puput	24	Wanita	2	SMP	4	3	5	4	4	3	3	4	30
43	Rahmat	26	Pria	4	SMP	4	3	3	3	3	4	3	3	26
44	Rani	22	Wanita	3	SMA	4	4	3	4	4	3	4	4	30
45	Ridwan	22	Pria	1	SMP	4	3	4	3	4	3	3	4	28
46	Rina Sari	19	Wanita	2	SMP	3	4	4	3	5	4	4	3	30
47	Roni	23	Pria	5	SMP	4	4	3	4	3	4	4	3	29
48	Roza'i	28	Pria	6	SD	4	3	3	3	4	4	4	4	29
49	Ruden	30	Pria	7	SMP	4	4	3	4	4	4	3	4	30
50	Rum	22	Wanita	3	SMP	4	3	3	3	4	4	4	4	29
51	Rya	20	Wanita	2	SMP	4	3	3	5	4	4	3	3	29
52	Ryan	21	Pria	3	SMP	5	4	3	3	4	4	3	4	30

53	Santoso	30	Pria	6	SMP	5	5	4	4	5	4	4	4	35
54	Saputro	26	Pria	5	SMP	4	5	4	4	5	4	4	4	34
55	Selamet	20	Pria	2	SMP	4	4	5	4	4	5	5	4	35
56	Siti	23	Wanita	2	SMA	5	4	4	5	5	4	4	5	36
57	Sudarso	23	Pria	2	SMA	5	4	3	5	4	5	4	4	34
58	Sujoko	41	Pria	8	SD	4	4	3	4	4	4	3	4	30
59	Sumiah	37	Wanita	8	SD	4	3	5	4	4	5	5	5	35
60	Suparyati	34	Wanita	7	SMP	5	3	4	5	4	4	4	5	34
61	Susilo	25	Pria	4	SMP	5	4	4	4	5	4	5	4	35
62	Sutarwi	26	Pria	3	SD	4	3	3	4	4	4	4	4	30
63	Syamsul	21	Pria	2	SMP	3	3	3	4	4	4	4	4	29
64	Syanif	33	Pria	4	SD	4	4	3	3	4	3	4	4	29
65	Tarmidi	48	Pria	8	SD	4	4	3	3	4	4	3	4	29
66	Titin	26	Wanita	1	SMP	4	3	3	4	4	4	5	5	32
67	Triatmojo	26	Pria	5	SMP	5	4	4	5	4	4	5	5	36
68	Tutik	27	Wanita	4	SMA	4	4	4	3	4	4	3	4	30
69	Ubaidillah	34	Pria	6	SD	4	3	3	3	4	3	3	4	27
70	Ulfa	22	Wanita	3	SMA	3	3	2	5	4	4	4	4	29
71	Uswatun	32	Wanita	8	SMP	3	3	3	4	4	3	5	4	29
72	Uzie	26	Pria	2	SMP	4	2	3	4	4	4	4	5	30
73	Wulan	22	Wanita	3	SMP	4	3	3	4	4	4	4	4	30
74	Zulaikah	27	Wanita	4	SMA	3	3	3	5	4	3	4	4	29

Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	X2											Total
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Adit	18	Pria	2	SMP	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	47
2	Ahmad Fadhohi	36	Pria	4	SD	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53
3	Ahmad Wannu	32	Pria	7	SMP	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	48
4	Anas	29	Pria	4	SMP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
5	Andin	20	Wanita	3	SMP	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	47
6	Andri	28	Pria	6	SMP	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	49
7	Anga	20	Pria	2	SMA	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	46
8	Aziz	21	Pria	1	SMA	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	47
9	Bayu Avif	24	Pria	4	SMA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53
10	Desi	21	Wanita	3	SMP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
11	Dewi	25	Wanita	3	SMP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
12	Fauzi	36	Pria	2	SD	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53
13	Firman	24	Pria	4	SMP	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
14	Hendro Wibowo	25	Pria	4	SMA	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	48
15	Ikhrom	21	Pria	3	SMP	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	50
16	Imron	31	Pria	6	SD	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	49
17	Irfan	24	Pria	2	SMA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	52
18	Irfham	26	Pria	6	SMP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	53
19	Ja'i	41	Pria	4	SD	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	47
20	Jahlin	28	Pria	2	SMP	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	42
21	Jamaludin	29	Pria	4	SD	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	42
22	Kadir	31	Pria	2	SD	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	43
23	Kasmin	37	Pria	3	SMP	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
24	Khasan	29	Pria	6	SD	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	45
25	Kunaryo	34	Pria	7	SMP	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	44
26	Kusnadi	24	Pria	5	SMP	4	4	3	4	4	4	3	2	3	5	5	41
27	Lukman	28	Pria	5	SMP	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	40
28	M. Riki	21	Pria	1	SMP	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	44
29	Maftuin	32	Pria	6	SD	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	41
30	Mamik	35	Pria	5	SMP	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	5	44

31	Maryanto	24	Pria	4	SMP	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	45
32	Milda	22	Wanita	4	SMP	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	47
33	Mukhip	36	Pria	6	SD	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	48
34	Mulyono	28	Pria	4	SMP	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	46
35	Musanep	42	Pria	8	SD	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	49
36	Nanik	38	Wanita	7	SMP	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	45
37	Nia	23	Wanita	2	SMA	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	47
38	Niken	20	Wanita	2	SMP	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	47
39	Novi	20	Wanita	1	SMA	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	45
40	Nugroho	19	Pria	1	SMA	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	44
41	Pambudi	24	Pria	3	SMA	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	39
42	Puput	24	Wanita	2	SMP	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	50
43	Rahmat	26	Pria	4	SMP	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	42
44	Rani	22	Wanita	3	SMA	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	42
45	Ridwan	22	Pria	1	SMP	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	43
46	Rina Sari	19	Wanita	2	SMP	4	4	3	3	4	3	4	2	3	5	4	39
47	Roni	23	Pria	5	SMP	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	38
48	Roza'i	28	Pria	6	SD	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	40
49	Ruden	30	Pria	7	SMP	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	37
50	Rum	22	Wanita	3	SMP	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	52
51	Rya	20	Wanita	2	SMP	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	50
52	Ryan	21	Pria	3	SMP	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	50
53	Santoso	30	Pria	6	SMP	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	45
54	Saputro	26	Pria	5	SMP	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	40
55	Selamet	20	Pria	2	SMP	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	43

56	Siti	23	Wanita	2	SMA	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	52
57	Sudarso	23	Pria	2	SMA	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	41
58	Sujoko	41	Pria	8	SD	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	40
59	Sumiah	37	Wanita	8	SD	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	45
60	Suparyati	34	Wanita	7	SMP	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	43
61	Susilo	25	Pria	4	SMP	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44
62	Sutarwi	26	Pria	3	SD	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	40
63	Syamsul	21	Pria	2	SMP	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	51
64	Syarif	33	Pria	4	SD	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	47
65	Tarmidi	48	Pria	8	SD	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	40
66	Titin	26	Wanita	1	SMP	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	5	42
67	Triatmojo	26	Pria	5	SMP	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	44
68	Tutik	27	Wanita	4	SMA	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	47
69	Ubaidillah	34	Pria	6	SD	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	51
70	Ulfa	22	Wanita	3	SMA	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	40
71	Uswatun	32	Wanita	8	SMP	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52
72	Uzie	26	Pria	2	SMP	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	45
73	Wulan	22	Wanita	3	SMP	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
74	Zulaikah	27	Wanita	4	SMA	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	41

Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X3)

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
						X3												
1	Adit	18	Pria	2	SMP	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	53
2	Ahmad Fadholi	36	Pria	4	SD	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	54
3	Ahmad Wanni	32	Pria	7	SMP	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	Anas	29	Pria	4	SMP	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	50
5	Andin	20	Wanita	3	SMP	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48
6	Andri	28	Pria	6	SMP	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	50
7	Arga	20	Pria	2	SMA	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
8	Aziz	21	Pria	1	SMA	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	48
9	Bayu Avif	24	Pria	4	SMA	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	50
10	Desi	21	Wanita	3	SMP	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	54
11	Dewi	25	Wanita	3	SMP	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	49
12	Fauzi	36	Pria	2	SD	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53
13	Firman	24	Pria	4	SMP	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	50
14	Hendro Wibowo	25	Pria	4	SMA	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	49
15	Ikhrom	21	Pria	3	SMP	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	51
16	Imron	31	Pria	6	SD	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	50
17	Irfan	24	Pria	2	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	Irfan	26	Pria	6	SMP	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	46
19	Ja'i	41	Pria	4	SD	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	47
20	Jahilin	28	Pria	2	SMP	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	48
21	Jamaludin	29	Pria	4	SD	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
22	Kadir	31	Pria	2	SD	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	57
23	Kasmin	37	Pria	3	SMP	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
24	Khasan	29	Pria	6	SD	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	54
25	Kunaryo	34	Pria	7	SMP	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	44

26	Kusnafi	24	Pria	5	SMP	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	46
27	Lukman	28	Pria	5	SMP	5	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	4	45
28	M. Riki	21	Pria	1	SMP	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	44
29	Maftuin	32	Pria	6	SD	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	44
30	Mamik	35	Pria	5	SMP	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	46
31	Maryanto	24	Pria	4	SMP	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	44
32	Milda	22	Wanita	4	SMP	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	44
33	Mukhip	36	Pria	6	SD	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
34	Mulyono	28	Pria	4	SMP	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	51
35	Musanep	42	Pria	8	SD	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	54
36	Nanik	38	Wanita	7	SMP	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	50
37	Nia	23	Wanita	2	SMA	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	51
38	Niken	20	Wanita	2	SMP	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	52
39	Novi	20	Wanita	1	SMA	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	47
40	Nugroho	19	Pria	1	SMA	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
41	Pambudi	24	Pria	3	SMA	3	3	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	39
42	Poput	24	Wanita	2	SMP	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	55
43	Rahmat	26	Pria	4	SMP	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	47
44	Rani	22	Wanita	3	SMA	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	47
45	Ridwan	22	Pria	1	SMP	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	48
46	Rina Sari	19	Wanita	2	SMP	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	44
47	Roni	23	Pria	5	SMP	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	48
48	Roza'i	28	Pria	6	SD	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	45
49	Ruden	30	Pria	7	SMP	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	42
50	Rum	22	Wanita	3	SMP	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	50

51	Rya	20	Wanita	2	SMP	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55
52	Ryan	21	Pria	3	SMP	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	55
53	Santoso	30	Pria	6	SMP	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
54	Saputro	26	Pria	5	SMP	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	45
55	Selamet	20	Pria	2	SMP	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	48
56	Siti	23	Wanita	2	SMA	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	57
57	Sudarso	23	Pria	2	SMA	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	46
58	Sujoko	41	Pria	8	SD	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	45
59	Sumiah	37	Wanita	8	SD	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
60	Suparyati	34	Wanita	7	SMP	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	48
61	Susilo	25	Pria	4	SMP	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	48
62	Sutarwi	26	Pria	3	SD	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	45
63	Syamsul	21	Pria	2	SMP	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	52
64	Syarif	33	Pria	4	SD	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	52
65	Tarmidi	48	Pria	8	SD	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	52
66	Titin	26	Wanita	1	SMP	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	47
67	Triatmojo	26	Pria	5	SMP	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	49
68	Tutik	27	Wanita	4	SMA	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
69	Ubaidillah	34	Pria	6	SD	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	56
70	Ulfa	22	Wanita	3	SMA	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	45
71	Uswatun	32	Wanita	8	SMP	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	57
72	Uzie	26	Pria	2	SMP	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
73	Wulan	22	Wanita	3	SMP	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	51
74	Zulaikah	27	Wanita	4	SMA	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46

Rekapitulasi Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
						Y														
1	Adit	18	Pria	2	SMP	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	64
2	Ahmad Fadholi	36	Pria	4	SD	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	68
3	Ahmad Wanuri	32	Pria	7	SMP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
4	Anas	29	Pria	4	SMP	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
5	Andin	20	Wanita	3	SMP	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3	61
6	Andri	28	Pria	6	SMP	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	62
7	Arga	20	Pria	2	SMA	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	50
8	Aziz	21	Pria	1	SMA	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	60
9	Bayu Avif	24	Pria	4	SMA	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	60
10	Desi	21	Wanita	3	SMP	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	62
11	Dewi	25	Wanita	3	SMP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	68
12	Fanzy	36	Pria	2	SD	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	68
13	Firman	24	Pria	4	SMP	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	62
14	Hendro Wibowo	25	Pria	4	SMA	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	59
15	Ikhrom	21	Pria	3	SMP	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	58
16	Imron	31	Pria	6	SD	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	58
17	Irfan	24	Pria	2	SMA	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
18	Irham	26	Pria	6	SMP	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	66
19	Ja'i	41	Pria	4	SD	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	57
20	Jabilin	28	Pria	2	SMP	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	57
21	Jamaludin	29	Pria	4	SD	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	56
22	Kafir	31	Pria	2	SD	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	56
23	Kasmin	37	Pria	3	SMP	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	3	4	59
24	Khasan	29	Pria	6	SD	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	59
25	Kumaryo	34	Pria	7	SMP	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	59

51	Rya	20	Wanita	2	SMP	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	63
52	Ryan	21	Pria	3	SMP	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	63
53	Santoso	30	Pria	6	SMP	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	65
54	Saputro	26	Pria	5	SMP	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	59
55	Selamet	20	Pria	2	SMP	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	59
56	Siti	23	Wanita	2	SMA	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	64
57	Sulardo	23	Pria	2	SMA	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	59
58	Sujoko	41	Pria	8	SD	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	57
59	Sumiah	37	Wanita	8	SD	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
60	Suparyati	34	Wanita	7	SMP	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	63
61	Susilo	25	Pria	4	SMP	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	59
62	Sutarwi	26	Pria	3	SD	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	57
63	Syamsul	21	Pria	2	SMP	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	60
64	Syanif	33	Pria	4	SD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	56
65	Tarmidi	48	Pria	8	SD	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	60
66	Titin	26	Wanita	1	SMP	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	61
67	Triatmojo	26	Pria	5	SMP	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	67
68	Tutik	27	Wanita	4	SMA	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	60
69	Ubaidillah	34	Pria	6	SD	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	59
70	Ulfa	22	Wanita	3	SMA	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	57
71	Uswatun	32	Wanita	8	SMP	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	60
72	Uzie	26	Pria	2	SMP	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	50
73	Wulan	22	Wanita	3	SMP	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63
74	Zulaikah	27	Wanita	4	SMA	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59

SKOR INDIKATOR KOMPENSASI (X1)

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	1	2	3	Upah	4	5	Insentif	6	7	8	Tunjangan
						X1				X1			X1			
1	Adit	18	Pria	2	SMP	4	3	3	10	4	4	8	4	4	4	12
2	Ahmad Fadholi	36	Pria	4	SD	4	4	4	12	4	4	8	4	4	3	11
3	Ahmad Wanuri	32	Pria	6	SMP	3	3	3	9	3	4	7	4	3	4	11
4	Anas	29	Pria	4	SMP	4	3	4	11	4	3	7	4	4	4	12
5	Andin	20	Wanita	3	SMP	4	3	4	11	4	4	8	4	4	4	12
6	Andri	28	Pria	6	SMP	3	4	4	11	5	4	9	3	4	4	11
7	Arga	20	Pria	2	SMA	5	4	3	12	4	4	8	4	4	4	12
8	Aziz	21	Pria	1	SMA	3	3	3	9	4	3	7	3	4	3	10
9	Bayu Avif	24	Pria	4	SMA	3	3	4	10	4	4	8	4	4	4	12
10	Desi	21	Wanita	3	SMP	3	4	3	10	4	4	8	3	4	3	10
11	Dewi	25	Wanita	3	SMP	4	3	4	11	3	4	7	5	4	5	14
12	Fauzi	36	Pria	2	SD	4	4	3	11	4	4	8	4	4	4	12
13	Firman	24	Pria	4	SMP	3	4	3	10	4	3	7	3	4	4	11
14	Hendro Wibowo	25	Pria	4	SMA	4	4	4	12	4	5	9	4	3	4	11
15	Ikrom	21	Pria	3	SMP	4	4	4	12	4	3	7	3	4	4	11
16	Imron	31	Pria	6	SD	4	4	4	12	3	4	7	3	4	3	10
17	Irfan	24	Pria	2	SMA	4	3	4	11	4	4	8	4	4	4	12
18	Irham	26	Pria	6	SMP	3	3	2	8	3	3	6	2	3	4	9
19	Ja'i	41	Pria	4	SD	4	4	3	11	3	4	7	4	5	3	12
20	Jahilin	28	Pria	2	SMP	4	3	4	11	3	5	8	4	4	4	12
21	Jamaludin	29	Pria	4	SD	3	3	3	9	4	3	7	4	3	4	11
22	Kadir	31	Pria	2	SD	4	3	3	10	3	4	7	3	4	4	11
23	Kasmin	37	Pria	3	SMP	4	3	4	11	4	4	8	4	4	4	12
24	Khasan	29	Pria	6	SD	5	4	5	14	4	5	9	4	4	5	13
25	Kumaryo	34	Pria	6	SMP	5	4	4	13	4	3	7	3	4	4	11

26	Kusnadi	24	Pria	5	SMP	5	4	4	13	4	5	9	3	3	4	10
27	Lukman	28	Pria	5	SMP	5	4	3	12	5	3	8	3	4	3	10
28	M. Riki	21	Pria	1	SMP	4	3	4	11	4	3	7	4	3	4	11
29	Maftuin	32	Pria	6	SD	3	4	3	10	4	3	7	3	5	5	13
30	Mamik	35	Pria	5	SMP	5	3	3	11	5	4	9	3	3	4	10
31	Maryanto	24	Pria	4	SMP	4	4	3	11	4	3	7	3	3	4	10
32	Milda	22	Wanita	4	SMP	4	4	3	11	4	5	9	5	4	5	14
33	Mukhip	36	Pria	6	SD	3	3	4	10	4	3	7	4	3	4	11
34	Mulyono	28	Pria	4	SMP	4	4	3	11	5	4	9	3	3	4	10
35	Musanep	42	Pria	6	SD	4	3	4	11	3	4	7	4	4	3	11
36	Nanik	38	Wanita	7	SMP	3	3	3	9	3	4	7	3	3	4	10
37	Nia	23	Wanita	2	SMA	4	3	4	11	3	4	7	4	4	3	11
38	Niken	20	Wanita	2	SMP	5	3	4	12	3	4	7	3	3	4	10
39	Novi	20	Wanita	1	SMA	3	3	4	10	4	3	7	3	3	4	10
40	Nugroho	19	Pria	1	SMA	4	3	3	10	3	3	6	3	4	3	10
41	Pambudi	24	Pria	3	SMA	3	3	4	10	3	4	7	4	4	4	12
42	Puput	24	Wanita	2	SMP	4	3	5	12	4	4	8	3	3	4	10
43	Rahmat	26	Pria	4	SMP	4	3	3	10	3	3	6	4	3	3	10
44	Rani	22	Wanita	3	SMA	4	4	3	11	4	4	8	3	4	4	11
45	Ridwan	22	Pria	1	SMP	4	3	4	11	3	4	7	3	3	4	10
46	Rina Sari	19	Wanita	2	SMP	3	4	4	11	3	5	8	4	4	3	11
47	Roni	23	Pria	5	SMP	4	4	3	11	4	3	7	4	4	3	11
48	Roza`i	28	Pria	6	SD	4	3	3	10	3	4	7	4	4	4	12
49	Ruden	30	Pria	7	SMP	4	4	3	11	4	4	8	4	3	4	11
50	Rum	22	Wanita	3	SMP	4	3	3	10	3	4	7	4	4	4	12

51	Rya	20	Wanita	2	SMP	4	3	3	10	5	4	9	4	3	3	10							
52	Ryan	21	Pria	3	SMP	5	4	3	12	3	4	7	4	3	4	11							
53	Santoso	30	Pria	6	SMP	5	5	4	14	4	5	9	4	4	4	12							
54	Saputro	26	Pria	5	SMP	4	5	4	13	4	5	9	4	4	4	12							
55	Selamet	20	Pria	2	SMP	4	4	5	13	4	4	8	5	5	4	14							
56	Siti	23	Wanita	2	SMA	5	4	4	13	5	5	10	4	4	5	13							
57	Sudarso	23	Pria	2	SMA	5	4	3	12	5	4	9	5	4	4	13							
58	Sujoko	41	Pria	8	SD	4	4	3	11	4	4	8	4	3	4	11							
59	Sumah	37	Wanita	8	SD	4	3	5	12	4	4	8	5	5	5	15							
60	Suparyati	34	Wanita	7	SMP	5	3	4	12	5	4	9	4	4	5	13							
61	Susilo	25	Pria	4	SMP	5	4	4	13	4	5	9	4	5	4	13							
62	Sutarwi	26	Pria	3	SD	4	3	3	10	4	4	8	4	4	4	12							
63	Syamsul	21	Pria	2	SMP	3	3	3	9	4	4	8	4	4	4	12							
64	Syarif	33	Pria	4	SD	4	4	3	11	3	4	7	3	4	4	11							
65	Tarmidi	48	Pria	8	SD	4	4	3	11	3	4	7	4	3	4	11							
66	Titin	26	Wanita	1	SMP	4	3	3	10	4	4	8	4	5	5	14							
67	Triatmojo	26	Pria	5	SMP	5	4	4	13	5	4	9	4	5	5	14							
68	Tutik	27	Wanita	4	SMA	4	4	4	12	3	4	7	4	3	4	11							
69	Ubaidillah	34	Pria	6	SD	4	3	3	10	3	4	7	3	3	4	10							
70	Ulfa	22	Wanita	3	SMA	3	3	2	8	5	4	9	4	4	4	12							
71	Uswatun	32	Wanita	8	SMP	3	3	3	9	4	4	8	3	5	4	12							
72	Uzie	26	Pria	2	SMP	4	2	3	9	4	4	8	4	4	5	13							
73	Wulan	22	Wanita	3	SMP	4	3	3	10	4	4	8	4	4	4	12							
74	Zulnikah	27	Wanita	4	SMA	3	3	3	9	5	4	9	3	4	4	11							
Jumlah Skor						SKOR			807			SKOR			574			SKOR			848		
Skor Ideal									1110						740						1110		
Skor Ideal Interval									73%						77%						76%		
Kriteria									Baik						Baik						Baik		

Keterangan :

Skor Ideal = 5 x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Skor Ideal Interval = (jumlah/skor ideal) x 100%

SKOR INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	1	2	3	Susana Kerja	4	5	6	Hubungan Rekan Kerja	7	8	9	Fasilitas Kerja	10	11	Keamanan Kerja
						X2				X2				X2				X2		
1	Adit	18	Pria	2	SMP	4	4	5	13	5	4	4	13	5	4	4	13	4	4	8
2	Ahmad Fadhli	36	Pria	4	SD	5	5	4	14	5	4	5	14	5	5	5	15	5	5	10
3	Ahmad Wanni	32	Pria	6	SMP	5	5	5	15	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	8
4	Anas	29	Pria	4	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	9
5	Andin	20	Wanita	3	SMP	4	5	4	13	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	8
6	Andi	28	Pria	6	SMP	4	5	5	14	5	5	4	14	3	5	4	12	4	5	9
7	Anga	20	Pria	2	SMA	5	5	4	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	3	7
8	Aziz	21	Pria	1	SMA	4	4	5	13	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	8
9	Bayu Avif	24	Pria	4	SMA	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	8
10	Desi	21	Wanita	3	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	9
11	Dewi	25	Wanita	3	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	9
12	Fauzi	36	Pria	2	SD	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	9
13	Firman	24	Pria	4	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	9
14	Hendro Wibowo	25	Pria	4	SMA	5	4	4	13	4	5	5	14	4	4	4	12	5	4	9
15	Ikhrom	21	Pria	3	SMP	4	5	5	14	5	4	5	14	5	4	4	13	5	4	9
16	Ismun	31	Pria	6	SD	5	5	5	15	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	8
17	Irfan	24	Pria	2	SMA	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	7
18	Iham	26	Pria	6	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	8
19	Is'i	41	Pria	4	SD	4	4	3	11	4	5	4	13	4	5	5	14	4	5	9
20	Ishidin	28	Pria	2	SMP	4	4	3	11	4	5	3	12	3	4	4	11	4	4	8
21	Jamudin	29	Pria	4	SD	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	7
22	Kadir	31	Pria	2	SD	4	4	5	13	4	3	3	10	4	3	3	10	5	5	10
23	Kasmin	37	Pria	3	SMP	4	4	4	12	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	8
24	Khasan	29	Pria	6	SD	4	3	4	11	4	5	4	13	3	4	4	11	5	5	10
25	Kumaryo	34	Pria	6	SMP	3	4	4	11	4	5	4	13	3	4	4	11	4	5	9

26	Kurnadi	24	Pria	5	SMP	4	4	3	11	4	4	4	12	3	2	3	8	5	5	10
27	Lukman	28	Pria	5	SMP	3	3	3	9	5	4	4	13	3	3	4	10	4	4	8
28	M. Riki	21	Pria	1	SMP	4	4	5	13	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	8
29	Maftuin	32	Pria	6	SD	4	3	4	11	4	3	4	11	3	4	4	11	4	4	8
30	Mamuk	35	Pria	5	SMP	5	3	4	12	3	5	3	11	4	4	3	11	5	5	10
31	Maryanto	24	Pria	4	SMP	4	4	4	12	5	4	4	13	4	3	5	12	4	4	8
32	Milda	22	Wanita	4	SMP	5	5	5	15	4	5	4	13	4	3	3	10	4	5	9
33	Mukhip	36	Pria	6	SD	5	5	4	14	5	4	5	14	4	4	3	11	4	5	9
34	Mulyono	28	Pria	4	SMP	3	4	5	12	4	4	5	13	5	4	4	13	3	5	8
35	Muscep	42	Pria	6	SD	4	5	5	14	5	5	4	14	4	4	3	11	5	5	10
36	Namuk	38	Wanita	7	SMP	4	5	4	13	5	4	5	14	4	3	4	11	4	3	7
37	Nia	23	Wanita	2	SMA	4	5	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	9
38	Nikm	20	Wanita	2	SMP	4	5	4	13	5	4	4	13	4	3	4	11	5	5	10
39	Novi	20	Wanita	1	SMA	4	5	5	14	4	4	5	13	3	3	3	9	4	5	9
40	Nugroho	19	Pria	1	SMA	5	4	4	13	4	3	4	11	3	4	4	11	4	5	9
41	Pambudi	24	Pria	3	SMA	3	5	3	11	4	4	4	12	3	3	3	9	3	4	7
42	Puput	24	Wanita	2	SMP	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	4	14	4	4	8
43	Rahmat	26	Pria	4	SMP	4	4	4	12	4	3	4	11	2	4	4	10	4	5	9
44	Rani	22	Wanita	3	SMA	5	4	4	13	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	8
45	Ridwan	22	Pria	1	SMP	4	5	4	13	4	3	4	11	5	3	4	12	3	4	7
46	Rina Sari	19	Wanita	2	SMP	4	4	3	11	3	4	3	10	4	2	3	9	5	4	9
47	Roni	23	Pria	5	SMP	4	4	2	10	4	4	3	11	3	3	3	9	4	4	8
48	Roza'i	28	Pria	6	SD	3	3	4	10	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	8
49	Ruden	30	Pria	7	SMP	4	4	3	11	3	4	3	10	3	2	3	8	4	4	8
50	Rum	22	Wanita	3	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	9

51	Rya	20	Wanita	2	SMP	5	5	5	15	5	3	4	12	5	4	4	13	5	5	10
52	Ryan	21	Pria	3	SMP	5	5	5	15	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	9
53	Santoso	30	Pria	6	SMP	5	4	4	13	4	4	4	12	4	3	4	11	4	5	9
54	Saputro	26	Pria	5	SMP	4	4	4	12	4	4	3	11	3	4	3	10	3	4	7
55	Selamet	20	Pria	2	SMP	4	3	4	11	5	3	4	12	4	3	4	11	4	5	9
56	Siti	23	Wanita	2	SMA	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	4	13	5	5	10
57	Suduso	23	Pria	2	SMA	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	8
58	Sujoko	41	Pria	8	SD	4	4	3	11	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	7
59	Suniah	37	Wanita	8	SD	5	5	4	14	5	4	3	12	3	3	5	11	4	4	8
60	Suparyati	34	Wanita	7	SMP	5	4	4	13	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	8
61	Susilo	25	Pria	4	SMP	5	4	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	8
62	Sutarwi	26	Pria	3	SD	4	4	3	11	4	3	5	12	4	3	4	11	3	3	6
63	Syamsul	21	Pria	2	SMP	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	4	13	4	5	9
64	Syarif	33	Pria	4	SD	5	4	5	14	4	5	4	13	4	3	4	11	4	5	9
65	Tamidi	48	Pria	8	SD	4	4	3	11	4	4	4	12	4	2	3	9	4	4	8
66	Titan	26	Wanita	1	SMP	4	3	4	11	4	4	4	12	5	3	3	11	3	5	8
67	Triatmojo	26	Pria	5	SMP	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	3	11	4	4	8
68	Totik	27	Wanita	4	SMA	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	4	12	5	4	9
69	Ubaidillah	34	Pria	6	SD	5	5	5	15	5	4	5	14	4	3	5	12	5	5	10
70	Ulfa	22	Wanita	3	SMA	3	4	3	10	4	4	3	11	3	4	3	10	4	5	9
71	Uswatun	32	Wanita	8	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	10
72	Uzie	26	Pria	2	SMP	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	3	12	3	5	8
73	Wulan	22	Wanita	3	SMP	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	9
74	Zulakhirah	27	Wanita	4	SMA	4	5	3	12	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	7
Jumlah Skor						SKOR	955	SKOR	945	SKOR	864	SKOR	629							
Skor Ideal							1110		1110		1110		740							
Skor Ideal Interval							86%		85%		78%		85%							
Kriteria							Sangat Baik		Sangat Baik		Baik		Sangat Baik							

Keterangan :

Skor ideal = 5 x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Skor ideal interval = (jumlah/skor ideal) x 100%

SKOR INDIKATOR BUDAYA ORGANISASI (X3)

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	1	2	3	Inovasi	4	5	6	Perhatian Detail	7	8	9	Konsistensi	10	11	12	Pelibatan
						X3				X3				X3							
1	Arit	18	Pria	2	SMP	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	5	13
2	Ahmad Fadhli	36	Pria	4	SD	5	5	4	14	4	5	4	13	5	4	4	13	5	5	4	14
3	Ahmad Wanni	32	Pria	6	SMP	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
4	Anas	29	Pria	4	SMP	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	4	13	3	4	4	11
5	Andin	20	Wanita	3	SMP	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12
6	Andri	28	Pria	6	SMP	3	4	4	11	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	4	12
7	Anga	20	Pria	2	SMA	5	4	3	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12
8	Aziz	21	Pria	1	SMA	4	4	3	11	5	5	5	15	4	4	4	12	3	3	4	10
9	Bayu Avif	24	Pria	4	SMA	5	4	4	13	5	4	3	12	4	5	4	13	4	4	4	12
10	Desi	21	Wanita	3	SMP	4	5	4	13	4	4	5	13	5	4	4	13	5	5	5	15
11	Dewi	25	Wanita	3	SMP	4	4	4	12	4	4	3	11	5	5	3	13	4	5	4	13
12	Fauzi	36	Pria	2	SD	4	5	5	14	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	4	12
13	Firman	24	Pria	4	SMP	4	5	5	14	4	5	4	13	4	5	4	13	3	3	4	10
14	Hendro Wibowo	25	Pria	4	SMA	4	5	4	13	5	4	3	12	4	4	4	12	5	4	3	12
15	Ikrom	21	Pria	3	SMP	5	4	4	13	4	5	4	13	5	4	4	13	3	5	4	12
16	Inron	31	Pria	6	SD	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	3	12	4	3	4	11
17	Irfan	24	Pria	2	SMA	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
18	Irfan	26	Pria	6	SMP	4	3	4	11	4	5	4	13	4	4	3	11	3	4	4	11
19	Irfi	41	Pria	4	SD	5	4	3	12	4	4	3	11	4	5	3	12	4	4	4	12
20	Jahidin	28	Pria	2	SMP	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	3	11	4	4	4	12
21	Jamaludin	29	Pria	4	SD	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	5	4	4	13
22	Kadir	31	Pria	2	SD	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	4	13
23	Kasmin	37	Pria	3	SMP	3	4	4	11	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12
24	Khasan	29	Pria	6	SD	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	5	15	4	5	5	14
25	Kunaryo	34	Pria	6	SMP	4	4	4	12	3	3	5	11	3	4	4	11	3	3	4	10

26	Kusnadi	24	Pria	5	SMP	4	3	4	11	3	5	4	12	4	4	4	12	5	3	3	11
27	Lukman	28	Pria	5	SMP	5	3	3	11	5	4	3	12	3	4	5	12	3	3	4	10
28	M. Riki	21	Pria	1	SMP	5	3	4	12	3	4	3	10	4	4	4	12	3	4	3	10
29	Maftun	32	Pria	6	SD	4	4	3	11	3	4	3	10	4	4	4	12	3	3	5	11
30	Manik	35	Pria	5	SMP	4	5	3	12	4	4	4	12	3	4	5	12	4	3	3	10
31	Maryanto	24	Pria	4	SMP	4	4	3	11	5	4	3	12	4	4	4	12	3	3	3	9
32	Milda	22	Wanita	4	SMP	4	4	3	11	3	4	4	11	4	4	4	12	3	4	3	10
33	Mukhip	36	Pria	6	SD	5	4	4	13	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	4	13
34	Mulyono	28	Pria	4	SMP	2	4	4	10	4	5	5	14	4	5	5	14	4	4	5	13
35	Musanep	42	Pria	6	SD	4	5	4	13	4	5	5	14	5	5	5	15	4	4	4	12
36	Nanik	38	Wanita	7	SMP	5	3	3	11	4	4	4	12	5	4	5	14	4	5	4	13
37	Nia	23	Wanita	2	SMA	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	5	13	5	4	4	13
38	Niken	20	Wanita	2	SMP	5	5	4	14	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	3	11
39	Novi	20	Wanita	1	SMA	4	4	4	12	5	4	3	12	3	4	4	11	4	4	4	12
40	Nugroho	19	Pria	1	SMA	5	4	3	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12
41	Pambudi	24	Pria	3	SMA	3	3	3	9	4	3	2	9	4	2	4	10	4	3	4	11
42	Puput	24	Wanita	2	SMP	4	5	4	13	5	4	5	14	5	5	5	15	4	4	5	13
43	Rahmat	26	Pria	4	SMP	4	4	4	12	3	4	5	12	5	4	4	13	3	4	3	10
44	Rani	22	Wanita	3	SMA	4	4	3	11	5	4	4	13	4	4	4	12	4	3	4	11
45	Ridwan	22	Pria	1	SMP	4	4	4	12	5	4	4	13	3	4	4	11	4	4	4	12
46	Rina Sari	19	Wanita	2	SMP	4	4	3	11	2	4	4	10	4	4	3	11	4	4	4	12
47	Roni	23	Pria	5	SMP	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11
48	Rozali	28	Pria	6	SD	5	4	3	12	3	4	3	10	4	4	3	11	4	4	4	12
49	Ruden	30	Pria	7	SMP	3	3	3	9	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	3	11
50	Rum	22	Wanita	3	SMP	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	3	12	4	4	4	12

51	Rya	20	Wanita	2	SMP	4	4	3	11	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15
52	Ryan	21	Pria	3	SMP	5	4	4	13	4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	4	14
53	Santoso	30	Pria	6	SMP	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	4	13
54	Saputo	26	Pria	5	SMP	4	3	3	10	4	3	4	11	4	3	4	11	5	4	4	13
55	Selamet	20	Pria	2	SMP	4	3	3	10	5	4	4	13	4	3	4	11	4	5	5	14
56	Siti	23	Wanita	2	SMA	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	4	13
57	Sudarso	23	Pria	2	SMA	3	4	4	11	5	3	4	12	3	3	5	11	4	4	4	12
58	Sujoko	41	Pria	8	SD	4	3	4	11	3	4	4	11	4	4	5	13	3	3	4	10
59	Suniah	37	Wanita	8	SD	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
60	Suparyati	34	Wanita	7	SMP	5	3	4	12	4	5	3	12	4	4	4	12	4	4	4	12
61	Susilo	25	Pria	4	SMP	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	4	12	5	4	5	14
62	Sutarwi	26	Pria	3	SD	3	3	4	10	4	3	4	11	3	3	4	10	5	5	4	14
63	Syamsul	21	Pria	2	SMP	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	5	13
64	Syarif	33	Pria	4	SD	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	5	14	4	4	5	13
65	Tamidi	48	Pria	8	SD	5	5	4	14	4	5	5	14	4	5	4	13	4	4	3	11
66	Titin	26	Wanita	1	SMP	5	4	3	12	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	5	13
67	Triatnojo	26	Pria	5	SMP	4	4	4	12	5	4	3	12	4	4	4	12	4	4	5	13
68	Titik	27	Wanita	4	SMA	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	5	13
69	Ubaiddillah	34	Pria	6	SD	5	5	5	15	3	5	5	13	5	4	4	13	5	5	5	15
70	Ulfa	22	Wanita	3	SMA	3	4	3	10	4	4	4	12	3	4	5	12	4	4	3	11
71	Uswatun	32	Wanita	8	SMP	5	5	5	15	5	4	5	14	4	5	5	14	5	4	5	14
72	Uzie	26	Pria	2	SMP	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	4	13
73	Wulan	22	Wanita	3	SMP	3	4	4	11	5	4	5	14	3	4	5	12	4	5	5	14
74	Zulaikah	27	Wanita	4	SMA	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12
Jumlah Skor						SKOR			89%	SKOR			915	SKOR			923	SKOR			898
Skor Ideal									1110				1110				83%				81%
Skor Ideal Interval									80%				82%				83%				81%
Kriteria									Baik				Sangat Baik				Sangat Baik				Sangat Baik

Keterangan :

Skor Ideal = 5 x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Skor Ideal Interval = (jumlah/skor ideal) x 100%

SKOR INDIKATOR KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir	1	2	3	Kuantitas Kerja	4	5	6	Kualitas Kerja	7	8	9	Ketepatan	10	11	Kehadiran	12	13	14	Kerja Sama
						Y				Y				Y				Y			Y			
1	Adit	18	Pria	2	SMP	5	4	5	14	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	10	5	4	4	13
2	Ahmad Fauzuli	36	Pria	4	SD	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	10	5	5	4	14
3	Ahmad Wazani	32	Pria	6	SMP	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	3	3	10
4	Ames	29	Pria	4	SMP	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15	5	5	10	4	5	5	14
5	Andin	20	Wanita	3	SMP	4	4	5	13	5	5	5	15	4	5	5	14	3	5	8	5	3	3	11
6	Andi	28	Pria	6	SMP	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	8	4	5	5	14
7	Angga	20	Pria	2	SMA	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	8	3	3	2	8
8	Aziz	21	Pria	1	SMA	4	4	4	12	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	9	4	4	4	12
9	Bayu Asif	24	Pria	4	SMA	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	4	13	5	5	10	4	4	4	12
10	Desi	21	Wanita	3	SMP	4	5	5	14	4	5	4	13	5	5	5	15	4	4	8	5	4	3	12
11	Dewi	25	Wanita	3	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	3	5	8	5	5	5	15
12	Fauzi	36	Pria	2	SD	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	3	13
13	Firman	24	Pria	4	SMP	4	5	4	13	4	3	4	11	4	5	5	14	5	4	9	5	5	5	15
14	Herdro Wibowo	25	Pria	4	SMA	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	9	4	4	4	12
15	Ikhwan	21	Pria	3	SMP	4	5	4	13	3	4	4	11	4	4	4	12	5	4	9	5	3	5	13
16	Imanun	31	Pria	6	SD	4	3	4	11	4	5	5	14	4	4	4	12	4	5	9	4	4	4	12
17	Irfan	24	Pria	2	SMA	4	4	5	13	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15
18	Irfan	26	Pria	6	SMP	5	3	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	4	14
19	Ja'i	41	Pria	4	SD	3	4	3	10	3	4	4	11	5	5	5	15	4	5	9	4	4	4	12
20	Jahidin	28	Pria	2	SMP	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	5	13	5	5	10	4	4	3	11
21	Jamrudin	29	Pria	4	SD	3	4	5	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	9	4	3	3	10
22	Kadir	31	Pria	2	SD	4	4	3	11	3	4	4	11	5	4	4	13	4	5	9	4	5	3	12
23	Kasmin	37	Pria	3	SMP	5	4	4	13	5	4	5	14	4	4	4	12	3	5	8	5	3	4	12
24	Khusan	29	Pria	6	SD	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	9	4	3	4	11
25	Kusnyo	34	Pria	6	SMP	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	9	5	4	4	13
26	Kusnati	24	Pria	5	SMP	4	5	4	13	5	4	4	13	4	3	3	10	3	4	7	4	4	5	13
27	Lukman	28	Pria	5	SMP	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	3	12	3	4	7	4	4	5	13
28	M. Riki	21	Pria	1	SMP	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12	5	5	10	5	5	4	14
29	Miftun	32	Pria	6	SD	4	4	5	13	4	5	4	13	3	4	4	11	4	5	9	4	4	4	12
30	Musik	35	Pria	5	SMP	4	5	5	14	4	5	4	13	4	4	4	12	4	5	9	4	4	5	13

31	Maryanto	24	Pria	4	SMP	4	4	4	12	4	3	5	12	4	5	4	13	4	4	8	4	4	5	13
32	Mikha	22	Wanita	4	SMP	4	4	5	13	4	5	3	12	5	4	4	13	4	5	9	5	4	4	13
33	Muhlip	36	Pria	6	SD	5	4	4	13	4	5	3	12	5	5	5	15	5	4	9	4	4	4	12
34	Mulyono	28	Pria	4	SMP	4	5	5	14	4	4	5	13	4	5	5	14	4	4	8	4	4	4	12
35	Muznep	42	Pria	6	SD	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	9	5	4	4	13
36	Nasik	38	Wanita	7	SMP	4	4	3	11	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	10	4	5	3	12
37	Nia	23	Wanita	2	SMA	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	8	5	4	5	14
38	Nikra	20	Wanita	2	SMP	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	9	5	4	5	14
39	Novi	20	Wanita	1	SMA	4	4	5	13	3	4	4	11	3	4	4	11	4	5	9	5	4	5	14
40	Nugroho	19	Pria	1	SMA	3	4	4	11	3	3	4	10	4	4	4	12	4	3	7	3	5	2	10
41	Pambudi	24	Pria	3	SMA	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	5	11	3	4	7	4	3	4	11
42	Puput	24	Wanita	2	SMP	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	10	5	5	5	15
43	Rahmat	26	Pria	4	SMP	4	4	3	11	4	3	4	11	3	4	4	11	4	3	7	4	4	3	11
44	Rani	22	Wanita	3	SMA	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	2	8	4	4	8	3	3	3	9
45	Ridwan	22	Pria	1	SMP	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	5	13	3	4	7	5	4	4	13
46	Rina Sari	19	Wanita	2	SMP	4	5	5	14	4	4	3	11	3	4	4	11	4	5	9	5	4	4	13
47	Roni	23	Pria	5	SMP	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	7	4	4	4	12
48	Roza'i	28	Pria	6	SD	5	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	9	4	4	5	13
49	Rudra	30	Pria	7	SMP	3	4	4	11	4	4	2	10	3	3	4	10	3	4	7	3	3	3	9
50	Rum	22	Wanita	3	SMP	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15
51	Rya	20	Wanita	2	SMP	4	4	5	13	5	5	4	14	5	5	5	15	4	5	9	4	4	4	12
52	Ryan	21	Pria	3	SMP	5	4	5	14	4	4	5	13	4	4	4	12	5	5	10	5	5	4	14
53	Santoso	30	Pria	6	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	4	13	5	5	10	5	3	4	12
54	Saputro	26	Pria	5	SMP	4	3	4	11	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	8	4	4	5	13
55	Selamet	20	Pria	2	SMP	5	4	5	14	4	4	3	11	4	4	5	13	3	5	8	4	4	5	13

56	Siti	23	Wanita	2	SMA	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	10	3	4	4	11	
57	Sudarso	23	Pria	2	SMA	5	4	5	14	4	5	5	14	5	5	4	14	3	4	7	4	3	3	10	
58	Sujoko	41	Pria	8	SD	5	4	4	13	4	3	4	11	4	5	5	14	4	4	8	4	3	4	11	
59	Sumiah	37	Wanita	8	SD	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	4	4	13	
60	Suparyati	34	Wanita	7	SMP	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	4	14	4	5	9	4	4	4	12	
61	Susilo	25	Pria	4	SMP	5	4	4	13	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	8	4	3	4	11	
62	Sutawati	26	Pria	3	SD	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	9	3	4	3	10	
63	Syamsul	21	Pria	2	SMP	4	4	4	12	4	5	4	13	4	5	4	13	5	4	9	4	4	5	13	
64	Syarif	33	Pria	4	SD	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	3	5	12	
65	Tamidi	48	Pria	8	SD	4	4	5	13	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	9	4	3	4	11	
66	Yimin	26	Wanita	1	SMP	5	3	5	13	5	5	4	14	4	5	4	13	5	5	10	4	3	4	11	
67	Tizatmojo	26	Pria	5	SMP	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	9	5	4	4	13	
68	Tatik	27	Wanita	4	SMA	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	8	4	4	5	13	
69	Uhaidiyah	34	Pria	6	SD	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	5	4	9	5	4	5	14	
70	Ulfa	22	Wanita	3	SMA	4	4	5	13	4	4	3	11	5	4	5	14	4	4	8	4	3	4	11	
71	Uswatun	32	Wanita	8	SMP	5	3	5	13	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	9	4	4	4	12	
72	Uzi	26	Pria	2	SMP	4	3	5	12	3	4	4	11	4	3	5	12	3	4	7	4	3	3	10	
73	Wulan	22	Wanita	3	SMP	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	5	15	5	5	10	5	4	4	13	
74	Zakariah	27	Wanita	4	SMA	4	4	5	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	8	4	4	4	12	
Jumlah Skor									948	SKOR			939	SKOR			968	SKOR			645	SKOR			910
Skor Ideal									1110	SKOR			1110	SKOR			1110	SKOR			740	SKOR			1110
Skor Ideal Interval									85%	SKOR			84%	SKOR			87%	SKOR			86%	SKOR			81%
Kriteria									Sangat Baik	SKOR			Sangat Baik	SKOR			Sangat Baik	SKOR			Sangat Baik	SKOR			Sangat Baik

Keterangan :

Skor Ideal = 5 x jumlah pertanyaan x jumlah responden

Skor Ideal Interval = (jumlah/skor ideal) x 100%

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71900450
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.064
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.832
Asymp. Sig. (2-tailed)		.493

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.751	8.030		1.339	.185		
	X1	.561	.173	.296	3.241	.002	.985	1.015
	X2	.637	.126	.585	5.032	.000	.608	1.645
	X3	.055	.149	.043	.371	.712	.614	1.628

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.614	4.917		1.142	.257		
	X1	-.016	.106	-.018	-.151	.881	.985	1.015
	X2	.002	.077	.003	.021	.983	.608	1.645
	X3	-.047	.092	-.078	-.511	.611	.614	1.628

Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	59.57	4.908	74
X1	30.12	2.585	74
X2	45.85	4.508	74
X3	49.07	3.794	74

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.234	.580	.400
	X1	.234	1.000	-.104	-.015
	X2	.580	-.104	1.000	.619
	X3	.400	-.015	.619	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.022	.000	.000
	X1	.022	.	.188	.450
	X2	.000	.188	.	.000
	X3	.000	.450	.000	.
N	Y	74	74	74	74
	X1	74	74	74	74
	X2	74	74	74	74
	X3	74	74	74	74

Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.751	8.030		1.339	.185		
	X1	.561	.173	.296	3.241	.002	.985	1.015
	X2	.637	.126	.585	5.032	.000	.608	1.645
	X3	.055	.149	.043	.371	.712	.614	1.628

a. Dependent Variable: Y

Uji F Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.500	3	249.500	17.298	.000 ^a
	Residual	1009.663	70	14.424		
	Total	1758.162	73			

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

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.652 ^a	.426	.401	3.798	.426	17.298	3	70	.000

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model			X3	X1	X2
1	Correlations	X3	1.000	-.064	-.621
		X1	-.064	1.000	.121
		X2	-.621	.121	1.000
	Covariances	X3	.022	-.002	-.012
		X1	-.002	.030	.003
		X2	-.012	.003	.016

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	19.854	.01	.38	.20	.03
	3	.003	37.337	.13	.29	.78	.47
	4	.002	43.479	.86	.33	.02	.50

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

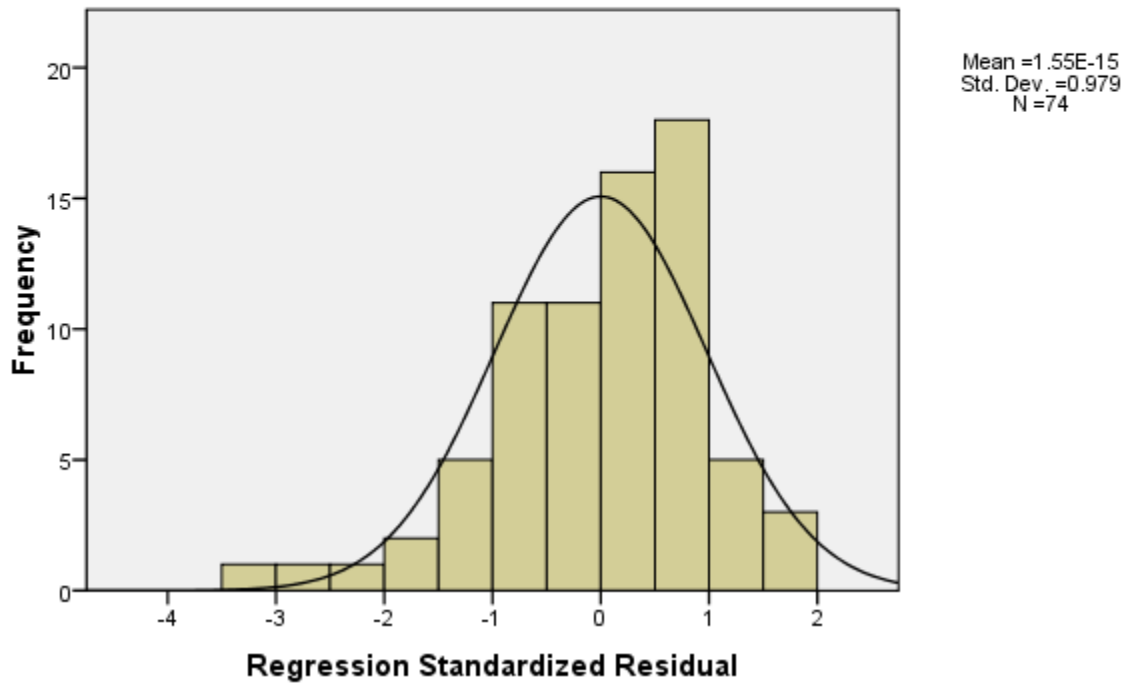
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	53.47	67.22	59.57	3.202	74
Std. Predicted Value	-1.903	2.390	.000	1.000	74
Standard Error of Predicted Value	.496	1.708	.848	.247	74
Adjusted Predicted Value	53.79	67.78	59.55	3.212	74
Residual	-11.933	6.224	.000	3.719	74
Std. Residual	-3.142	1.639	.000	.979	74
Stud. Residual	-3.180	1.784	.002	1.006	74
Deleted Residual	-12.224	7.585	.013	3.930	74
Stud. Deleted Residual	-3.414	1.813	-.005	1.028	74

Mahal. Distance	.258	13.779	2.959	2.513	74
Cook's Distance	.000	.202	.014	.027	74
Centered Leverage Value	.004	.189	.041	.034	74

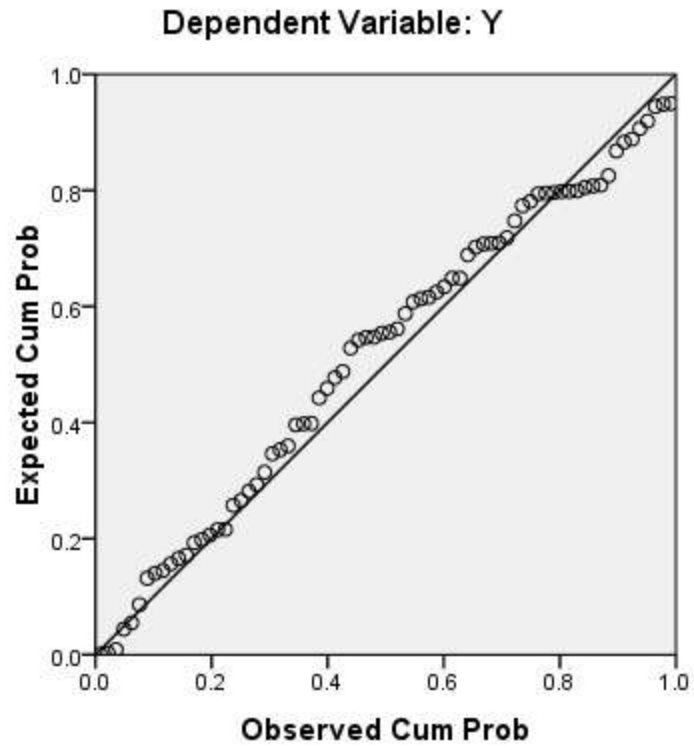
a. Dependent Variable: Y

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y

