

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM AKSES
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NADILA DWI ADELIA

NPM : 1605160255

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Juli 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **NADILA DWI ADELIA**
 N P M : **1605160255**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN**

Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(MUIS FAUZI RAMBE, H., S.E., M.M)

(LINZZY PRATAMI PUTERI, S.E., M.M)

Pembimbing

(ASRIZAL EFENDY NST, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NADILA DWI ADELIA
NPM : 1605160255
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TELKOM AKSES MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing Skripsi

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si)



Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

(H. JANURI, SE, M.M, M.Si)

ABSTRAK

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan

Nadila Dwi Adelia
Program Studi Manajemen
Email : Nadiladwi88@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan. Dengan sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara studi dokumentasi, wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan analisis normalitas, analisis reliabilitas dan analisis faktor. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23,0 *for windows*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dari 30 variabel, diperoleh 26 variabel dan terbentuk 8 faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor disiplin kerja, faktor budaya organisasi, faktor motivasi kerja, faktor kebiasaan, faktor komitmen, faktor orientasi masa depan dan faktor kerja keras yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan adalah faktor kepemimpinan dengan *eigen value* sebesar 4.278 dengan *variance* (16.456%).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan

Nadila Dwi Adelia
Program Studi Manajemen
Email : Nadiladwi88@gmail.com

This study aims to study and analyze the factors that influence employee performance at PT. Telkom Access Medan and to find out the most dominant factor influencing the performance of employees of PT. Telkom Access Medan. With a sample of 80 people. Data collection techniques in this study by means of documentation study, interviews and questionnaires or questionnaires. Data analysis techniques using normality analysis, reliability analysis and factor analysis . Data processing in this study using SPSS 23.0 for windows. The results obtained in this study are of 30 variables, obtained 26 variables and collected 8 factors, namely leadership factors, work discipline factors, work culture factors, work motivation factors, expertise factors, commitment factors, factors that drive the future and hard work factors affect the performance of employees of PT. Telkom Access Medan. the results of this study indicate the most dominant factor affecting the performance of employees of PT. Telkom Access Medan is a leadership factor with a value of 4,278 eigenvalues with a variance (16.456%).

Keywords : Organizational Culture, Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahil'alamina segala puji serta rasa syukur yang tidak terbatas kehadiran Allah SWT karena dengan berkat dan kasih sayang anugerah-Nya sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini yang dimaksud sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan. Skripsi ini yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan”**

Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kesulitan-kesulitan yang dihadapi penulis, namun berkat bantuan berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada henti kepada :

1. Terkhusus Untuk yang tersayang dan tercinta kepada kedua Orang Tua Ayah , Ibu, Kakak dan Abang yang telah melimpahkan kasih sayang yang tiada batas, do'a, semangat tiada hentinya dan selalu mengajarkan untuk selalu bersyukur dan bersabar dalam menjalankan kehidupan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, yakni Ayah **Supriyono**, Ibu **Nazliawati**, Kakak **Kiki Utami Agustina** dan Abang **Ihsan**.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.Ap**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak **H. Januri, SE., MM., M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak **Ade Gunawan, SE., M.Si**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Saripuddin HSB., SE, M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Jufrizein, SE., M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si**, selaku Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina hingga dapat tersusun skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Pegawai beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. PT. Telkom Akses Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset di perusahaan.
11. Teman istimewa **Arifin Ibnu** yang telah selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat yang tiada henti kepada penulis.
12. Sahabat dan adik-adik tersayang **Puspa Indah Ramadhani, Beby Ulfah Amelia, Nada Aghniarafah, Nur Fazira NST, Novia Azhara,**

Nurhidayah, Lia Aulya Surmadi, Izmi Maghfira, Indah Nuraini, dan Lisa Fitriawati yang telah sama-sama saling mendukung dan menyemangati dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi para penulis sendiri, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik didunia maupun diakhirat nanti, Amin Ya Rabbal'Alamin.

Billahi Fisabillilhaq Fastabiqul Khairat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juli 2020

Penulis

NADILA DWI ADELIA
NPM : 1605160255

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Kinerja	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2. Pengukuran Kinerja.....	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja	13
2.1.2. Budaya Organisasi	15
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	16
2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi	18
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	19
2.1.2.4. Indikator-Indikator Budaya Organisasi	20
2.1.3. Kepemimpinan.....	21
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan	21
2.1.3.2. Syarat-Syarat Kepemimpinan	23
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan...	24
2.1.3.4. Indikator-Indikator Kepemimpinan	26
2.1.4. Motivasi Kerja	27
2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja	27
2.1.4.2. Tujuan Motivasi Kerja	29
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	30
2.1.4.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja	31
2.1.5. Disiplin Kerja	32
2.1.5.1. Pengertian Disiplin Kerja	32
2.1.5.2. Macam-Macam Disiplin Kerja	34
2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	35
2.1.5.4. Indikator Disiplin Kerja.....	37
2.2. Penelitian Terdahulu.....	38
2.3. Kerangka Konseptual	39
2.4. Hipotesis	39

BAB 3 METODE PENELITIAN	41
3.1. Metode Penelitian	41
3.2. Definisi Operasional	41
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	43
3.4. Populasi Dan Sampel	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data	47
3.5.1. Studi Dokumentasi.....	47
3.5.2. Wawancara (<i>Interview</i>)	47
3.5.3. Kuesioner (Angket).....	48
3.6. Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1. Uji Kualitas Data	49
3.6.1.1. Uji Validitas	49
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	52
3.6.2. Analisis Faktor	54
3.6.2.1. Pengertian Analisis Faktor.....	54
3.6.2.2. Proses Analisis Faktor.....	54
3.6.2.3. Rotasi Faktor	58
3.6.2.4. Interpretasi Faktor	58
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	59
4.1. Deskripsi Data	59
4.1.1. Identitas Responden	59
4.1.2. Karakteristik Responden	61
4.2. Analisis Data	72
4.2.1. Hasil Analisis Faktor	72
4.2.1.1. Menentukan Variabel yang Akan Dianalisis	72
4.2.1.2. Pembentukan Faktor.....	81
4.2.1.3. Estimasi <i>Communality</i>.....	82
4.2.1.4. Pembentukan Nilai Faktor	87
4.2.1.5. Interpretasi Faktor	88
4.2.1.6. Penamaan Faktor	91
4.3. Pembahasan	94
BAB 5 PENUTUP	97
5.1. Kesimpulan	97
5.2. Saran	97
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	41
Tabel 3.2 Indikator Budaya Organisasi.....	42
Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan	42
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	43
Tabel 3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	43
Tabel 3.6 Waktu Penelitian	44
Tabel 3.7 Data Karyawan Penelitian	44
Tabel 3.8 Pengambilan Sampel pada PT. Telkom Akses Medan.....	46
Tabel 3.9 Penilaian Skala <i>Likert's</i>	48
Tabel 3.10 Uji Validitas Budaya Organisasi	49
Tabel 3.11 Uji Validitas Kepemimpinan	50
Tabel 3.12 Uji Validitas Motivasi Kerja	50
Tabel 3.13 Uji Validitas Disiplin Kerja	51
Tabel 3.14 Uji Validitas Kinerja.....	51
Tabel 3.15 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	52
Tabel 3.16 Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	53
Tabel 3.17 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	53
Tabel 3.18 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	53
Tabel 3.19 Uji Reliabilitas Kinerja.....	53
Tabel 4.1 Identitas Responden (Jenis Kelamin)	60
Tabel 4.2 Identitas Responden (Usia)	61
Tabel 4.3 Identitas Responden (Pendidikan)	61
Tabel 4.4 Identitas Responden (Masa Bekerja)	62
Tabel 4.5 Kriteria Jawaban Responden	62
Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X1)	63
Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X2).....	64
Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3)	66
Tabel 4.9 Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X4)	69
Tabel 4.10 Pernyataan Variabel Kinerja (Y1).....	71
Tabel. 4.11 Uji KMO dan Barlett's	74
Tabel 4.12 Uji <i>Measure of Sampling Adequacy (MSA)</i>	74
Tabel 4.13 Uji KMO dan Barlett's	75
Tabel 4.14 Uji <i>Measure of Sampling Adequacy (MSA)</i>	76
Tabel 4.15 Uji KMO dan Barlett's	77
Tabel 4.16 Uji <i>Measure of Sampling Adequacy (MSA)</i>	78
Tabel 4.17 Uji KMO dan Barlett's	80
Tabel 4.18 Uji <i>Measure of Sampling Adequacy (MSA)</i>	80

Tabel 4.19 <i>Communalities</i>	82
Tabel 4.20 <i>Total Variance Explained</i>	87
Tabel 4.21 <i>Componnt Matrix</i>	89
Tabel 4.22 <i>Rotated Component Matrix^a</i>	90
Tabel 4.23 Penamaan Faktor	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	39
--------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan dari perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik (Astuti & Prayogi, 2018). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu (Supardi dalam Ady & Wijono, 2013). Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada karyawan atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik (Inaray et al., 2016). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Nasution, 2018). Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Muis & Fahmi, 2018).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Arianty, 2014)

Kartono dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Erri & Fajrin, 2018).

Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kearah kinerja pegawai yang tinggi. Karena selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi sebagai komitmen pegawai dari wujud timbal balik antara perusahaan dengan pegawai. Disiplin perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila tidak, disiplin akan mengakibatkan memperlambat pelaksanaan tugas dan akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap perusahaan, yang dalam ruang lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa. Selain itu, alasan pemberdayaan disiplin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola kegiatan atau aktifitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal (Untari, 2018)

PT. Telkom Akses Medan merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT. Telkom Akses Medan bergerak dibidang konstruksi pembangunan dan *manage service* pengelolaan infrastruktur jaringan. Dimana perusahaan tersebut sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada PT. Telkom Akses Medan maka dapat dilihat bahwa perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan peningkatan sumber daya manusia yaitu melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang perusahaan berikan kepada karyawan. Dengan pendekatan yang demikian, diharapkan mampu mengurangi permasalahan rendahnya kinerja karyawan perusahaan PT Telkom Akses Medan.

Masalah masalah empiris yang terlihat pada PT. Telkom Akses Medan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya belum memuaskan. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan kedisiplinan dan hasil kerja yang kurang baik. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi adalah masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi jadwal datang dan pulang kerja yang ditetapkan sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan karyawan sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat waktu. Mengenai kepemimpinan adalah dimana pimpinan kurang tanggap terhadap beberapa persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya. Hal ini mengakibatkan suasana kerja antara karyawan dan pimpinan kurang harmonis, masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya pada tepat waktu padahal sudah diberikan pengarahan. Adapaun masalah mengenai kedisiplinan karyawan PT. Telkom Akses Medan yang rendah seperti tidak datang tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya motivasi kerja sehingga karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan fenomena dan masalah-masalah ini maka penulis dapat menganalisis dan mengidentifikasi latar belakang masalahnya yaitu tentang **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian yaitu Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan adalah, sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang kurang baik, misalnya dalam hal datang dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan karyawan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
2. Pimpinan kurang tanggap terhadap beberapa persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya. Hal ini mengakibatkan suasana kerja antara karyawan dan pimpinan kurang harmonis dan masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu padahal sudah diberikan pengarahan yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.
3. Kurangnya motivasi kerja sehingga karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan PT. Telkom Akses kurang baik.
4. Tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah seperti tidak datang tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti hanya membatasi penelitiannya pada empat variabel saja yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah faktor – faktor apa sajakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang fator-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Telkom Akses Medan.

- 2) Hasil penelitian dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukan penelitian lanjut terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat bagaimana budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan. Selain itu juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa, khususnya untuk program studi S1 Manajemen.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.5. Kinerja

2.1.5.1. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang dicapai akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Prawirosoentono dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) menyatakan “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Supriyono dalam (Bintoro, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”

Sutrisno dalam (Saripuddin, 2018) “*points out that: "performance is the quantity, quality, and time used in running Quantity is a calculated result to what extent a person can & managed to achieve the*

established goals. Quality is how someone in carrying out his duty, that is about the number of errors made, discipline and accuracy. Working time is about the amount absent performed" (Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan. Kuantitas adalah hasil yang dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yaitu tentang jumlah kesalahan yang dibuat, disiplin dan ketepatan waktu kerja adalah tentang jumlah yang tidak dilakukan). (Maheswari & Lutvy, 2017) menyatakan kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Gultom, 2014). Kinerja dapat kita artikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan seperti yang diharapkan (Daulay & Manaf, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam

organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya (Hariandja dalam Muis & Fahmi, 2018). Mangkunegara dalam (Nasution & Lesmana, 2018) mengatakan “*performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in performing their duties in accordance with the responsibilities given to him*” (kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dia).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan agar dapat mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.5.2. Pengukuran Kinerja

Sedermayanti dalam (Yanti et al., 2015) mengemukakan pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah mencapai misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses. Setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut :

- (a). Aspek finansial
- (b). Kepuasan pelanggan
- (c). Operasi bisnis internal
- (d). Kepuasan karyawan
- (e). Kepuasan komunitas,
- (f). Waktu.

Werther Jr. & David P. Richard dalam (Untari, 2018) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut : “*Performance*

appraisal is the process by which organization evaluate job performance”.

Sedangkan metode yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja antara lain :

- 1) *Objective Criteria*, penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan hasil kerja pegawai.
- 2) *Subjective Criteria*, penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan perilaku kerja pegawai.
- 3) *Critical Incident*, penilain kinerja yang didasarkan pada kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan hasil kerja tertentu.
- 4) *Behaviorally Anchored Rating Scales*, penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan skala perilaku yang ditetapkan.
- 5) *Behavioral Observation Scales*, penilaian kinerja berdasarkan kriteria yang ada, yang diukur berdasarkan hasil pengamatan terhadap perilaku yang diskalakan dengan tepat.
- 6) *Forced Choice Rating Scales*, penilaian kinerja yang didasarkan pada alternatif-alternatif pilihan yang diskalakan.
- 7) *Mixed Standard Scales*, penilaian kinerja yang didasarkan pada gabungan dari beberapa skala penilaian.
- 8) *Behaviorally Anchored Discipline Scales*, penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria kedisiplinan pegawai.

Kriteria yang umum digunakan dalam pengukuran kinerja menurut antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang

dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan (As'ad dalam Daulay et al., 2019)

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mathis dalam (Nasution, 2018) yang merumuskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan, terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor Motivasi, terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (a). Kemampuan, (b). Pengetahuan, (c). Desain kerja, (d). Tingkah laku, (e). Motivasi, (f). Kepemimpinan, (g). Gaya kepemimpinan, (h). Budaya organisasi, (i). Kepuasan kerja, (j). Lingkungan kerja, (k). Loyalitas, (l). Komitmen (m). Disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis & Jackson dalam Jufrizen, 2017)

2.1.1.4. Indikator-Indikator Kinerja

Bernardin & Russel dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain:

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada pemulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost Efefectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) Hubungan antara perorangan (*Interpersonal Inpact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Miner dalam (Nasution, 2018) mengemukakan indikator yang terdapat pada kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Edwin Flippo dalam (Arda, 2017) mengemukakan indikator-indikator yang terdapat pada kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Mutu kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.
- 3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani (Bismala et al., 2017). Budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi (Triguno dalam Ainanur & Tirtayasa, 2018). Sutrisno dalam (Nasution & Lesmana, 2019) menyatakan *“organizational culture is defined as a set of long-standing system of values, beliefs, assumptions or norms, agreed and followed by members of an organization as guidelines for behavior and problem solving in organizations”*. (Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat yang sudah lama ada sistem nilai, kepercayaan, asumsi atau norma, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman untuk perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi).

Robbins dalam (Arianty, 2014) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-

organisasi lain. Luthans dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari”.

Lutnas dalam (Jufrizen Jufrizen et al., 2018) “*An organizational culture is a common perception held by members of the organization. Culture is the norms and values which directs the behavior of the members of the organization*“ (budaya organisasi adalah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi. Budaya adalah norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi). Sutrisno dalam (Muis & Fahmi, 2018) mengemukakan budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi umum sebuah organisasi yang diyakini oleh para anggota organisasi. Semakin banyak anggota yang menerima nilai dan norma organisasi, sadar akan jajaran tingkatannya dan merasa terikat kepadanya maka akan menjadikan budaya organisasi yang kuat.

2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi

Andreas Lako dalam (Muis & Fahmi, 2018) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi untuk:

- 1) Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- 2) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- 3) Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- 4) Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
- 5) Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai
- 6) Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik.

Budaya organisasi mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut (Bismala et al., 2017) :

- 1) Budaya organisasi menentukan batas-batas perilaku dalam organisasi, seperti apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, persepsi tentang benar-salah, wajar dan tidak wajar, yang pantas dan tidak pantas.
- 2) Budaya organisasi menumbuhkan rasa memiliki organisasi pada anggotanya.
- 3) Dengan rasa memiliki tadi para anggota bersedia membuat komitmen demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan organisasi
- 4) Budaya organisasi berfungsi untuk memelihara stabilitas sosial dalam organisasi menjadi pengikat dan pendorong rasa kebersamaan para anggota.

- 5) Manajemen menggunakan budaya organisasi sebagai alat pengendali perilaku bawahannya.

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi (Amanda et al., 2017)

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Wibowo dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
- 2) Faktor Internal, organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Dalam proses pengembangannya, budaya perusahaan atau budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor (Bismala et al., 2017) yaitu :

- 1) Kebijakan perusahaan (*corporate wisdom*). Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan (serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, produk atau

pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku, gaya pakaian, dan lain-lain serta apa yang bisa mempengaruhi semangat), keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam perusahaan.

- 2) Gaya perusahaan (*corporate style*), ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaimana perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.
- 3) Jati diri perusahaan (*corporate identity*), jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, credo (semboyan) perusahaan, dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Tosi, Rizzo, Carrol dalam (Baan, 2015) mengatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas, mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya dapat dikendalikan oleh organisasi. Seperti lingkungan alam (adanya empat musim atau iklim tropis saja) dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat (sejarah raja-raja dengan nilai-nilai feodal).
- 2) Pengaruh keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas. Misalnya kebebasan individu, kolektivisme, kesopansantunan, kebersihan, dan sebagainya).
- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah-masalah eksternal maupun masalah-masalah internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil.

Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Robbins dalam (Arianty, 2014) menyatakan indikator-indikator budaya suatu organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai,
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Eugene Mckenna dalam (Saputra et al., 2017) mengemukakan indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Hubungan antar manusia dengan manusia, yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.
- 2) Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- 3) Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya

Dalam penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan standar atau ukuran yang jelas, ada 3 indikator utama budaya organisasi yaitu: (a). Kepercayaan antar sumber daya manusia, (b). Deskripsi yang jelas dari hak dan kewajiban, (c). Ekspektasi akan masa depan (Coleman dalam Baan, 2015)

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punyai seorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi orang lain agar mau bekerja atau

bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan (Daulay et al., 2017)

Handoko dalam (Astuti & Prayogi, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang pekerja lain agar bekerja, mencapai tujuan dan sasaran. Pimpinan menganggap dirinya yang paling kuasa, yang paling cakap, sedangkan bawahan dianggap pelaksana keputusan keputusan saja. Dalam hal ini pada bawahan nya mau melakukan kehendak pimpinannya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

McShane dan Von Glinow dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka jadi anggotanya. Suwatno & Priansa dalam (Harahap & Khair, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja seseui dengan tujuan yang diharapkan.

Kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Salam dalam (Delti, 2015) menyatakan kepemimpinan ada jika memenuhi sejumlah persyaratan sebagai berikut :

- 1) Mempunyai kekuasaan, yaitu kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang, pemimpin guna mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu.
- 2) Memiliki kewibawaan, yaitu kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga mampu mempengaruhi atau mengatur orang lain sehingga orang lain itu patuh dan bersedia melakukan tindakan.
- 3) Mempunyai kemampuan, yaitu kemampuan kesanggupan, kekuatan, kecakapan, atau keterampilan ataupun kemampuan yang dianggap melebihi orang lain.

Kartono dalam (Isvandiari & Idris, 2018) mengemukakan syarat-syarat kepemimpinan ada 3 hal, yaitu:

- 1) Kekuasaan adalah kekuatan otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- 2) Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, agar orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau ketrampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa

Kriteria atau syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi pemimpin yang efektif (Bismala et al., 2017) adalah :

- 1) *Supervisory ability* atau melakukan fungsi dasar manajemen, terutama kepemimpinan dan pengendalian pekerjaan bawahan.
- 2) *Need for occupational achievement*, kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan dengan hasil pekerjaan termasuk bertanggung jawab dan berkeinginan berhasil.
- 3) *Intelligence*, cerdas termasuk bijaksana, berfikiran logis dan cepat bertindak (tanggap)
- 4) *Decisiveness*, kepastian atau kemampuan membuat keputusan, kemampuan serta ahli memecahkan persoalan-persoalan.
- 5) *Self assurance*, keyakinan dan kepastian dalam menangani masalah.
- 6) *Initiative*, kemampuan bertindak secara mandiri, mengembangkan kemampuan, tindakan, dan merumuskan penemuan/ terobosan baru.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Setiawan dan Muhith dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: (a) Kepribadian (*personality*), (b) Harapan dan perilaku atasan, (c) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, (d) Kebutuhan tugas, (e) Iklim dan kebijakan organisasi.

Handoko dalam (Astuti & Prayogi, 2018) mengatakan bahwa ada 3 faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Pemimpin, yaitu seorang yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahan atau pengikut, sehingga merubah perilaku mereka yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Disamping itu, pemimpin juga mestinya dapat mempergunakan pengaruhnya terhadap bawahannya. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanyad apat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.
- 2) Bawahan atau pengikut, yaitu bawahan yang menyangkut orang lain yang merupakan bagian dari yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Kesiediaan mereka menentukan status atau kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan.
- 3) Situasi kepemimpinan juga dipengaruhi situasi yang menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi atau tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi dan juga situasi mempengaruhi perilaku para pemimpin dan bawahan terhadap lingkungan organisasi.

Keating dalam (Panjaitan, 2010) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu: (a). Berasal dari diri kita sendiri, (b). Pandangan kita terhadap manusia, (c). Keadaan kelompok, (d). Situasi kepemimpinan.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Siagian dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut: (a) Iklim saling mempercayai, (b) Penghargaan terhadap ide bawahan, (c) Memperhitungkan perasaan para bawahan, (d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, (e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan, (f) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional, (g) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Martoyo dalam (Delti, 2015) menyatakan bahwa indikator-indikator kepemimpinan, diantaranya :

- 1) Kemampuan analitis kemampuan, menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- 2) Keterampilan berkomunikasi, dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- 3) Keberanian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
- 4) Kemampuan mendengar, salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

- 5) Ketegasan, dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Kartono dalam (Isvandiari & Idris, 2018) menyatakan indikator kepemimpinan sebagai berikut :

1. Sifat, seorang pemimpin sngat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan, memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak, seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian, seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Azwar dalam (Lantara & Nursan, 2019)

menyatakan pengertian motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang lebih direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sukanto dan Handoko dalam (Bismala et al., 2017) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Siagian dalam (Astuti & Lesmana, 2018) menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya (Saripuddin & Handayani, 2017).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab

seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu dorongan diri/seseorang karyawan karena adanya ketertarikan, kemauan, kebutuhan dan tujuan hingga keberhasilan tersebut terpenuhi.

2.1.4.2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah (Bismala et al., 2017) :

- 1) Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- 2) Meningkatkan produktivitas.
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Tujuan pemberian motivasi antara lain: (a). Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; (b). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (c). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (d). Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; (e). Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (f). Mengefektifkan pangadaan karyawan; (g). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (h). Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (i). Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan (J). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. (Hasibuan dalam Kurnia et al., 2019)

Tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan/instansi tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan/instansi telah tercapai maka kinerja perusahaan/instansi tersebut baik (Rosmaini & Tanjung, 2019)

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Stoner dalam (Bismala et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1) Karakteristik individu, didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkan.
- 2) Karakteristik pekerjaannya, suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.
- 3) Karakteristik situasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan kondisi kerja yang baik dilihat dari lingkungan kerja, perasaan diikuti sertakan dalam proses administrasi dan manajemen.

Faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu: (a) Promosi, (b) Prestasi kerja, (c) Pekerjaan itu sendiri, (d) Penghargaan, (e) Tanggung jawab, (f) Pengakuan, (g) Keberhasilan dalam bekerja (Sunyoto dalam Andayani & Tirtayasa, 2019)

Pasolong dalam (Hasim, 2019) menyatakan fakto-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Faktor Ekstern : (a). Kepemimpinan, (b). Lingkungan kerja yang menyenangkan, (c). Komposisi yang memadai, (d). Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi, (e). Status dan tanggung jawab, (f). Peraturan yang berlaku.
- 2) Faktor intern : (a). Kematangan pribadi, (b). Tingkat kependidikan, (c). Keinginan dan harapan pribadi, (d) Kebutuhan terpenuhi, (e). Kelelahan dan kebersamaan, (f). Kepuasan kerja

2.1.4.4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Utomo dalam (Gardjito et al., 2014) mengemukakan indikator yang digunakan dalam motivasi kerja ini adalah :

- 1) Penghargaan diri, seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
- 2) Kekuasaan, seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
- 3) Kebutuhan Keamanan Kerja, kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Mangkunegara dalam (Saripuddin & Handayani, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : (a). Kerja keras, (b). Orientasi masa depan, (c). Tingkat cita-cita

yang tinggi, (d). Orientasi tugas/sasaran, (e). Usaha untuk maju, (f) ketekunan, (g) Rekan Kerja, (h). Pemanfaatan waktu.

Zameer dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan indikator dari motivasi kerja ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu: (a) *Monetary motivational*: Gaji dan Bonus, (b) *Non-monetary motivational*: Jaminan kesejahteraan karyawan dan Promosi.

2.1.5. Disiplin Kerja

2.1.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mathis dalam (Nasution, 2018) mengemukakan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan dan tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila kedisiplinan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan karyawan salah satu tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Sukirman dalam (Tanjung, 2016) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja yang baik bisa disebabkan karena menyukai pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kurang puasnya karyawan dalam bekerja dapat ditimbulkan akibat kondisi kerja kurang memadai, kurangnya kesempatan berprestasi, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan.

Sulistiyani dan Rosidah dalam (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (Arif et al., 2019) *"Without the discipline of good employees is difficult for enterprise organizations achieve optimal results. And kesiplinan is the nature of an employee who consciously abide by the rules and regulations of a particular organization"* (Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit untuk organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiplinan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu).

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Menerapkan aturan-aturan untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Aturan-aturan akan dapat terlaksana ketika setiap individu patuh dan disiplin dalam menjalankan aturan dan kebijakan perusahaan (Daulay et al., 2019). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai (Liyas & Primadi, 2017).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu

organisasi, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

2.1.5.2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Veithzal Rivai dalam (Yanti et al., 2015) menyatakan bahwa macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi empat perspektif yaitu:

- 1) Disiplin retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*Utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

T. Hani Handoko dalam (Meilany & Ibrahim, 2015) menyatakan 3 disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin Korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan disiplin.

- 3) Disiplin Progresif yaitu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Moekizat dalam (Kristanti & Pangastuti, 2019) mengemukakan bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi dalam dua jenis yaitu :

- 1) *Self Imposed Discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- 2) *Command Discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Gibson, et Al., dalam (Untari, 2018) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

- 1) Jam kerja, adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Izin bagi karyawan, adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu harus ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
- 3) Absensi karyawan, adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Singodimejo dalam (Nasution, 2018) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah : (a). Besar kecilnya pemberian kompensasi, (b). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (c). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (d). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (e). Ada tidaknya pengawasan pimpinan, (f). Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, (g). Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Hasibuan dalam (Pangarso & Susanti, 2016) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

2.1.5.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan dalam (Nasution, 2018) mengemukakan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya : (a). Tujuan dan kemampuan, (b). Teladan pimpinan, (c). Balas jasa, (d). Keadilan, (e). Waskat, (f). Sanksi hukuman, (g). Ketegasan, dan (h). Hubungan kemanusiaan.

Agustini dalam (Daulay et al., 2019) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya:

- 1) Tingkat kehadiran, jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
- 2) Tata cara kerja, aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Soerjono dalam (Prayogi et al., 2019) mengemukakan indikator disiplin kerja karyawan yaitu : (a). Ketepatan waktu, (b). Menggunakan peralatan kantor dengan baik, (c). Tanggung jawab yang tinggi, (d).

Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, (e). Ketaatan terhadap aturan kantor.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan.

Penelitian yang dilakukan (Patiran, 2010) dengan judul “Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)” Vol. 5 No.2 Tahun 2010. Yang menjadi faktor untuk diperhatikan dan menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang adalah faktor disiplin pegawai.

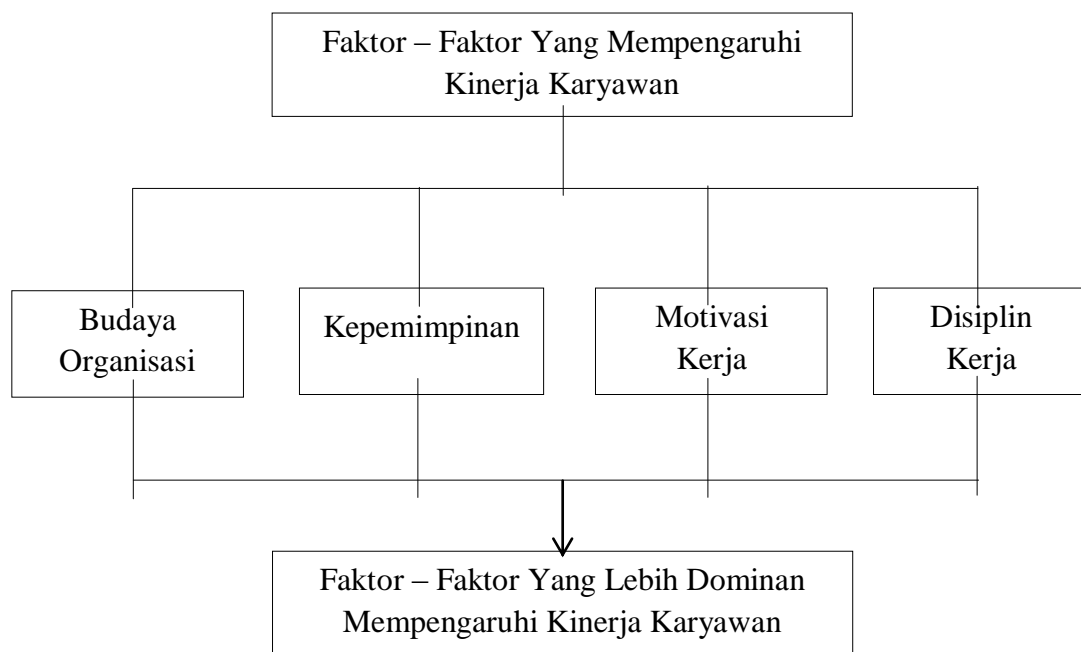
Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Nugroho et al., 2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Devisi SEMM Area Ngawi” Vol.12 No.2 Tahun 2017, Universitas Soerjo Ngawi. Budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Devisi SEMM Area Ngawi.

Penelitian yang dilakukan (Mananeke et al., 2014) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. pln (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado” Vol.3 No.3 Tahun 2014, Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado

2.3. Kerangka Berpikir Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang ada dan dari hasil-hasil penelitian terdahulu dapat diambil suatu pengembangan kerangka konseptual bahwa faktor-faktor yang diduga ada pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta atau kondisi yang diamat, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya (Anshori & Iswati, 2009). Diduga faktor budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol semua gejala (Anshori & Iswati, 2009).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operosional adalah melekatkan arti pada suatau variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

3.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

Table 3.1. Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	1. Kualitas (<i>Quality</i>)
	2. Kuantitas (<i>Quantity</i>)
	3. Ketepatan waktu (<i>Timelines</i>)
	4. Efektivitas biaya (<i>Cost Effectiviness</i>)
	5. Hubungan antara perorangan (<i>Interpersonal Inpact</i>)

(Rosmaini & Tanjung, 2019)

3.2.2. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam.

Adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi	1. Hubungan antara manusia dengan manusia
	2. Kerjasama
	3. Penampilan

(Saputra et al., 2017)

3.2.3. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Table 3.3. Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Kepemimpinan	1. Sifat
	2. Kebiasaan
	3. Tempramen
	4. Watak
	5. Kepribadian

(Isvandiari & Idris, 2018)

3.2.4. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja adalah semangat kerja yang ada pada karyawan, dan yang membuat karyawan tersebut mempunyai semangat dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4. Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja	1. Kerja keras
	2. Orientasi masa depan
	3. Tingkat cita-cita
	4. Orientasi tugas/sasaran
	5. Ketekunan
	6. Rekan kerja
	7. Pemanfaatan waktu

(Saripuddin & Handayani, 2017)

3.2.5. Disiplin Kerja (X4)

Disiplin kerja adalah ketaatan dari karyawan untuk memenuhi kewajiban dan tidak melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut:

Table 3.5. Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	1. Tingkat kehadiran
	2. Tata cara kerja
	3. Ketaatan pada atasan
	4. Kesadaran bekerja
	5. Tanggung jawab

(Raihanah Daulay et al., 2019)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat yang akan dijadikan objek penelitian ini pada PT. Telkom Akses Medan. Jln. Gaharu No. 1 Medan Sumatera Utara. Kode pos 20235.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan pada bulan Desember 2019 s/d Juni 2020 dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada table di bawah ini :

Table3.6. Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																								
2	Pengajuan Judul				■	■	■	■	■																				
3	Penulisan Proposal							■	■	■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal								■	■	■	■	■																
5	Seminar Proposal											■	■	■	■	■	■												
6	Pengumpulan Data												■	■	■	■	■	■	■	■	■								
7	Penulisan Skripsi															■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																							■	■	■	■	■	■
9	Sisang Meja Hijau																											■	■

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telkom Akses Medan sebanyak 377 karyawan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.7. Data Karyawan PT. Telkom Akses Medan

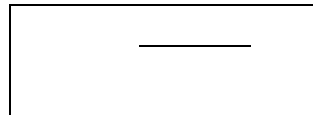
No	Uraian	Jumlah
1	CCAN & WAN Medan	188
2	Commerce & Performance Regional Sumatera	7
3	Finance Regional Sumatera	6
4	Group of Senior Advisor	1
5	Human Capital Management Regional Sumatera	7
6	Inventory & Asset Management Regional Sumatera	9
7	Konstruksi Medan	49
8	Konstruksi Regional Sumatera	14
9	Operasi Medan Centrum	64
10	Procurement Regional Sumatera	7
11	Regional Sumatera	1
12	Shared Service Medan	23
13	TA Medan	1

Grand Total	377
--------------------	-----

Sumber : PT. Telkom Akses Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sampel yang digunakan adalah Random Sampling karena digunakan karakteristik atau ciri anggota adalah populasi sama (Juliandi et al., 2015). Sampel yang baik harus mewakili karakteristik yang sama dengan populasi.



(Heruwanto et al., 2018)

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin 10%

Dibulatkan menjadi 80 orang karyawan

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang yang diambil dari karyawan CCAN & WAN Medan, Commerce & Performance Regional Sumatera, Finance Regional Sumatera, Group of Senior Advisor,

Human Capital Management Regional Sumatera Inventory & Asset Management Regional Sumatera, Kontruksi Meda, Kontruksi Regional Sumatera, Operasi Medan Centrum, Procurement Regional Sumatera, Regional Sumatera, Shared Service Medan, TA Medan di PT. Telkom Akses Medan.

Tabel 3. 8. Pengambilan Sampel pada PT. Telkom Akses Medan

No.	Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
1.	CCAN & WAN Medan	188	— x 80	40
2.	Commerce & Performance Regional Sumatera	7	— x 80	1
3.	Finance Regional Sumatera	6	— x 80	1
4.	Group of Senior Advisor	1	— x 80	1
5.	Human Capital Management Regional Sumatera	7	— x 80	1
6.	Inventory & Asset Management Regional Sumatera	9	— x 80	2
7.	Kontruksi Medan	49	— x 80	10
8.	Kontruksi Regional Sumatera	14	— x 80	3
9.	Operasi Medan Centrum	64	— x 80	13
10.	Procurement Regional Sumatera	7	— x 80	1
11.	Regional Sumatera	1	— x 80	1
12.	Shared Service Medan	23	— x 80	5
13.	TA Medan	1	— x 80	1
Jumlah Keseluruhan		377		80

Dari table diatas dengan menggunakan rumus dapat diketahui sampel pada bagian CCAN & WAN Medan sebanyak 40 orang, Commarce &

Performance Regional Sumatera sebanyak 1 orang, Financ Regional Sumatera sebanyak 1 orang, Group of Senior Advisor sebanyak 1 orang, Human Capital Management Regional Sumatera sebanyak 1 orang, Inventory & Asset Management Regional Sumatera sebanyak 2 orang, Kontruksi Medan sebanyak 10 orang, Kontruksi Regional Sumatera sebanyak 3 orang, Operasi Medan Centrum sebanyak 13 orang, Procurement Regional Sumatera sebanyak 1 orang, Regional Sumatera sebanyak 1 orang, Shared Service Medan sebanyak 5 orang, dan TA Medan sebanyak 1 orang. Dengan keseluruhan menjadi 80 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

3.5.1. Studi Dokumen

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang profil perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data jumlah karyawan yang ada di PT. Telkom Akses Medan. Dokumen ini, diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan di dalam pendidikan ini.

3.5.2. Wawancara

Wawancara dengan pihak terkait baik dari pimpinan maupun karyawan itu sendiri untuk memperoleh informasi atau data yang ditanyakan secara langsung dan dijadikan sebagai sumber informasi sebagai pendukung dalam melakukan analisis hasil penelitian.

3.5.3. Kuesioner (Angket Online)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis

kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner online merupakan pengumpulan data yang dilakukan secara online menggunakan kuesioner elektronik yang memanfaatkan email dan/web untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab oleh responden.

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Akses Medan dan dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* dengan bentuk (\surd) dengan setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagai sumber data secara langsung maupun online.

Table 3.9 Penilaian Skala *Likert's*

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Bobot
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang Setuju	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variabel yang diteliti sebelumnya.

3.6. Teknik Analisis Data

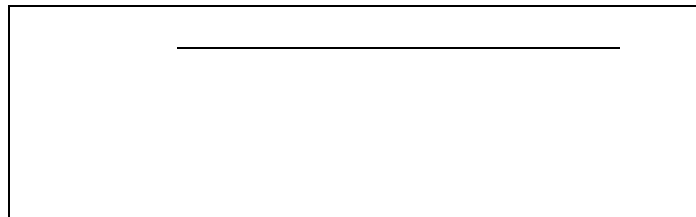
3.6.1. Uji Kualitas Data

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menguji sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat dalam mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara para responden yang diukur. Pengujian validitas dilakukan untuk

mengakui ketepatan pengukuran variabel atau instrument yang digunakan dalam penelitian, yaitu mampu mengukur apa saja yang akan diukur dalam penelitian (Hidayat et al., 2017)

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moments* adalah sebagai berikut :



(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- X : Item instrument variabel dengan totalnya
- X : Jumlah butir pertanyaan
- Y : Skor total pertanyaan
- n : Jumlah sampel

Dengan kriteria uji :

- a. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha \text{ } 0,05$ maka butiran instrument tersebut valid.
- b. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha \text{ } 0,05$ maka butiran instrument tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

Sebelum melakukan tahap lebih lanjut, peneliti lebih dahulu melakukan uji validitas terhadap kuesioner yang akan digunakan untuk mengukur kevalidan dari setiap pernyataan.

Tabel 3.10. Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,832	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,863	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,415	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,632	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,424	0,222	$0,000 < 0,05$	Valid

6	0,779	0,222	0,000 < 0,05	Valid
---	-------	-------	--------------	-------

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 3.10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.11. Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,784	0,222	0,000 < 0,05	Valid
2	0,533	0,222	0,000 < 0,05	Valid
3	0,607	0,222	0,000 < 0,05	Valid
4	0,463	0,222	0,000 < 0,05	Valid
5	0,425	0,222	0,000 < 0,05	Valid
6	0,623	0,222	0,000 < 0,05	Valid
7	0,642	0,222	0,000 < 0,05	Valid
8	0,709	0,222	0,000 < 0,05	Valid
9	0,610	0,222	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 3.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.12. Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,387	0,222	0,000 < 0,05	Valid
2	0,541	0,222	0,000 < 0,05	Valid
3	0,532	0,222	0,000 < 0,05	Valid
4	0,325	0,222	0,003 < 0,05	Valid
5	0,333	0,222	0,003 < 0,05	Valid
6	0,350	0,222	0,001 < 0,05	Valid
7	0,485	0,222	0,000 < 0,05	Valid
8	0,395	0,222	0,000 < 0,05	Valid
9	0,495	0,222	0,000 < 0,05	Valid
10	0,624	0,222	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 3.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.13. Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,813	0,222	0,000 < 0,05	Valid
2	0,517	0,222	0,000 < 0,05	Valid
3	0,548	0,222	0,000 < 0,05	Valid
4	0,510	0,222	0,000 < 0,05	Valid
5	0,550	0,222	0,000 < 0,05	Valid
6	0,406	0,222	0,003 < 0,05	Valid
7	0,525	0,222	0,001 < 0,05	Valid
8	0,694	0,222	0,000 < 0,05	Valid
9	0,576	0,222	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 3.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.14. Uji Validitas Kinerja Karyawan

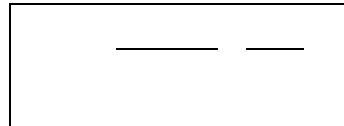
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,644	0,222	0,000 < 0,05	Valid
2	0,669	0,222	0,000 < 0,05	Valid
3	0,610	0,222	0,000 < 0,05	Valid
4	0,372	0,222	0,001 < 0,05	Valid
5	0,524	0,222	0,003 < 0,05	Valid
6	0,430	0,222	0,000 < 0,05	Valid
7	0,438	0,222	0,003 < 0,05	Valid
8	0,583	0,222	0,001 < 0,05	Valid
9	0,466	0,222	0,000 < 0,05	Valid
10	0,419	0,222	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 3.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi masing-masing butir dalam instrument (Hidayat et al., 2017)



(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- : Reabilitas instrument
- : Banyak butir pertanyaan
- : Jumlah varian butir
- : Varian total

kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *crambach alpa* $>0,06$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
- b. Jika nilai *crambach alpa* $<0,06$ maka variabel tidak reliable (tidak dipercaya)

Tabel 3.15. Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,732 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang di uji adalah reliable.

Tabel 3.16. Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,766 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang di uji adalah reliable.

Tabel 3.17. Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.511	12

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,511 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang di uji adalah reliable.

Tabel 3.18. Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,727 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang di uji adalah reliable.

Tabel 3.19. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Nilai koefisien reliabilitas diatas adalah $0,692 > 0,60$ maka kesimpulannya instrument yang di uji adalah reliable.

3.6.2. Analisis Faktor

3.6.2.1. Pengertian Analisis Faktor

Factor analysis (analisis faktor) adalah suatu teknik *statistic multivariate* yang digunakan untuk mengurangi (*reduction*) dan meringkas (*summarization*) variabel terikat atau dependen yang jumlahnya banyak serta saling ketergantungan (Sutopo & Slamet, 2017).

Tujuan utama dari analisis faktor adalah mendefinisikan struktur suatu data matrik dan menganalisis struktur saling hubungan (korelasi) antar sejumlah besar variabel (*test score, test items, jawaban kuesioner*) dengan cara mendefinisikan satu set kesamaan variabel atau dimensi dan sering disebut dengan faktor (Ghozali, 2009).

3.6.2.2. Proses Analisis faktor

Menurut (Santoso, 2010) proses utama analisis faktor meliputi hal-hal berikut:

- 1) Menentukan variabel apa saja yang akan dianalisis.
- 2) Menguji variabel-variabel yang ditentukan, dengan metode *Bartlett test of sphericity* serta pengukuran MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Pada awal analisis faktor ini, dilakukan penyaringan terhadap sejumlah variabel, hingga didapat variabel-variabel yang memenuhi syarat untuk dianalisis.
- 3) Setelah sejumlah variabel yang memenuhi syarat didapat, kegiatan berlanjut ke proses inti pada analisis faktor, yakni factoring; proses ini akan mengestrak satu atau lebih faktor dari variabel-variabel yang telah lolos pada uji variabel sebelumnya. mengungkapkan bahwa dalam factor Analysis dikenal dua pendekatan utama, yaitu:

- a) *Exploratory Factor Analysis (EFA)*, dengan menggunakan EFA banyaknya faktor yang akan terbentuk tidak ditentukan terlebih dahulu, justru dicari sampai dapat menjawab kebutuhan dalam menerangkan keragaman data variabel-variabel asal.
 - b) *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, banyaknya faktor yang terbentuk telah ditetapkan terlebih dahulu. Asumsi paling dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis faktor adalah kelompok variabel yang dianalisis harus saling berhubungan. Dalam hal ini variabel-variabel yang diteliti harus saling berhubungan, karena analisis faktor mencari common dimension (kesamaan dimensi) yang mendasari diantara variabel-variabel tersebut adalah merupakan faktor.
- 4) Membuat matriks korelasi, proses analisis faktor didasarkan pada matriks korelasi antara variabel satu dengan variabel yang lain, untuk memperoleh analisis faktor yang semua variabel-variabelnya harus berkorelasi. Untuk menguji ketepatan dalam model faktor, uji statistic yang digunakan adalah *Barletts Test Sphericity dan Kaiser Mayer Olkin (KMO)* untuk mengetahui kecukupan sampelnya.

a) KMO

KMO uji yang nilainya berkisar antara 0 sampai 1 ini mempertanyakan kelayakan (Appropriateness) analisis faktor. Apabila nilai indeks tinggi (berkisar antara 0,5 sampai 1,0) analisis faktor layak dilakukan. Sebaliknya, jika nilai KMO dibawah 0,5 analisis faktor tidak layak dilakukan.

b) *Barlett Test*

Barlett test merupakan tes statistik untuk menguji apakah betul-betul variabel yang dilibatkan berkorelasi. Nilai barlett test didekati dengan nilai chi-square.

c) *Uji Measure of Sampling Adequency (MSA)*

Pada uji MSA angkanya haruslah berada pada 0 sampai 1, dengan kriteria:

- $MSA = 1$; Variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
- $MSA > 0,5$; Variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
- $MSA < 0,5$; Variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

5) Menentukan ketetapan model. Pada dasarnya, model analisis faktor dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a) *Principal Components Analysis*

Principal components analysis merupakan model dalam analisis faktor yang tujuannya untuk melakukan prediksi terhadap sejumlah faktor yang akan dihasilkan.

b) *Common Factor*

Common factor merupakan model dalam analisis faktor yang tujuannya untuk mengetahui struktur dari variabel yang diteliti (karakteristik dari observasi).

6) Menentukan jumlah factor. Untuk menentukan banyaknya jumlah faktor yang terbentuk dalam analisis faktor dapat digunakan beberapa pendekatan berikut:

a) Penentuan berdasarkan *apriori*

Dalam metode penentuan ini, jumlah faktor telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti.

b) Penentuan berdasarkan *eigenvalue*

Untuk menentukan jumlah faktor yang terbentuk dapat didasarkan pada *eigenvalue*. Jika suatu variabel memiliki *eigenvalue* $>$ satu, dianggap sebagai suatu faktor, sebaliknya jika suatu variabel hanya memiliki *eigenvalue* $<$ satu, tidak dimasukkan dalam model. Dalam penelitian ini peneliti menentukan jumlah faktor dengan menggunakan nilai *eigenvalue* $>$ 1. Susunan *eigenvalue* selalu diurutkan dari yang terbesar sampai terkecil.

c) Penentuan berdasarkan *Screen plot*

Screen plot pada dasarnya merupakan grafik yang menggambarkan hubungan antara faktor dengan *eigenvalue*, pada sumbu Y menunjukkan *eigenvalue*, sedangkan pada sumbu X menunjukkan jumlah faktor. Untuk dapat menentukan berapa jumlah faktor yang diambil, ditandai dengan slop yang sangat tajam antara faktor yang satu dengan faktor berikutnya.

d) Penentuan berdasarkan persentase varian (*percentage of variance*)

Persentase varian menunjukkan jumlah variasi yang berhubungan pada suatu faktor yang dinyatakan dalam persentase. Untuk dapat menentukan berapa jumlah faktor yang diambil, harus memiliki nilai persentase varian $>$ 0,5. Sedangkan apabila menggunakan kriteria kumulatif persentase varian, besarnya nilai kumulatif varian $>$ 60%.

3.6.2.3. Rotasi Faktor

Alat terpenting untuk interpretasi terhadap faktor adalah rotasi faktor. Tujuan rotasi faktor untuk menjelaskan variabel yang masuk kedalam faktor tertentu. Ada beberapa metode rotasi, menurut (Ghozali, 2009) sebagai berikut:

- 1) Rotasi *orthogonal*, yaitu memutar 90^0 . Proses rotasi orthogonal dibedakan lagi menjadi Quartimax dan Equamax.
- 2) Rotasi *Oblique*, yaitu memutar sumbu kekanan, tetapi tidak harus 90^0 . Proses rotasi oblique dibedakan lagi menjadi *Oblimin*, *Promax* dan *Orthoblique*.

3.6.2.4. Interpretasi Faktor

interpretasi faktor dilakukan dengan mengklasifikasikan variabel yang mempunyai faktor loading di atas 0,5. Variabel dengan faktor loading kurang dari 0,4 dikeluarkan dari model:

- 1) Penentuan Skor Faktor

Perhitungan skor faktor pada dasarnya dimaksudkan untuk mencari nilai faktor yang dapat digunakan untuk analisis multivariat. Dalam penelitian ini, pembahasan skor tidak terlalu ditekankan, karena pembahasannya tidak dilanjutkan kepada multivariat.

- 2) Penyeleksian Surrogate Variable

Penyeleksian surrogate variable adalah mencari salah satu variabel dalam setiap faktor sebagai wakil dari masing-masing faktor. Pemilihan ini didasarkan pada nilai factor loading tertinggi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, serta untuk pengumpulan datanya dengan menggunakan angket. Penelitian ini dilakukan di PT.Telkom Akses Medan dengan total populasi 377 karyawan dan sampel sebesar 80 karyawan. Sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*, dimana semua karyawan diambil menjadi sampel. Identitas responden yang dinyatakan pada kuesioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

4.2.2. Identitas Responden

4.2.2.1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	41	51.3	51.3	51.3
Perempuan	39	48.8	48.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Berdasarkan table 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 41 orang (51.3%) dan jumlah responden perempuan 39 orang (48.8%).

4.2.2.2. Usia

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	57	71.3	71.3	71.3
	31-40 Tahun	20	25.0	25.0	96.3
	41-50 Tahun	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Berdasarkan table 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan kelompok usia terbanyak adalah pada usia 21-30 tahun yang sebanyak 57 orang (71.3%). Selanjutnya disusul dengan usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (25%). Dan terakhir pada usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang (3.8%).

4.2.2.3. Pendidikan

Tabel 4.3. Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	14	17.5	17.5	17.5
	Diploma	9	11.3	11.3	28.8
	S1	56	70.0	70.0	98.8
	S2	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Berdasarkan table 4.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 56 orang (70%). Selanjutnya disusul dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 14 orang (17.5%). Tingkat pendidikan Diploma sebanyak 9 orang (11.3%). Dan terakhir dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (1.3%).

4.2.2.4. Masa Bekerja

Tabel 4.4. Masa Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 Tahun	69	86.3	86.3	86.3
11-20 Tahun	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.4 masa bekerja 1-10 tahun sebanyak 69 orang (86.3%) dan 11-20 tahun sebanyak 11 orang (13.8%).

4.2.3. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian ini akan dibahas jawaban-jawaban dari 80 responden pada karyawan PT. Telkom Akses Medan terhadap 48 pernyataan. Berikut ini untuk membantu, penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang penulis sebarakan, diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

4.2.3.1. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.5. Kriteria Jawaban Responden

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden :

Tabel 4.6. Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2,5	-	-	-	-	13	16,3	65	81,3	80	100
2	3	3,8	-	-	2	2,5	5	6,3	70	87,5	80	100
3	1	1,3	-	-	7	8,8	12	15,0	60	75,0	80	100
4	4	5,0	2	2,5	4	5,0	10	12,5	60	75,0	80	100
5	1	1,3	-	-	1	1,3	9	11,3	69	86,3	80	100
6	2	2,5	-	-	1	1,3	9	11,3	68	85,0	80	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan Saya harus menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahannya, sebanyak 2 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju, 13 orang (16,3%) menjawab setuju dan 65 orang (81,3%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Saya selalu berusaha menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya jika ada yang mengalami kesulitan, sebanyak 3 orang (3,8%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,5%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6,3%) menjawab setuju dan 70 orang (87,5%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Jika terdapat permasalahan pada tim akan diselesaikan secara kordinasi dengan baik, sebanyak 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (8,8%) menjawab kurang setuju, 12 orang (15,0%) menjawab setuju dan 60 orang (75,0%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan Saya berusaha menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan, sebanyak 4 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,5%) menjawab tidak setuju, 4 orang

(5,0%) menjawab kurang setuju, 10 orang (12,5%) menjawab setuju dan 60 orang (75,0%) menjawab sangat setuju.

5. Pada pernyataan Saya menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai dengan peraturan yang diberlakukan, sebanyak 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju, 9 orang (11,3%) menjawab setuju dan 69 orang (86,3%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Saya berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja, sebanyak 2 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju, 9 orang (11,3%) menjawab setuju dan 68 orang (85,0%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.7. Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X2)

Alternative Jawaban												
No Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	15,0	-	-	4	5,0	25	31,3	39	48,8	80	100
2	4	5,0	5	6,3	4	5,0	39	48,8	28	35,0	80	100
3	11	13,8	7	8,8	7	8,8	22	27,5	33	41,3	80	100
4	14	17,5	4	5,0	12	15,0	19	23,8	31	38,8	80	100
5	3	3,8	2	2,5	3	3,8	33	41,3	39	48,8	80	100
6	8	10,0	4	5,0	3	3,8	34	42,5	31	38,8	80	100
7	5	6,3	4	5,0	4	5,0	26	32,5	41	51,3	80	100
8	5	6,3	1	1,3	5	6,3	25	31,3	44	55,0	80	100
10	4	5,0	-	-	4	5,0	30	37,5	42	52,5	80	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari tabel 4.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan Pimpinan saya tegas dalam mengambil keputusan, sebanyak 12 orang (15,0%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab kurang setuju, 25 orang (31,3%) menjawab setuju dan 39 orang (48,8%) menjawab sangat setuju.

2. Pada pernyataan Pimpinan saya bersifat jujur dan terbuka, sebanyak 4 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (6,3%) menjawab tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab kurang setuju, 30 orang (48,8%) menjawab setuju, 28 orang (35,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Pimpinan saya selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa, sebanyak 11 orang (13,8%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (8,8%) menjawab tidak setuju, 7 orang (8,8%) menjawab kurang setuju, 22 orang (27,5%) menjawab setuju dan 33 orang (41,3%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan Pimpinan saya selalu mengawasi kerja seluruh karyawannya, sebanyak 4 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab tidak setuju, 19 orang (23,8%) menjawab kurang setuju, 27 orang (33,8%) menjawab setuju dan 26 orang (32,5%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan Pimpinan saya mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik, sebanyak 14 orang (17,5%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab tidak setuju, 12 orang (15,0%) menjawab kurang setuju, 19 orang (23,8%) menjawab setuju dan 31 orang (38,8%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Pimpinan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan kesalahan, sebanyak 3 orang (3,8%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,5%) menjawab tidak setuju, 3 orang (3,8%) menjawab kurang setuju, 33 orang (41,3%) menjawab setuju, 39 orang (48,8%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan, sebanyak 8 orang (10,0%) menjawab

sangat tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab tidak setuju, 3 orang (3,8%) menjawab kurang setuju, 34 orang (42,5%) menjawab setuju, 31 orang (38,8%) menjawab sangat setuju.

8. Pada pernyataan Pimpinan saya konsisten antara pembicaraan dengan perilaku, sebanyak 5 orang (6,3%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab kurang setuju, 26 orang (32,5%) menjawab setuju dan 41 orang (51,3%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan Pimpinan saya mau menerima masukan dari karyawannya, sebanyak 5 orang (6,3%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,3%) menjawab tidak setuju, 5 orang (6,3%) menjawab kurang setuju, 25 orang (31,3%) menjawab setuju dan 44 orang (55,0%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan Pimpinan saya bersikap hangat dan membina rasa saling percaya, sebanyak 4 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab kurang setuju, 30 orang (37,5%) menjawab setuju, 42 orang (52,5%) menjawab sangat setuju

Tabel 4.8. Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3)

No Item	Alternative Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,3	-	-	10	12,5	54	67,5	15	18,8	80	100
2	7	8,8	4	5,0	16	20,0	40	50,0	13	16,3	80	100
3	4	5,0	6	7,5	18	22,5	45	56,3	7	8,8	80	100
4	6	7,5	9	11,3	24	30,0	32	40,0	9	11,3	80	100
5	7	8,8	8	10,0	29	36,3	26	32,5	10	12,5	80	100
6	6	7,5	10	12,5	19	23,8	31	38,8	14	17,5	80	100
7	11	13,8	11	13,8	19	23,8	29	36,3	10	12,5	80	100
8	5	6,3	10	12,5	24	30,0	28	35,0	13	16,3	80	100
9	6	7,5	10	12,5	23	28,8	37	46,3	4	5,0	80	100
10	3	3,8	3	3,8	30	37,5	39	48,8	5	6,3	80	100

11	2	2,5	6	7,5	17	21,3	46	57,5	9	11,3	80	100
12	3	3,8	-	-	14	17,5	48	60,0	15	18,8	80	100

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari tabel 4.8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, sebanyak 1 orang (1,3%) menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (12,5%) menjawab kurang setuju, 54 orang (67,5%) menjawab setuju dan 15 orang (18,8%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan, sebanyak 7 orang (8,8%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab tidak setuju, 16 orang (20,0%) menjawab kurang setuju, 40 orang (50,0%) menjawab setuju, 13 orang (16,3%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, sebanyak 4 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (7,5%) menjawab tidak setuju, 18 orang (22,5%) menjawab kurang setuju, 45 orang (56,3%) menjawab setuju dan 7 orang (8,8%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, sebanyak 6 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju, 9 orang (11,3%) menjawab tidak setuju, 24 orang (30,0%) menjawab kurang setuju, 32 orang menjawab setuju dan 9 orang (11,3%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya, sebanyak 7 orang (8,8%) menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (10,0%) menjawab tidak setuju, 29 orang (36,3%) menjawab kurang

- setuju, 26 orang (32,5%) menjawab setuju dan 10 orang (12,5%) menjawab setuju.
6. Pada pernyataan Saya bekerja dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan, sebanyak 6 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (12,2%) menjawab tidak setuju, 19 orang (23,8%) menjawab kurang setuju, 31 orang (38,8%) menjawab setuju, 14 orang (17,5%) menjawab sangat setuju.
 7. Pada pernyataan Saya selalu mencapai tujuan yang realitas dalam bekerja, sebanyak 11 orang (13,8%) menjawab sangat tidak setuju, 11 orang (13,8%) menjawab tidak setuju, 19 orang (23,8%) menjawab kurang setuju, 29 orang (36,3%) menjawab setuju dan 10 orang (12,5%) menjawab sangat setuju.
 8. Pada pernyataan Saya selalu mendapatkan penghargaan atas ketekunan saya dalam bekerja, sebanyak 5 orang (6,3%) menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (12,5%) menjawab tidak setuju, 24 orang (30,0%) menjawab kurang setuju, 28 orang (35,0%) menjawab setuju dan 13 orang (16,3%) menjawab sangat setuju.
 9. Pada pernyataan Saran dan kritik rekan kerja membuat saya bekerja lebih baik, sebanyak 6 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (12,5%) menjawab tidak setuju, 23 orang (28,8%) menjawab kurang setuju, 37 orang menjawab setuju dan 4 orang (5,0%) menjawab sangat setuju.
 10. Pada pernyataan Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja, sebanyak 3 orang (3,8%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (3,8%) menjawab tidak setuju, 30 orang (37,5%)

menjawab kurang setuju, 39 orang (48,8%) menjawab setuju dan 5 orang (6,3%) menjawab sangat setuju.

11. Pada pernyataan Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya, sebanyak 2 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (7,5%) menjawab tidak setuju, 17 orang (21,4%) menjawab kurang setuju, 46 orang (57,5%) menjawab setuju dan 9 orang (11,3%) menjawab setuju.

12. Pada pernyataan Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja, sebanyak 3 orang menjawab sangat tidak setuju, 14 orang (17,5%) menjawab kurang setuju, 48 orang (60,0%) menjawab setuju dan 15 orang (18,8%) menjawab setuju.

Tabel 4.9. Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X4)

Alternative Disiplin Kerja												
No Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	10,0	1	1,3	2	2,5	31	38,8	38	47,5	80	100
2	6	7,5	1	1,3	5	6,3	36	45,0	32	40,0	80	100
3	10	12,5	-	-	11	13,8	36	45,0	23	28,8	80	100
4	9	11,3	2	2,5	13	16,3	30	37,5	26	32,5	80	100
5	4	5,0	3	3,8	16	20,0	34	42,5	23	28,8	80	100
6	9	11,3	2	2,5	10	12,5	37	46,3	22	27,5	80	100
7	8	10,0	4	5,0	8	10,0	34	42,5	26	32,5	80	100
8	7	8,8	2	2,5	5	6,3	31	38,8	35	43,8	80	100
9	6	7,5	3	3,8	4	5,0	28	35,0	39	48,8	80	100
10	3	3,8	-	-	1	1,3	31	38,8	45	56,3	80	100

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari tabel 4.9 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, sebanyak 8 orang (10,0%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,3%) menjawab tidak setuju, 2 orang (2,5%) menjawab kurang setuju,

- 31 orang (38,8%) menjawab setuju dan 38 orang (47,5%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan, sebanyak 6 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,3%) menjawab tidak setuju, 5 orang (6,3%) menjawab kurang setuju, 36 orang (45,0%) menjawab setuju dan 32 orang (45,0%) menjawab sangat setuju.
 3. Pada pernyataan Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan, sebanyak 10 orang (12,5%) menjawab sangat tidak setuju, 11 orang (13,8%) menjawab kurang setuju, 36 orang (45,0%) menjawab setuju dan 23 orang (28,8%) menjawab sangat setuju.
 4. Pada pernyataan Saya selalu mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya, sebanyak 9 orang (11,3%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,5%) menjawab tidak setuju, 13 orang (16,3%) menjawab kurang setuju, 30 orang (37,5%) menjawab setuju dan 26 orang (32,5%) menjawab sangat setuju.
 5. Pada pernyataan Saya selalu mengikuti intruksi/perintah dari atasan, sebanyak 4 orang (5,0%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (3,8%) menjawab tidak setuju, 16 orang (20,0%) menjawab kurang setuju, 34 orang (42,5%) menjawab setuju dan 23 orang (28,8%) menjawab setuju.
 6. Pada pernyataan Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain, sebanyak 9 orang (11,3%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,5%) menjawab tidak setuju, 10 orang (12,5%) menjawab kurang setuju, 37

orang (46,3%) menjawab setuju dan 22 orang (27,5%) menjawab sangat setuju.

7. Pada pernyataan Saya bersedia ditegur apabila melakukan kesalahan, sebanyak 8 Orang (10,0%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab tidak setuju, 8 orang (10,0%) menjawab kurang setuju, 34 orang (42,5%) menjawab setuju dan 36 orang (32,5%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan Saya bertekad tidak melakukan kesalahan yang sama, sebanyak 7 orang (8,8%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (2,5%) menjawab tidak setuju, 5 orang (6,3%) menjawab kurang setuju, 31 orang (38,8%) menjawab setuju dan 35 orang (43,8%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan Saya melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebanyak 6 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju, 3 orang (3,8%) menjawab tidak setuju, 4 orang (5,0%) menjawab kurang setuju, 28 orang (35%) menjawab setuju dan 39 orang (48,8%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 3 orang (3,8%) menjawab sangat tidak setuju, 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju 31 orang (38,8%) menjawab setuju dan 45 orang (56,3%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.10. Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

Alternative Jawaban												
No Item	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	34	42,5	46	57,5	80	100
2	-	-	-	-	3	3,8	33	41,3	44	55,0	80	100
3	-	-	-	-	2	2,5	44	55,0	34	42,5	80	100
4	-	-	-	-	1	1,3	40	50,0	39	48,8	80	100
5	-	-	-	-	2	2,5	48	60,0	30	37,5	80	100

6	-	-	-	-	5	6,3	48	60,0	27	33,8	80	100
7	-	-	-	-	3	3,8	36	45,0	41	51,3	80	100
8	-	-	-	-	1	1,3	35	43,8	44	55,0	80	100
9	-	-	-	-	-	-	48	60,0	32	40,0	80	100
10	-	-	-	-	1	1,3	48	60,0	31	38,8	80	100

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari tabel 4.10 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik, sebanyak 34 orang (42,5%) menjawab setuju dan 46 orang (57,5%) menjawab sangat setuju
2. Pada pernyataan Standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal, sebanyak 3 orang (3,8%) menjawab kurang setuju, 33 orang (41,3%) menjawab setuju dan 44 orang (55,0%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan, sebanyak 2 orang (2,5%) menjawab kurang setuju 44 orang (55,0%) menjawab setuju dan 34 orang (42,5%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya, sebanyak 1 orang (1,3%) orang menjawab kurang setuju, 40 orang (50,0%) menjawab setuju dan 39 orang (48,8%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda, sebanyak 2 orang (2,5%) menjawab kurang setuju, 48 orang (60,0%) menjawab setuju dan 30 orang (37,5%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan , sebanyak 5 orang

- (6,3%) menjawab kurang setuju, 48 orang (60,0%) menjawab setuju dan 27 orang (33,8%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet dan lainnya sebagai patunjang pekerjaan saya, sebanyak 3 orang (3,8%) menjawab kurang setuju, 36 orang (45,0%) menjawab setuju dan 41 orang (51,3%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan Saya berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja, sebanyak 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju, 35 orang (43,8%) menjawab setuju dan 44 orang (55,0%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan Saya dan karyawan lainnya selalu menjalani hubungan kerja yang baik, sebanyak 48 orang (60,0%) menjawab setuju dan 32 orang (40,0%) menjawab sangat setuju.
10. Pada pernyataan Aetiap karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, sebanyak 1 orang (1,3%) menjawab kurang setuju, 48 orang (60,0%) menjawab setuju dan 31 orang (38,8%) menjawab sangat setuju.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Hasil Analisis Faktor

4.2.1.1. Menentukan Variabel yang akan dianalisis

Hal pertama yang harus dilakukan dalam analisis faktor adalah melakukan KMO dan Barlett's. pengujian ini dilakukan untuk menilai variabel mana saja yang layak untuk dimasukkan ke dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. 11. Uji KMO dan Barlett's

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.572
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1015.149
	Df	561
	Sig.	.000

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari hasil uji KMO dan Barlett's Test, didapat nilai KMO-MSA (*kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling*) sebesar 0,572 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena angka di atas 0,5 ($0,572 > 0,5$) dan signifikansi berada dibawah 0,005 ($0,000 < 0,05$), maka varaibel dan sampel yang ada secara keseluruhan dapat dianalisis lebih lanjut.

Pada tabel dibawah ini akan ditampilkan nila MSA dalam tabel *anti image matric* pada *anti image matric*, dengan angka korelasi yang bertanda (^a) dari kiri atas ke kanan bawah.

Tabel 4.12. Uji Measure of Sampling Adequancy (MSA)

No.	Indikator	MSA	Keterangan
1	Menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya	581	Valid
2	Menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan.	662	Valid
3	Jika terdapat permasalahan pada tim akan diselesaikan secara kordinasi dengan baik	383	Tidak Valid
4	Menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	617	Valid
5	Menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai dengan peraturan yang diberlakukan.	510	Valid
6	Berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja	658	Valid
7	Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan	551	Valid
8	Pimpinan yang bersifat jujur dan terbuka.	643	Valid
9	Pimpinan yang selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa	610	Valid

10	Pimpinan yang mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik.	558	Valid
11	Pimpinan yang selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan kesalahan	365	Tidak Valid
12	Pimpinan yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan	668	Valid
13	Pimpinan yang konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.	661	Valid
14	Pimpinan yang mau menerima masukan dari karyawannya.	638	Valid
15	Pimpinan yang bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.	688	Valid
16	Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	481	Tidak Valid
17	Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan	507	Valid
18	Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	539	Valid
19	Prestasi yang di raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.	491	Tidak Valid
20	Mencapai tujuan yang realitas dalam bekerja	331	Tidak Valid
21	Mendapatkan penghargaan atas ketekunan dalam bekerja.	461	Tidak Valid
22	Saran dan kritik rekan kerja membuat bekerja lebih baik.	531	Valid
23	Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja.	592	Valid
24	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.	628	Valid
25	Memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.	640	Valid
26	Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	576	Valid
27	Kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan.	564	Valid
28	Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan.	588	Valid
29	Mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.	538	Valid
30	Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain.	636	Valid
31	Ditegur apabila melakukan kesalahan	451	Tidak Valid
32	Tidak melakukan kesalahan yang sama	521	Valid

33	Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	679	Valid
34	Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	608	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari ke 34 pernyataan yang digunakan, terdapat 7 pernyataan yang tidak memenuhi batas nilai MSA 0,5 adalah Jika terdapat permasalahan pada tim akan diselesaikan secara kordinasi dengan baik (0,383),Pimpinan yang selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan kesalahan (0,365), Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja (0,481), Prestasi yang di raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan. (0,491), Mencapai tujuan yang realitas dalam bekerja (0,331), Mendapatkan penghargaan atas ketekunan dalam bekerja (0,461), Ditegur apabila melakukan kesalahan (0,451). Maka ke-7 variabel pernyataan tersebut dianggap tidak valid sehingga harus dikeluarkan dan pengujian diulangi kembali.

Setelah 13 pernyataan tersebut dikeluarkan dari faktor, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian ulang analisis faktor terhadap faktor yang masih tersisa.

Tabel 4. 13. Uji KMO dan Barlett's

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.632
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	794.560
	Df
	378
	Sig.
	.000

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari hasil uji KMO dan Barlett's Test, didapat nilai KMO-MSA (*kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling*) sebesar 0,632 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena angka di atas 0,5 ($0,632 > 0,5$) dan signifikansi berada

dibawah 0,005 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada secara keseluruhan dapat dianalisis lebih lanjut. Untuk angka MSA dalam tabel *anti image matrix* pada *anti image correlation* dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.14. Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA)

No.	Indikator	MSA	Keterangan
1	Menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya	580	Valid
2	Menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan.	661	Valid
3	Menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	660	Valid
4	Menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai dengan peraturan yang diberlakukan.	433	Tidak Valid
5	Berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja	691	Valid
6	Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan	635	Valid
7	Pimpinan yang bersifat jujur dan terbuka.	679	Valid
8	Pimpinan yang selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa	700	Valid
9	Pimpinan yang mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik.	747	Valid
10	Pimpinan yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan	688	Valid
11	Pimpinan yang konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.	699	Valid
12	Pimpinan yang mau menerima masukan dari karyawannya.	611	Valid
13	Pimpinan yang bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.	740	Valid
14	Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	577	Valid
15	Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan	592	Valid
16	Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	504	Valid
17	Saran dan kritik rekan kerja membuat bekerja lebih baik.	511	Valid
18	Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja.	590	Valid
19	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas	660	Valid

	berikutnya.		
20	Memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.	627	Valid
21	Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	617	Valid
22	Kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan.	563	Valid
23	Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan.	557	Valid
24	Mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.	602	Valid
25	Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain.	693	Valid
26	Tidak melakukan kesalahan yang sama	712	Valid
27	Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	696	Valid
28	Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	588	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari ke 28 pernyataan yang digunakan, terdapat 1 pernyataan yang tidak memenuhi batas nilai MSA 0,5 adalah Menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai dengan peraturan yang diberlakukan (0,433). Maka 1 variabel pernyataan tersebut dianggap tidak valid sehingga harus dikeluarkan dan pengujian diulangi kembali.

Setelah 1 pernyataan tersebut dikeluarkan dari faktor, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian ulang analisis faktor terhadap faktor yang masih tersisa.

Tabel 4.15. Uji KMO dan Barlett's

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.644
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	759.754
	Df
	351
	Sig.
	.000

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari hasil uji KMO dan Barlett's Test, didapat nilai KMO-MSA (*kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling*) sebesar 0,644 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena angka di atas 0,5 ($0,644 > 0,5$) dan signifikansi berada dibawah 0,005 ($0,000 < 0,05$), maka varaibel dan sampel yang ada secara keseluruhan dapat dianalisis lebih lanjut. Untuk angka MSA dalam tabel *anti image matric* pada *anti image correlation* dapat dilihat pada tabel 4.26.

Tabel 4.16. Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA)

No.	Indikator	MSA	Keterangan
1	Menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya	569	Valid
2	Menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan.	729	Valid
3	Menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	698	Valid
4	Berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja	694	Valid
5	Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan	645	Valid
6	Pimpinan yang bersifat jujur dan terbuka.	680	Valid
7	Pimpinan yang selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa	709	Valid
8	Pimpinan yang mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik.	743	Valid
9	Pimpinan yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan	685	Valid
10	Pimpinan yang konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.	695	Valid
11	Pimpinan yang mau menerima masukan dari karyawannya.	610	Valid
12	Pimpinan yang bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.	736	Valid
13	Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	564	Valid
14	Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan	596	Valid
15	Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	538	Valid
16	Saran dan kritik rekan kerja membuat bekerja lebih baik.	455	Tidak Valid

17	Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja.	606	Valid
18	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.	704	Valid
19	Memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.	676	Valid
20	Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	616	Valid
21	Kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan.	559	Valid
22	Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan.	568	Valid
23	Mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.	604	Valid
24	Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain.	690	Valid
25	Tidak melakukan kesalahan yang sama	703	Valid
26	Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	689	Valid
27	Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	600	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari ke 27 pernyataan yang digunakan, terdapat 1 pernyataan yang tidak memenuhi batas nilai MSA 0,5 adalah Saran dan kritik rekan kerja membuat bekerja lebih baik. (0,455). Maka 1 variabel pernyataan tersebut dianggap tidak valid sehingga harus dikeluarkan dan pengujian diulangi kembali.

Setelah 1 pernyataan tersebut dikeluarkan dari faktor, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian ulang analisis faktor terhadap faktor yang masih tersisa.

Tabel 4.17. Uji KMO dan Barlett's

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.660
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	729.242
	Df	325
	Sig.	.000

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari hasil uji KMO dan Barlett's Test, didapat nilai KMO-MSA (*kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling*) sebesar 0,660 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena angka di atas 0,5 ($0,660 > 0,5$) dan signifikansi berada dibawah 0,005 ($0,000 < 0,05$), maka varaibel dan sampel yang ada secara keseluruhan dapat dianalisis lebih lanjut. Untuk angka MSA dalam tabel *anti image matric* pada *anti image correlation* dapat dilihat pada tabel 4.28.

Tabel 4.18. Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA)

No.	Indikator	MSA	Keterangan
1	Menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya	578	Valid
2	Menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan.	736	Valid
3	Menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	661	Valid
4	Berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja	688	Valid
5	Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan	670	Valid
6	Pimpinan yang bersifat jujur dan terbuka.	676	Valid
7	Pimpinan yang selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa	707	Valid
8	Pimpinan yang mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik.	740	Valid
9	Pimpinan yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan	690	Valid
10	Pimpinan yang konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.	759	Valid
11	Pimpinan yang mau menerima masukan dari	625	Valid

	karyawannya.		
12	Pimpinan yang bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.	768	Valid
13	Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	556	Valid
14	Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan	591	Valid
15	Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	525	Valid
16	Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja.	709	Valid
17	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.	709	Valid
18	Memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.	714	Valid
19	Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	621	Valid
20	Kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan.	583	Valid
21	Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan.	599	Valid
22	Mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.	600	Valid
23	Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain.	736	Valid
24	Tidak melakukan kesalahan yang sama	690	Valid
25	Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	694	Valid
26	Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	651	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari tabel 4.18 diatas diketahui 26 pernyataan yang tersisa, semuanya memiliki MSA > 0,5. Dengan demikian ke 26 pernyataan di atas dapat dianalisis lebih lanjut.

4.2.1.2. Pembentukan Faktor

Setelah semua variabel memenuhi persyaratan untuk dianalisis, tahap selanjutnya adalah melakukan proses inti dari analisis faktor, yaitu ekstraksi

terhadap sekumpulan variabel yang ada, sehingga terbentuk satu atau beberapa faktor, yaitu ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang ada, sehingga terbentuk satu atau beberapa faktor. Dalam melakukan proses ekstraksi ini, metode yang akan digunakan adalah *Principal Component Analysis*.

Setelah dilakukan ekstraksi, maka terbentuk satu atau beberapa faktor yang berisi sejumlah variabel. Mungkin saja sebuah variabel sulit untuk ditentukan akan masuk ke dalam faktor yang mana. Untuk mengatasi hal tersebut, maka dapat dilakukan proses rotasi pada faktor yang terbentuk. Proses rotasi dilakukan untuk mempermudah menempatkan variabel yang ada ke dalam faktor-faktor terbentuk. Dalam penelitian ini, dilakukan proses rotasi dengan menggunakan metode *varimax*.

4.2.1.3. Estimasi *Communalities*

Communalities adalah sejumlah varians dari suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada. Semakin besar nilai *Communalities* sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Nilai *Communalities* ini diperoleh dengan menjumlahkan nilai *Eigen value* pada faktor yang ada. Nilai *Communalities* yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 19. *Communalities*

Communalities		
	Initial	Extraction
Menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya	1.000	.852
Menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan.	1.000	.749
Menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	1.000	.655
Berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja	1.000	.854

Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan	1.000	.735
Pimpinan yang bersifat jujur dan terbuka.	1.000	.673
Pimpinan yang selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa	1.000	.739
Pimpinan yang mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik.	1.000	.522
Pimpinan yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan	1.000	.729
Pimpinan yang konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.	1.000	.606
Pimpinan yang mau menerima masukan dari karyawannya.	1.000	.600
Pimpinan yang bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.	1.000	.584
Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	1.000	.739
Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan	1.000	.753
Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	1.000	.643
Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja.	1.000	.516
Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.	1.000	.631
Memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.	1.000	.519
Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	1.000	.767
Kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan.	1.000	.773
Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan.	1.000	.614
Mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.	1.000	.705
Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain.	1.000	.442
Tidak melakukan kesalahan yang sama	1.000	.632
Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	1.000	.597
Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	1.000	.663

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari tabel 4.19 *Communalities* terdapat nilai kolom extraction menunjukkan seberapa besar faktor yang terbentuk dapat menerangkan varian suatu variabel.

1. Untuk pernyataan Menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya sebesar 0,852. Ini berarti 85,2% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
2. Untuk variabel Menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan sebesar 0,749. Ini berarti 74,9% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
3. Untuk pernyataan Menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan sebesar 0,655. Ini berarti 65,5% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
4. Untuk pernyataan Berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja sebesar 0,854. Ini berarti 85,4% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
5. Untuk pernyataan Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan sebesar 0,735. Ini berarti 73,5% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
6. Untuk pernyataan Pimpinan yang bersifat jujur dan terbuka. Sebesar 0,673. Ini berarti 67,3% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
7. Untuk pernyataan Pimpinan yang selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa sebesar 0,739. Ini berarti 73,9% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
8. Untuk pernyataan Pimpinan yang mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik sebesar 0,522. Ini berarti 52,2% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

9. Untuk pernyataan Pimpinan yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan sebesar 0,729. Ini berarti 72,9% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
10. Untuk pernyataan Pimpinan yang konsisten antara pembicaraan dengan perilaku sebesar 0,606. Ini berarti 60,6% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
11. Untuk pernyataan Pimpinan yang mau menerima masukan dari karyawannya sebesar 0,600. Ini berarti 60,0% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
12. Untuk pernyataan Pimpinan yang bersikap hangat dan membina rasa saling percaya sebesar 0,584. Ini berarti 58,4% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
13. Untuk pernyataan Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja sebesar 0,739. Ini berarti 73,9% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
14. Untuk pernyataan Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan sebesar 0,753. Ini berarti 75,3% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
15. Untuk pernyataan Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir sebesar 0,643. Ini berarti 64,3% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
16. Untuk pernyataan Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja sebesar 0,516. Ini berarti 51,6% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

17. Untuk pernyataan Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya sebesar 0,631. Ini berarti 63,1% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
18. Untuk pernyataan Memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja sebesar 0,519. Ini berarti 51,9% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
19. Untuk pernyataan Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan sebesar 0,767. Ini berarti 76,7% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
20. Untuk pernyataan Kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan sebesar 0,773. Ini berarti 77,3% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
21. Untuk pernyataan Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan sebesar 0,614. Ini berarti 61,4% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
22. Untuk pernyataan Mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya sebesar 0,705. Ini berarti 70,5% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
23. Untuk pernyataan Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain sebesar 0,42. Ini berarti 42,2% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
24. Untuk pernyataan Tidak melakukan kesalahan yang sama sebesar 0,632. Ini berarti 63,2% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
25. Untuk pernyataan Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebesar 0,597. Ini berarti 59,7% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

26. Untuk pernyataan Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 0,663. Ini berarti 66,3% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

4.2.1.4. Pembentukan Nilai Faktor

Dalam penelitian ini, untuk menentukan jumlah faktor menggunakan nilai *eigen values* dengan kriteria bahwa angka *eigen values* < 1 tidak digunakan dalam menghitung jumlah faktor yang terbentuk. Guna menentukan seberapa banyak faktor yang mungkin terbentuk dapat dilihat pada tabel *Total Variance Explained* 4.30.

Tabel 4.20. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.278	16.456	16.456	4.278	16.456	16.456	3.297	12.680	12.680
2	3.143	12.087	28.543	3.143	12.087	28.543	2.970	11.424	24.104
3	2.903	11.163	39.706	2.903	11.163	39.706	2.913	11.205	35.308
4	1.962	7.547	47.253	1.962	7.547	47.253	2.111	8.118	43.426
5	1.455	5.595	52.848	1.455	5.595	52.848	1.663	6.397	49.824
6	1.352	5.199	58.046	1.352	5.199	58.046	1.569	6.034	55.857
7	1.120	4.309	62.355	1.120	4.309	62.355	1.501	5.772	61.629
8	1.079	4.150	66.505	1.079	4.150	66.505	1.268	4.876	66.505
9	.925	3.558	70.063						
10	.830	3.193	73.256						
11	.788	3.032	76.288						
12	.754	2.898	79.186						
13	.642	2.467	81.653						
14	.623	2.398	84.051						
15	.543	2.088	86.139						
16	.515	1.980	88.119						
17	.477	1.834	89.953						
18	.449	1.728	91.681						
19	.435	1.672	93.353						
20	.374	1.439	94.792						

21	.324	1.247	96.038					
22	.297	1.141	97.180					
23	.259	.995	98.174					
24	.200	.768	98.942					
25	.178	.684	99.626					
26	.097	.374	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Dari tabel di atas, terlihat bahwa terdapat 8 faktor yang terbentuk. Jika angka *eigen value* < 1 maka tidak dapat digunakan pembentukan faktor. Karena komponen 1 sampai dengan komponen 8 memiliki angka *eigen value* > 1, maka proses *factoring* hanya sampai 8 faktor. Jadi hasil reduksi 26 variabel yang ada 8 faktor yang terbentuk.

Dari *Total Variance Explained* terlihat bahwa nilai varians faktor ke-1 adalah 16.456%, faktor ke-2 adalah 12.087%, faktor ke-3 adalah 11.163%, faktor ke-4 adalah 7.547%, faktor ke-5 adalah 5.595%, faktor ke-6 adalah 5.199%, faktor ke-7 adalah 4.309% dan faktor ke-8 adalah 4.150%.

4.2.1.5. Interpretasi Faktor

Setelah terbentuk faktor, maka tahapan selanjutnya adalah menginterpretasikan faktor-faktor yang terbentuk. Dalam penelitian ini, akan dilakukan interpretasi terhadap 8 faktor yang terbentuk. Ke 8 faktor ini terbentuk dari mereduksi variabel-variabel indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi ini didasarkan pada nilai *loading* masing-masing variabel pada faktor yang terbentuk. Karena dari komponen 1 sampai komponen 8 angka *eigen value* > 1 maka proses *factoring* hanya sampai 8 faktor.

Tabel 4.21. *Component Matrix*^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
X1	-.385	.474	.653	.002	.078	.087	.080	.181
X2	-.323	.425	.651	-.072	-.018	.154	.104	-.013
X3	-.081	.272	.613	.104	.253	-.335	-.043	.101
X4	-.283	.483	.663	-.048	-.002	.178	.069	.248
X5	.656	.256	.029	-.434	-.112	-.180	-.059	.028
X6	.369	.401	-.079	-.045	.244	.407	-.012	-.379
X7	.582	.191	-.111	-.084	-.481	-.060	.197	.265
X8	.238	.449	-.160	-.179	.220	-.145	.338	-.149
X9	.561	.351	.082	.003	.082	-.491	.012	-.191
X10	.571	.100	.014	-.481	-.124	.073	-.081	.108
X11	.616	.370	.199	-.171	.061	.095	-.045	.007
X12	.634	.111	.003	-.169	.180	.148	-.294	.007
X13	.275	.009	-.100	.439	.269	-.119	-.502	.349
X14	.412	.208	-.074	.329	-.522	-.004	.155	.360
X15	.308	.340	.037	.364	-.326	.398	-.071	-.168
X16	.059	.134	-.066	.642	.118	.216	.130	-.004
X17	.433	.298	-.195	.337	.442	.050	.058	.048
X18	.378	.213	-.184	.485	.076	-.016	.237	.006
X19	.390	-.609	.430	-.096	.186	.004	.021	.118
X20	.258	-.167	.473	.117	-.302	.209	-.410	-.371
X21	.451	-.300	.148	-.195	.371	.270	.069	.212
X22	.233	-.164	.556	.260	-.192	-.288	-.013	-.356
X23	.304	-.436	.301	.206	-.027	-.022	-.109	.119
X24	.187	-.497	.086	-.123	.039	.448	.354	-.001
X25	.378	-.521	.362	.137	.002	.016	.118	.136
X26	.366	-.386	.287	.160	.072	-.231	.404	-.225

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 8 components extracted.

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Setelah diketahui bahwa 8 faktor adalah jumlah yang paling optimal maka tabel *component matrix* menunjukkan distribusi ke 26 variabel tersebut pada 8 faktor yang terbentuk. Sedangkan angka-angka yang ada pada tabel tersebut adalah nilai *loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antara suatu variabel

dengan faktor 1, faktor 2, faktor 3, faktor 4, faktor 5, faktor 6, faktor 7 dan faktor 8.

Setelah mengetahui nilai *loading* pada tabel *component matrix* maka dilakukan rotasi faktor. Rotasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan tampilan data yang jelas dari nilai *loading* untuk masing-masing variabel pada faktor yang ada. Nilai *loading* untuk masing-masing variabel terhadap faktor-faktor yang ada, dapat dilihat pada tabel *rotated component matrix* dibawah ini. Interpretasi ini didasarkan pada nilai *loading* terbesar dari masing-masing variabel terhadap faktor-faktor yang ada. Jadi suatu variabel akan masuk kedalam faktor yang memiliki nilai *loading* terbesar setelah dilakukan perbandingan besar koreasi pada setiap baris.

Tabel 4.22. Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
X1	-.085	-.106	.912	-.017	-.046	-.009	-.006	-.014
X2	-.024	-.100	.823	-.046	-.071	.019	.134	-.187
X3	.014	.076	.632	-.007	-.126	.403	-.069	.258
X4	.016	-.061	.914	-.031	.057	-.096	.037	-.027
X5	.776	.012	-.065	-.144	.249	.211	-.040	-.005
X6	.526	-.160	.003	.474	-.232	-.100	.188	-.217
X7	.416	.040	-.123	.025	.733	.062	-.029	-.080
X8	.393	-.240	.031	.258	-.019	.231	-.356	-.250
X9	.506	-.079	-.018	.168	.109	.640	-.060	.115
X10	.703	.123	-.084	-.190	.213	-.070	.013	-.052
X11	.704	.077	.172	.185	.134	.090	.086	.018
X12	.680	.154	-.118	.134	-.041	-.057	.134	.209
X13	.070	.088	-.110	.281	.027	-.018	.027	.796
X14	.086	.015	-.020	.239	.820	.020	.080	.094
X15	.168	-.143	.069	.455	.317	-.096	.517	-.073
X16	-.232	.017	.039	.659	.088	-.036	.094	.093
X17	.297	.009	-.067	.667	-.040	.062	-.191	.227

X18	.060	.011	-.119	.629	.258	.176	-.072	.058
X19	.139	.834	-.028	-.159	-.098	.092	.055	.073
X20	.138	.234	.071	-.079	-.037	.120	.819	.030
X21	.381	.612	-.036	.084	-.133	-.218	-.140	.029
X22	-.053	.312	.141	-.012	.046	.616	.450	-.026
X23	-.033	.566	-.056	-.017	.094	.107	.220	.221
X24	.005	.596	-.139	.047	-.025	-.298	.019	-.406
X25	-.005	.741	-.036	.001	.128	.117	.116	.045
X26	-.028	.572	-.105	.139	.021	.499	-.002	-.234

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 12 iterations.

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 23.0

Component matrix hasil proses rotasi (*rotated component matrix*) memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata. Berdasarkan pada tabel di atas, model faktor yang diperoleh yakni dengan cara mengambil variabel yang memiliki koefisien terbesar yang terdapat pada masing-masing faktor, kemudian diperoleh beberapa variabel yang mendominasi masing-masing faktor.

4.2.1.6. Penamaan Faktor

Untuk menamai faktor yang telah dibentuk dalam analisis faktor, dapat dilakukan dengan dua cara, pertama: memberikan nama faktor yang dapat mewakili nama-nama variabel yang membentuk faktor tersebut. Kedua: memberikan nama faktor berdasarkan variabel yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi. Hal ini dilakukan apabila tidak memungkinkan untuk memberikan nama faktor yang dapat mewakili semua variabel yang membentuk faktor tersebut.

Tabel 4. 23. Penamaan Faktor

No.	Indikator	Faktor yang terbentuk	Eign value	Factor Loading	% Variance	% Cumulative
	- Pimpinan yang tegas dalam mengambil			- 0,776		

F A K T O R 1	keputusan. - Pimpinan yang bersifat jujur dan terbuka. - Pimpinan yang mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik. - Pimpinan yang konsisten antara pembicaraan dengan perilaku. - Pimpinan yang mau menerima masukan dari karyawannya. - Pimpinan yang bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.	kepemimpinan	4,278 %	- 0,526 - 0,393 - 0,703 - 0,704 - 0,680	16.456	16.456
F A K T O R 2	- Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan - Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan. - Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain - Tidak melakukan kesalahan yang sama. - Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. - Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	Disiplin Kerja	3,143 %	- 0,834 - 0,612 - 0,566 - 0,596 - 0,741 - 0,572	12.087	28.543
F A K T O R	- Menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya. - Menolong antar			- 0,912 - 0,823		

T O R 3	<p>sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan. - Berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja 	Budaya Organisasi	2,903 %	- 0,623 - 0,914	11.163	39.706
F A K T O R 4	<ul style="list-style-type: none"> - Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja. - Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya. - Memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja. 	Motivasi Kerja	1,962 %	- 0,659 - 0,667 - 0,629	7.547	47.253
F A K T O R 5	<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan yang selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa. - Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan. 	Kebiasaan	1,455 %	- 0,733 - 0,820	5.595	52.848
F A K T O R 6	<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan. - Mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya. 	Komitmen	1,352 %	- 0,640 - 0,616	5.199	58.046
F A K T O R	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan 			- 0,517		

T O R 7	mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir. - Kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan.	Orientasi Masa Depan	1,120 %	- 0,819	4.309	62.355
F A K T O R 8	- Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	Kerja Keras	1,079 %	- 0,796	4.150	66.505

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa pada tahap ekstraksi faktor dapat dilihat pada tabel 4.22. *Rotated Component Matriks* diketahui atribut yang termasuk faktor kepemimpinan : Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan (0,776). Pimpinan yang bersifat jujur dan terbuka (0,526). Pimpinan yang mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik (0,393). Pimpinan yang konsisten antara pembicaraan dengan perilaku (0,703). Pimpinan yang mau menerima masukan dari karyawannya (0,704). Pimpinan yang bersikap hangat dan membina rasa saling percaya (0,680). Faktor Disiplin Kerja : Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan (0,834). Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan (0,612). Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain (0,566). Tidak melakukan kesalahan yang sama (0,596). Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (0,741). Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan (0,572). Faktor

Budaya Organisasi : Menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya (0,912). Menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan (0,823). Menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan (0,632). Berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja (0,914).

Faktor Motivasi Kerja : Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja (0,659). Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya (0,667). Memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja (0,629).

Faktor Kebiasaan : Pimpinan yang selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa (0,733). Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan (0,820).

Faktor Komitmen : Pimpinan yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan (0,640). Mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya (0,616).

Faktor Orientasi Masa Depan : Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir (0,517). Kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan (0,819).

Faktor Kerja Keras : Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja (0,796).

Berdasarkan Tabel 4.20 *Total Variance Explained* menunjukkan bahwa terlihat semua dari 26 variabel yang terbentuk menjadi 8 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan dengan masing-masing faktor memiliki eigenvalue > 1. Dengan faktor kepemimpinan eigenvalue sebesar 4,278 dengan variance sebesar (16.456%). Faktor disiplin kerja eigenvalue sebesar 3.143 dengan variance sebesar (12.087%). Faktor budaya

organisasi eigenvalue sebesar 2.903 dengan variance sebesar (11.163%). Faktor motivasi kerja eigenvalue sebesar 1.962 dengan variance (7.547%). Faktor Kebiasaan eigenvalue sebesar 1.455 dengan variance (5.595%). Faktor komitmen eigenvalue sebesar 1.352 dengan variance (5.199%). Faktor orientasi masa depan eigenvalue sebesar 1.120 dengan variance (4.309%). Faktor kerja keras eigenvalue sebesar 1.079 dengan variance (4.150%).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pada penjelasan diatas adalah faktor kepemimpinan, faktor disiplin kerja, faktor budaya organisasi, faktor motivasi kerja, faktor kebiasaan, faktor komitmen, faktor orientasi masa depan dan faktor kerja keras.

Dari ke delapan faktor yang terbentuk, terdapat faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan yaitu faktor kepemimpinan dengan eigenvalue sebesar 4.278 dengan variance (16456%).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dengan menggunakan metode analisis faktor, dari 30 variabel diperoleh 26 variabel dan terbentuk 8 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. delapan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan, faktor disiplin kerja, faktor budaya organisasi, faktor motivasi kerja, faktor kebiasaan, faktor komitmen, faktor orientasi masa depan dan faktor kerja keras.

Dari ke delapan faktor yang terbentuk, terdapat faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan yaitu faktor kepemimpinan dengan eigenvalue sebesar 4.278 dengan variance (16456%). Faktor kepemimpinan dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan penerapan serta kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagi perusahaan terkait dalam faktor kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi faktor dominan, agar pimpinan PT. Telkom Akses Medan hendaknya harus mampu mengarahkan karyawannya kearah yang lebih baik lagi dan lebih bertanggung jawab terhadap

pekerjaannya sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik lagi untuk kedepannya

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan

1. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pernyataan-pernyataan yang ada.
2. Adananya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 45–54.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pusat Penerbit dan Percetakan UNAIR (AUP).
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business and Economics*, 1, 263–276.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502.

- Baan, Y. F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 675–686.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. Lemabaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Delti, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 498–506.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).

- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasim, D. M. S. (2019). *Penengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Penerbit Qiara Media.
- Heruwanto, J., Septian, D., Kurniawan, E. N., & Paloma, P. T. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171–182.
- Hidayat, S., Djumali, D., & Maryam, S. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(1), 43–50.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers ' Job Satisfaction , Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lantara, D., & Nursan, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. CV. Nas Media Pustaka.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–10.
- Maheswari, H., & Lutvy, L. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 230.
- Mananeke, L., Mandey, S., & Katiandagho, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 1592–1602.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan; Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. *Jom FISIP*, 2(2), 1–11.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- Nasution, A. E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Reality Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi , Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1–15.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence Of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Jornal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Effect of Individual and Employees Characteristics To Employee Performance at PTPN III (Persero) Medan. *The 11th International Workshop And Conference of ASEAN Studies in Linguistics, Islamic and Arabic Education, Social Sciences and Educational Technology*, 1, 628–632.
- Nugroho, F. A., Marsono, & Misnan. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. *Ekulilibrium□: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 12(2), 119–124.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 2, 145–160.
- Panjaitan, H. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Paramedis Dan Dampaknya Pada Mutu Pelayanan Di Rsud Pasuruan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 62–72.
- Patiran, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Fokus Ekonomi*, 5(2), 32–43.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA)*, 665–670.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. PT. Gramedia.
- Saputra, E., Hakim, L., & Anggraini, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam. *Jurnal Bening*, 4(2), 1–22.
- Saripuddin, J. (2018). The Influence of Leadership And Compensation Against Employer Performance On Municipal Development Company Kota Medan Indonesia. *Internasional Conference on Global Education VI (ICGE VI)*,

1144–1149.

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–429.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sutopo, Y., & Slamet, A. (2017). *Statistik Inferensial*. Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. KIE Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*, 7(1), 1–15.
- Yanti, Y., Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal of Management*, 1(1), 1–23.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nadila Dwi Adelia
Tempat dan Tanggal Lahir : Tanah Besih, 11 Maret 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Tanah Besih
Anak Ke - : 2

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Supriyono
Nama Ibu : Nazliawati
Alamat : Tanah Besih

Pendidikan Formal

1. SD Swasta R.A Kartini Tebing Tinggi 2004 – 2010
2. SMP Negeri 1 Tebing Tinggi 2010 – 2013
3. SMA Negeri 1 Tebing Tinggi 2013 – 2016
4. Tahun 2016-2020 tercatat sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juli 2020

UMSU

NADILA DWI ADELIA
NPM: 1605160255

Unggul | Cerdas | Terpercaya

KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PT.TELKOM AKSES MEDAN
KUESIONER PENELITIAN

Medan, Maret 2020

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu

Di PT. Telkom Akses Medan

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Saya memohon kesadaran waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk menyusun skripsi saya yang berjudul “Analsis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan”.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu.

Salam hormat saya

NADILA DWI ADELIA

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : Kurang dari 21 tahun

21-30 tahun

31-40 tahun

41-50 tahun

Lebih dari 51 tahun

Pendidikan : SLTA S1

Diploma 2

Lama Bekerja : bulan/tahun

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang Anda pilih.
2. Diharapkan semua pertanyaan dijawab dan tidak ada yang terlewatkan.
3. Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.
4. (*) pilih salah satu

Berikut ini adalah beberapa pernyataan dan pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja (Y1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
2.	Standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.					
	Kuantitas					
3.	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
4.	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
	Ketepatan Waktu					
5.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.					
6.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.					
	Efektifitas Biaya					
7.	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet dan lainnya sebagai penunjang pekerjaan saya.					
8.	Saya bersaha mengurangi kesalahan dalam bekerja					
	Hubungan Antara Perorangan					
9.	Saya dan karyawan lainnya selalu menjalin hubungan kerja dengan baik.					
10.	Setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan.					

Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Hubungan Manusia Dengan Manusia					
1.	Saya harus menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya					
2.	Saya selalu berusaha menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan.					
	Kerjasama					
3.	Jika terdapat permasalahan pada tim akan diselesaikan secara kordinasi dengan baik.					
4.	Saya berusaha menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.					
	Penampilan					
5.	Saya menggunakan seragam dan atribut kerja sesuai dengan peraturan yang diberlakukan.					
6.	Saya berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja.					

Variabel Kepemimpinan (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Sifat					
1.	Pimpinan saya tegas dalam mengambil keputusan.					
2.	Pimpinan saya bersifat jujur dan terbuka.					
	Kebiasaan					
3.	Pimpinan saya selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa.					
4.	Pimpinan saya selalu mengawasi kerja seluruh karyawannya.					
	Tempramen					
5.	Pimpinan saya mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik.					
6.	Pimpinan saya selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan kesalahan.					
	Watak					
7.	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan					
8.	Pimpinan saya konsisten antara pembicaraan dengan perilakuku					
	Kepribadian					
9.	Pimpinan saya mau menerima masukan dari karyawannya.					
10.	Pimpinan saya bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.					

Variabel Motivasi Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kerja Keras					
1.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.					
2.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan.					
	Orientasi Masa Depan					
3.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
4.	Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.					
	Orientasi Tugas/Sasaran					
5.	Prestasi yang saya raih sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.					
6.	Saya bekerja dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan.					
	Ketekunan					
7.	Saya selalu mencapai tujuan yang realitas dalam bekerja					
8.	Saya selalu mendapatkan penghargaan atas ketekunan dalam bekerja.					
	Rekan Kerja					
9.	Saran dan kritik rekan kerja membuat saya bekerja lebih baik.					
10.	Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.					
	Pemanfaatan Waktu					
11.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.					
12.	Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.					

Variabel Disiplin Kerja (X4)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Tingkat Kehadiran					
1.	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.					
2.	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan.					
	Tata Cara Bekerja					
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan.					
4.	Saya selalu mengerjakan satu pekerjaan dengan					

	tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.					
	Ketaatan Pada Atasan					
5.	Saya selalu mengikuti intruksi/perintah dari atasan.					
6.	Saya taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain.					
	Kesadaran					
7.	Saya bersedia ditegur apabila melakukan kesalahan.					
8.	Saya bertekad tidak melakukan kesalahan yang sama.					
	Tanggung Jawab					
9.	Saran melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
10.	Saya siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.					

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
Reliability (Budaya Organisasi)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23.44	6.426	.736	.622
X1.2	23.44	5.794	.760	.598
X1.3	23.55	8.200	.185	.768
X1.4	23.68	6.551	.351	.751
X1.5	23.36	8.386	.254	.744

X1.6	23.41	6.625	.658	.644
------	-------	-------	------	------

Reliability (Kepemimpinan) Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.23	33.291	.683	.706
X2.2	36.19	39.572	.407	.750
X2.3	36.48	36.354	.446	.746
X2.4	36.38	42.845	.143	.781
X2.5	36.60	38.977	.267	.776
X2.6	35.93	41.539	.301	.762
X2.7	36.26	37.133	.490	.739
X2.8	36.04	37.429	.525	.735
X2.9	35.94	36.869	.615	.724
X2.10	35.89	39.038	.508	.740

Reliability (Motivasi Kerja)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.511	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	38.28	20.708	.261	.482
X3.2	38.70	18.238	.347	.445
X3.3	38.74	21.614	.023	.531
X3.4	38.94	18.414	.341	.447
X3.5	39.00	20.506	.100	.517
X3.6	38.84	21.910	-.049	.560
X3.7	39.10	20.294	.078	.529
X3.8	38.88	20.237	.126	.510
X3.9	39.01	19.050	.298	.462
X3.10	38.80	20.263	.235	.482
X3.11	38.63	19.351	.339	.457
X3.12	38.40	18.420	.498	.421

Reliability (Disiplin kerja)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	80	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	35.73	27.797	.729	.646
X4.2	35.76	32.690	.370	.709
X4.3	36.08	31.640	.386	.706
X4.4	36.08	32.146	.337	.715
X4.5	35.99	36.418	.080	.748
X4.6	36.09	31.701	.390	.705
X4.7	36.03	33.822	.222	.733
X4.8	35.79	32.195	.366	.709
X4.9	35.71	29.828	.575	.675
X4.10	35.41	33.131	.472	.698

Reliability (Kinerja) Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.80	6.086	.518	.640
Y2	39.86	5.816	.527	.634
Y3	39.98	6.075	.462	.648
Y4	39.90	6.800	.192	.696
Y5	40.03	6.354	.363	.667
Y6	40.10	6.572	.240	.690
Y7	39.90	6.547	.249	.688
Y8	39.84	6.188	.435	.654
Y9	39.98	6.582	.308	.676
Y10	40.00	6.684	.248	.686

Frequencies (Karakteristik)

Statistics

		JenisKelamin	Usia	Pendidikan	LamaBekerja
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	41	51.3	51.3	51.3
	Perempuan	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	57	71.3	71.3	71.3
	31-40 Tahun	20	25.0	25.0	96.3
	41-50 Tahun	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	14	17.5	17.5	17.5
	Diploma	9	11.3	11.3	28.8
	S1	56	70.0	70.0	98.8
	S2	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	69	86.3	86.3	86.3
	11-20 Tahun	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Frequencies (Budaya Organisasi)**Frequency Table****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	13	16.3	16.3	18.8
	Sangat setuju	65	81.3	81.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Kurang setuju	2	2.5	2.5	6.3
	Setuju	5	6.3	6.3	12.5
	Sangat setuju	70	87.5	87.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	7	8.8	8.8	10.0
	Setuju	12	15.0	15.0	25.0
	Sangat setuju	60	75.0	75.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak setuju	2	2.5	2.5	7.5
	Kurang setuju	4	5.0	5.0	12.5
	Setuju	10	12.5	12.5	25.0
	Sangat setuju	60	75.0	75.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	2.5
	Setuju	9	11.3	11.3	13.8
	Sangat setuju	69	86.3	86.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	3.8
	Setuju	9	11.3	11.3	15.0
	Sangat setuju	68	85.0	85.0	100.0

Total	80	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Frequencies (Kepemimpinan)

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	12	15.0	15.0	15.0
Kurang setuju	4	5.0	5.0	20.0
Setuju	25	31.3	31.3	51.3
Sangat setuju	39	48.8	48.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	4	5.0	5.0	5.0
Tidak setuju	5	6.3	6.3	11.3
Kurang setuju	4	5.0	5.0	16.3
Setuju	39	48.8	48.8	65.0
Sangat setuju	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	11	13.8	13.8	13.8
Tidak setuju	7	8.8	8.8	22.5
Kurang setuju	7	8.8	8.8	31.3
Setuju	22	27.5	27.5	58.8
Sangat setuju	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak setuju	4	5.0	5.0	10.0
	Kurang setuju	19	23.8	23.8	33.8
	Setuju	27	33.8	33.8	67.5
	Sangat setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	17.5	17.5	17.5
	Tidak setuju	4	5.0	5.0	22.5
	Kurang setuju	12	15.0	15.0	37.5
	Setuju	19	23.8	23.8	61.3
	Sangat setuju	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak setuju	2	2.5	2.5	6.3
	Kurang setuju	3	3.8	3.8	10.0
	Setuju	33	41.3	41.3	51.3
	Sangat setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	10.0	10.0	10.0
	Tidak setuju	4	5.0	5.0	15.0
	Kurang setuju	3	3.8	3.8	18.8
	Setuju	34	42.5	42.5	61.3

Sangat setuju	31	38.8	38.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	5	6.3	6.3	6.3
Tidak setuju	4	5.0	5.0	11.3
Kurang setuju	4	5.0	5.0	16.3
Setuju	26	32.5	32.5	48.8
Sangat setuju	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	5	6.3	6.3	6.3
Tidak setuju	1	1.3	1.3	7.5
Kurang setuju	5	6.3	6.3	13.8
Setuju	25	31.3	31.3	45.0
Sangat setuju	44	55.0	55.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	4	5.0	5.0	5.0
Kurang setuju	4	5.0	5.0	10.0
Setuju	30	37.5	37.5	47.5
Sangat setuju	42	52.5	52.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Frequencies (Motivasi Kerja)

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	10	12.5	12.5	13.8
	Setuju	54	67.5	67.5	81.3
	Sangat setuju	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	8.8	8.8	8.8
	Tidak setuju	4	5.0	5.0	13.8
	Kurang setuju	16	20.0	20.0	33.8
	Setuju	40	50.0	50.0	83.8
	Sangat setuju	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Tidak setuju	6	7.5	7.5	12.5
	Kurang setuju	18	22.5	22.5	35.0
	Setuju	45	56.3	56.3	91.3
	Sangat setuju	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	7.5	7.5	7.5
	Tidak setuju	9	11.3	11.3	18.8
	Kurang setuju	24	30.0	30.0	48.8

Setuju	32	40.0	40.0	88.8
Sangat setuju	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	7	8.8	8.8	8.8
Tidak setuju	8	10.0	10.0	18.8
Kurang setuju	29	36.3	36.3	55.0
Setuju	26	32.5	32.5	87.5
Sangat setuju	10	12.5	12.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	6	7.5	7.5	7.5
Tidak setuju	10	12.5	12.5	20.0
Kurang setuju	19	23.8	23.8	43.8
Setuju	31	38.8	38.8	82.5
Sangat setuju	14	17.5	17.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	11	13.8	13.8	13.8
Tidak setuju	11	13.8	13.8	27.5
Kurang setuju	19	23.8	23.8	51.3
Setuju	29	36.3	36.3	87.5
Sangat setuju	10	12.5	12.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	5	6.3	6.3	6.3

Tidak setuju	10	12.5	12.5	18.8
Kurang setuju	24	30.0	30.0	48.8
Setuju	28	35.0	35.0	83.8
Sangat setuju	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	6	7.5	7.5	7.5
Tidak setuju	10	12.5	12.5	20.0
Kurang setuju	23	28.8	28.8	48.8
Setuju	37	46.3	46.3	95.0
Sangat setuju	4	5.0	5.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
Tidak setuju	3	3.8	3.8	7.5
Kurang setuju	30	37.5	37.5	45.0
Setuju	39	48.8	48.8	93.8
Sangat setuju	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak setuju	6	7.5	7.5	10.0
Kurang setuju	17	21.3	21.3	31.3
Setuju	46	57.5	57.5	88.8
Sangat setuju	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
Kurang setuju	14	17.5	17.5	21.3
Setuju	48	60.0	60.0	81.3
Sangat setuju	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Frequencies (Disiplin Kerja)**Frequency Table****X4.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	8	10.0	10.0	10.0
Tidak setuju	1	1.3	1.3	11.3
Kurang setuju	2	2.5	2.5	13.8
Setuju	31	38.8	38.8	52.5
Sangat setuju	38	47.5	47.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	6	7.5	7.5	7.5
Tidak setuju	1	1.3	1.3	8.8
Kurang setuju	5	6.3	6.3	15.0
Setuju	36	45.0	45.0	60.0
Sangat setuju	32	40.0	40.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	10	12.5	12.5	12.5
Kurang setuju	11	13.8	13.8	26.3

Setuju	36	45.0	45.0	71.3
Sangat setuju	23	28.8	28.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X4.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	9	11.3	11.3	11.3
Tidak setuju	2	2.5	2.5	13.8
Kurang setuju	13	16.3	16.3	30.0
Setuju	30	37.5	37.5	67.5
Sangat setuju	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X4.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	4	5.0	5.0	5.0
Tidak setuju	3	3.8	3.8	8.8
Kurang setuju	16	20.0	20.0	28.8
Setuju	34	42.5	42.5	71.3
Sangat setuju	23	28.8	28.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X4.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	9	11.3	11.3	11.3
Tidak setuju	2	2.5	2.5	13.8
Kurang setuju	10	12.5	12.5	26.3
Setuju	37	46.3	46.3	72.5
Sangat setuju	22	27.5	27.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X4.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	8	10.0	10.0	10.0

Tidak setuju	4	5.0	5.0	15.0
Kurang setuju	8	10.0	10.0	25.0
Setuju	34	42.5	42.5	67.5
Sangat setuju	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X4.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	7	8.8	8.8	8.8
Tidak setuju	2	2.5	2.5	11.3
Kurang setuju	5	6.3	6.3	17.5
Setuju	31	38.8	38.8	56.3
Sangat setuju	35	43.8	43.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X4.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	6	7.5	7.5	7.5
Tidak setuju	3	3.8	3.8	11.3
Kurang setuju	4	5.0	5.0	16.3
Setuju	28	35.0	35.0	51.3
Sangat setuju	39	48.8	48.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X4.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
Kurang setuju	1	1.3	1.3	5.0
Setuju	31	38.8	38.8	43.8
Sangat setuju	45	56.3	56.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Frequencies (Kinerja)

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	42.5	42.5	42.5
	Sangat setuju	46	57.5	57.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	33	41.3	41.3	45.0
	Sangat setuju	44	55.0	55.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	44	55.0	55.0	57.5
	Sangat setuju	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	40	50.0	50.0	51.3
	Sangat setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.5	2.5	2.5

Setuju	48	60.0	60.0	62.5
Sangat setuju	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	5	6.3	6.3	6.3
Setuju	48	60.0	60.0	66.3
Sangat setuju	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	3.8	3.8	3.8
Setuju	36	45.0	45.0	48.8
Sangat setuju	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
Setuju	35	43.8	43.8	45.0
Sangat setuju	44	55.0	55.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	48	60.0	60.0	60.0
Sangat setuju	32	40.0	40.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	48	60.0	60.0	61.3
	Sangat setuju	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Correlations (Validitas) Budaya Organisasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Budaya Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.673**	.146	.483**	.157	.826**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.197	.000	.163	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.673**	1	.263*	.436**	.343**	.696**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.000	.002	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.146	.263*	1	-.096	.478**	.044	.415**
	Sig. (2-tailed)	.197	.018		.399	.000	.698	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.483**	.436**	-.096	1	-.073	.427**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.399		.520	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.157	.343**	.478**	-.073	1	.075	.424**
	Sig. (2-tailed)	.163	.002	.000	.520		.509	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	Pearson Correlation	.826**	.696**	.044	.427**	.075	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.698	.000	.509		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80

X	Pearson Correlation	.383**	.377**	.292**	.098	.151	.160	.299**	.498**	.375**	1	.610**
2.	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.009	.385	.180	.156	.007	.000	.001		.000
10	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
K	Pearson Correlation	.784**	.533**	.607**	.299**	.463**	.425**	.623**	.642**	.709**	.610**	1
ep	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
e	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
mi												
m												
pi												
na												
n												

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

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

Motivasi Kerja

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Motivasi Kerja
X	1												
3.	Pearson Correlation	.155	.059	.113	.007	.069	.072	.003	.066	.163	.304**	.236*	.387**
1	Sig. (2-tailed)	.170	.603	.317	.951	.545	.527	.982	.563	.147	.006	.035	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	15	1											
3.	Pearson Correlation	.221*	.308**	.154	-.133	.106	.080	.025	.167	.207	.315**		.541**
2	Sig. (2-tailed)	.170	.049	.005	.173	.241	.348	.482	.825	.138	.065	.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	159	.221*	1										
3.	Pearson Correlation	.021	.021	-	-.010	-.087	.060	-	-.008	-.068	.105		.219
3	Sig. (2-tailed)	.603	.049	.852	.481	.933	.442	.599	.484	.943	.549	.355	.051
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	113	.308*	.021	1									
3.	Pearson Correlation	.046	.181	-.103	.147	.113	.222*	.265*	.253*				.532**
4	Sig. (2-tailed)	.317	.005	.852	.683	.107	.362	.193	.317	.048	.018	.023	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	100	.154	-.080	.046	1								
3.	Pearson Correlation	-.273*	.133	-.034	.219	-.014	.077	.254*					.325**

5	Sig. (2-tailed)	.95												
	1	.173	.481	.683		.014	.241	.767	.051	.902	.496	.023	.003	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	Pearson	.06	-											
3.	Correlation	.09	.133	-.010	.181	.273*	1	-.111	.013	.026	.167	.051	-.123	.192
6	Sig. (2-tailed)	.54	.241	.933	.107	.014		.328	.910	.820	.139	.652	.278	.088
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	Pearson	.07												
3.	Correlation	.02	.106	-.087	-.103	.133	-.111	1	-.091	.329*	.012	.002	.142	.333**
7	Sig. (2-tailed)	.52	.348	.442	.362	.241	.328		.421	.003	.913	.983	.209	.003
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	Pearson	.00												
3.	Correlation	.03	.080	.060	.147	.034	.013	-.091	1	.185	.042	.040	.171	.350**
8	Sig. (2-tailed)	.98	.482	.599	.193	.767	.910	.421		.100	.713	.722	.130	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	Pearson	.06												
3.	Correlation	.06	.025	-.079	.113	.219	.026	.329**	.185	1	-.114	.195	.275*	.485**
9	Sig. (2-tailed)	.56	.825	.484	.317	.051	.820	.003	.100		.315	.083	.014	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	Pearson	.16												
3.	Correlation	.03	.167	-.008	.222*	.014	.167	.012	.042	-	1	.229*	.256*	.395**
10	Sig. (2-tailed)	.14	.138	.943	.048	.902	.139	.913	.713	.315		.041	.022	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	Pearson	.30												
3.	Correlation	.04**	.207	-.068	.265*	.077	.051	.002	.040	.195	.229*	1	.321**	.495**
11	Sig. (2-tailed)	.00	.065	.549	.018	.496	.652	.983	.722	.083	.041		.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X	Pearson	.23												
3.	Correlation	.06*	.315*	.105	.253*	.254*	-.123	.142	.171	.275*	.256*	.321**	1	.624**
12	Sig. (2-tailed)	.03	.004	.355	.023	.023	.278	.209	.130	.014	.022	.004		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
M	Pearson	.38												
oti	Correlation	.07**	.541*	.219	.532**	.325*	.192	.333**	.350**	.485*	.395**	.495**	.624**	1

va	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051	.000	.003	.088	.003	.001	.000	.000	.000	.000	
si		0												
K	N													
erj		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
a														

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

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

Disiplin Kerja

Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	Disiplin Kerja
X4.1 Pearson Correlation	1	.289**	.548**	.354**	.095	.410**	.280*	.394**	.564**	.401**	.813**
Sig. (2-tailed)		.009	.000	.001	.404	.000	.012	.000	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4.2 Pearson Correlation	.289**	1	.128	.412**	.066	.311**	.124	.084	.219	.162	.517**
Sig. (2-tailed)	.009		.259	.000	.559	.005	.271	.460	.051	.152	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4.3 Pearson Correlation	.548**	.128	1	.032	.232*	.167	.032	.314**	.295**	.155	.548**
Sig. (2-tailed)	.000	.259		.775	.038	.139	.777	.005	.008	.170	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4.4 Pearson Correlation	.354**	.412**	.032	1	-.170	.214	.155	.044	.299**	.377**	.510**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.775		.132	.057	.170	.700	.007	.001	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4.5 Pearson Correlation	.095	.066	.232*	-.170	1	-.066	.070	.202	.037	-.074	.246*
Sig. (2-tailed)	.404	.559	.038	.132		.559	.537	.072	.747	.515	.028
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4.6 Pearson Correlation	.410**	.311**	.167	.214	-.066	1	-.028	.195	.417**	.321**	.550**

N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Communalities

	Initial	Extraction
Menerapkan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahannya	1.000	.852
Menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya, jika ada yang mengalami kesulitan.	1.000	.749
Menjalin kerjasama bersama karyawan untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	1.000	.655
Berpenampilan yang sopan, rapi dan bersih pada saat bekerja	1.000	.854
Pimpinan yang tegas dalam mengambil keputusan	1.000	.735
Pimpinan yang bersifat jujur dan terbuka.	1.000	.673
Pimpinan yang selalu menyapa karyawannya setiap berjumpa	1.000	.739
Pimpinan yang mudah marah jika karyawannya tidak bekerja dengan baik.	1.000	.522
Pimpinan yang menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan yang harus dilakukan	1.000	.729
Pimpinan yang konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.	1.000	.606
Pimpinan yang mau menerima masukan dari karyawannya.	1.000	.600
Pimpinan yang bersikap hangat dan membina rasa saling percaya.	1.000	.584
Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	1.000	.739
Bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan	1.000	.753
Setiap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	1.000	.643
Terjalannya kerjasama antar sesama rekan kerja membuat lebih bersemangat dalam bekerja.	1.000	.516
Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.	1.000	.631
Memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja.	1.000	.519
Datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	1.000	.767
Kehadiran merupakan hal yang selalu di prioritaskan.	1.000	.773
Melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditetapkan.	1.000	.614

Mengerjakan satu pekerjaan dengan tahapan-tahapan yang sesuai, agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.	1.000	.705
Taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain.	1.000	.442
Tidak melakukan kesalahan yang sama	1.000	.632
Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	1.000	.597
Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.	1.000	.663

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.278	16.456	16.456	4.278	16.456	16.456	3.297	12.680	12.680
2	3.143	12.087	28.543	3.143	12.087	28.543	2.970	11.424	24.104
3	2.903	11.163	39.706	2.903	11.163	39.706	2.913	11.205	35.308
4	1.962	7.547	47.253	1.962	7.547	47.253	2.111	8.118	43.426
5	1.455	5.595	52.848	1.455	5.595	52.848	1.663	6.397	49.824
6	1.352	5.199	58.046	1.352	5.199	58.046	1.569	6.034	55.857
7	1.120	4.309	62.355	1.120	4.309	62.355	1.501	5.772	61.629
8	1.079	4.150	66.505	1.079	4.150	66.505	1.268	4.876	66.505
9	.925	3.558	70.063						
10	.830	3.193	73.256						
11	.788	3.032	76.288						
12	.754	2.898	79.186						
13	.642	2.467	81.653						
14	.623	2.398	84.051						
15	.543	2.088	86.139						
16	.515	1.980	88.119						
17	.477	1.834	89.953						
18	.449	1.728	91.681						
19	.435	1.672	93.353						
20	.374	1.439	94.792						
21	.324	1.247	96.038						
22	.297	1.141	97.180						
23	.259	.995	98.174						

24	.200	.768	98.942					
25	.178	.684	99.626					
26	.097	.374	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
X1	-.385	.474	.653	.002	.078	.087	.080	.181
X2	-.323	.425	.651	-.072	-.018	.154	.104	-.013
X3	-.081	.272	.613	.104	.253	-.335	-.043	.101
X4	-.283	.483	.663	-.048	-.002	.178	.069	.248
X5	.656	.256	.029	-.434	-.112	-.180	-.059	.028
X6	.369	.401	-.079	-.045	.244	.407	-.012	-.379
X7	.582	.191	-.111	-.084	-.481	-.060	.197	.265
X8	.238	.449	-.160	-.179	.220	-.145	.338	-.149
X9	.561	.351	.082	.003	.082	-.491	.012	-.191
X10	.571	.100	.014	-.481	-.124	.073	-.081	.108
X11	.616	.370	.199	-.171	.061	.095	-.045	.007
X12	.634	.111	.003	-.169	.180	.148	-.294	.007
X13	.275	.009	-.100	.439	.269	-.119	-.502	.349
X14	.412	.208	-.074	.329	-.522	-.004	.155	.360
X15	.308	.340	.037	.364	-.326	.398	-.071	-.168
X16	.059	.134	-.066	.642	.118	.216	.130	-.004
X17	.433	.298	-.195	.337	.442	.050	.058	.048
X18	.378	.213	-.184	.485	.076	-.016	.237	.006
X19	.390	-.609	.430	-.096	.186	.004	.021	.118
X20	.258	-.167	.473	.117	-.302	.209	-.410	-.371
X21	.451	-.300	.148	-.195	.371	.270	.069	.212
X22	.233	-.164	.556	.260	-.192	-.288	-.013	-.356
X23	.304	-.436	.301	.206	-.027	-.022	-.109	.119
X24	.187	-.497	.086	-.123	.039	.448	.354	-.001
X25	.378	-.521	.362	.137	.002	.016	.118	.136
X26	.366	-.386	.287	.160	.072	-.231	.404	-.225

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 8 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
X1	-.085	-.106	.912	-.017	-.046	-.009	-.006	-.014
X2	-.024	-.100	.823	-.046	-.071	.019	.134	-.187
X3	.014	.076	.632	-.007	-.126	.403	-.069	.258
X4	.016	-.061	.914	-.031	.057	-.096	.037	-.027
X5	.776	.012	-.065	-.144	.249	.211	-.040	-.005
X6	.526	-.160	.003	.474	-.232	-.100	.188	-.217
X7	.416	.040	-.123	.025	.733	.062	-.029	-.080
X8	.393	-.240	.031	.258	-.019	.231	-.356	-.250
X9	.506	-.079	-.018	.168	.109	.640	-.060	.115
X10	.703	.123	-.084	-.190	.213	-.070	.013	-.052
X11	.704	.077	.172	.185	.134	.090	.086	.018
X12	.680	.154	-.118	.134	-.041	-.057	.134	.209
X13	.070	.088	-.110	.281	.027	-.018	.027	.796
X14	.086	.015	-.020	.239	.820	.020	.080	.094
X15	.168	-.143	.069	.455	.317	-.096	.517	-.073
X16	-.232	.017	.039	.659	.088	-.036	.094	.093
X17	.297	.009	-.067	.667	-.040	.062	-.191	.227
X18	.060	.011	-.119	.629	.258	.176	-.072	.058
X19	.139	.834	-.028	-.159	-.098	.092	.055	.073
X20	.138	.234	.071	-.079	-.037	.120	.819	.030
X21	.381	.612	-.036	.084	-.133	-.218	-.140	.029
X22	-.053	.312	.141	-.012	.046	.616	.450	-.026
X23	-.033	.566	-.056	-.017	.094	.107	.220	.221
X24	.005	.596	-.139	.047	-.025	-.298	.019	-.406
X25	-.005	.741	-.036	.001	.128	.117	.116	.045
X26	-.028	.572	-.105	.139	.021	.499	-.002	-.234

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. ^a

a. Rotation converged in 12 iterations.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 687/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/12/2019

Medan, 19/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nadila Dwi Adelia
NPM : 1605160255
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Identifikasi masalah yang ada adalah sebagai berikut :
1. adanya ketidakpuasan kerja dan rendahnya motivasi kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
2. dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. factor lingkungan kerja dan stress kerja menjadi salah satu penyebab yang membuat menurunnya kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja
2. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom Akses Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Nadila Dwi Adelia)



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 15 - 01 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : N A D I L A D W I A D E L I A

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 2 5 5

Tempat/tgl Lahir : T A N A H B E S I
1 1 M A R E T 1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L . A M B A I . N O 4 B 2

Tempat Penelitian P T . T E L K O M A K S E S M E D A N

Alamat Penelitian : J L . G A H A R U N O 1 M E D A N

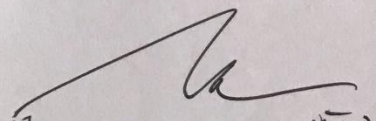
mohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

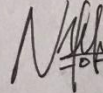
1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.)

Wassalam
Pemohon


(NADILA DWI ADELIA)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NADILA DWI ADELIA
NPM : 1605160255
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 15-01-2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 27 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

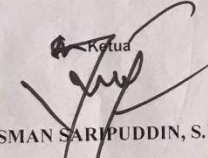
N a m a : NADILA DWI ADELIA
N .P.M. : 1605160255
Tempat / Tgl.Lahir : Tanah Besih, 11 Maret 1998
Alamat Rumah : Tanah Besi
JudulProposal :ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM AKSES MEDAN

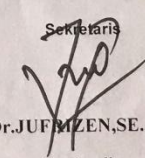
Disetujui / tidak disetujui *)


Item	Komentar
Judul
Bab I	latar belakang sudah dibuat maulahnya & sklar.....
Bab II	kerangka berpikir, partion terlalu disempitkan, paragraf pendahuluan
Bab III	hipotesis & pembuktian
Lainnya	Varibel & jendri, to
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

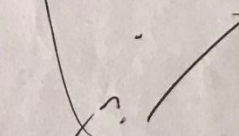
Medan, Kamis, 27 Maret 2020

TIM SEMINAR


Ketua
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Pembimbing


Sekretaris
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pemanding

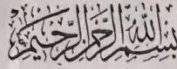

ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE. M.Si.


RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 27 Maret 2020** menerangkan bahwa:

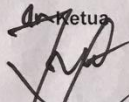
Nama : NADILA DWI ADELIA
N .P.M. : 1605160255
Tempat / Tgl.Lahir : Tanah Besih, 11 Maret 1998
Alamat Rumah : Tanah Besi
JudulProposal : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM AKSES MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : ASRIZAL EFENDY NASUTION,SE.M.Si.

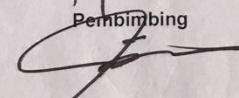
Medan, Kamis, 27 Maret 2020

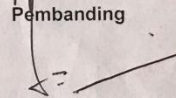
TIM SEMINAR

Dr. Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

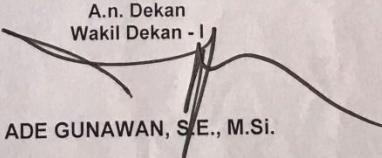
Sekretaris

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

ASRIZAL EFENDY NASUTION,SE.M.Si.

5/3
Pemanding

RAIHANAH DAULAY,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 199 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 15 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : NADILA DWI ADELIA
N P M : 1605160255
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Medan

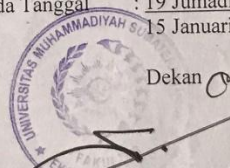
Dosen Pembimbing : ASRIZAL EFENDY NASUTION,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :15 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 19 Jumadil Awwal 1441 H
15 Januari 2020 M



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 199 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 19 Jumadil Awwal 1441 H
Lampiran : 15 Januari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.TELKOM AKSES MEDAN
Jln.Gaharu No.1 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : NADILA DWI ADELIA
Npm : 1605160255
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



H. LANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

Medan, 12 Pebruari 2020

Nomor : *0082* /UM.000/TA-0500/02-2020

Kepada Yth,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di –
Tempat

Perihal : Konfirmasi Izin Riset Pendahuluan

Dengan Hormat,

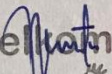
Berdasarkan surat nomor : 199/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 pada 15 Januari 2020 perihal izin riset pendahuluan, maka dengan surat ini kami sampaikan bahwa perusahaan PT. Telkom Akses dapat menerima mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Nadila Dwi Adelia
NPM : 1605160255
Jurusan : Manajemen
Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan

dapat melaksanakan riset pada perusahaan kami dengan syarat tetap menjaga disiplin dan asset pribadi perusahaan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. TELKOM AKSES
Team Leader HC Service Area Medan


Telkom Akses
MEINTA NURYUDHA
NIK. 18950595



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : /IL3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 15 Dzulqaidah 1441 H
Lamp. : - 07 Juli 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Akses Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, schubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nadila Dwi Adelia**
N P M : **1605160255**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.

Medan, 06 Juli 2020

Nomor : 0082 /UM.000/TA-390100/07-2020

Kepada Yth,

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di -

Tempat

Perihal : Konfirmasi Selesai Riset Pendahuluan

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 00082/UM.000/TA-0500/02-2020, tanggal 12 Februari 2020 perihal konfirmasi izin riset pendahuluan, maka dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama : Nadilla Dwi Adelia

NPM : 1605160255

Jurusan : Manajemen

Judul : Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Medan

telah selesai melaksanakan riset pada perusahaan PT. Telkom Akses.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. TELKOM AKSES
Team Leader Human Capital Services

Telkom Akses
by Telkom Indonesia
MEINITA NURYUDHA
NIK. 14950595

PT. Telkom Akses

Jl. Gaharu No.1 Medan
Gaharu Medan Timur

t. (061) 451 4533

e. info@telkomakses.co.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING : ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si
NAMA MAHASISWA : NADILA DWI ADELIA
NPM : 1605160255
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT.
TELKOM AKSES MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20/06	- Masalah skripsi: - Pemilihan teori yang digunakan - Kejelasan masalah yang diteliti - Tema skripsi yang diteliti - antara skripsi yang sudah dan yang belum selesai		
25/06	- Rumus-rumus about subruang - Soal pedoman about skripsi - Paparan about skripsi - Soal about skripsi yang sudah selesai		
30/06	- Uji t dan uji f - Uji t dan uji f - Uji t dan uji f - Uji t dan uji f		
05/07	ACC untuk skripsi		

Medan, ⁰⁵Juli 2020

Dosen Pembimbing

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si)

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : EkonomidanBisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin HSB., SE., M.Si
Dosen Pembimbing: Asrizal Efendy Nasution, SE., M. Si

Nama Mahasiswa : NadilaDwiAdelia
NPM : 1605160255
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
03/02	- Latar belakang masalah di buat lebih jernih - di mulai dari variabel y ke variabel x, x2, x3 - Rumusan masalah dan kepastian masalah - Sistematika penulisan proposal	[Signature]	
04/02	- Urutan deskripsi membuat latar belakang - rangkai rumus variabel y di tabel - kerangka berpikir proposal - Pembahasan masalah di buat y lebih jernih	[Signature]	
08/02	- Telaah pengumpulan data di lengkapi - deskripsi analisis data di lengkapi - Rumusan masalah di lengkapi dan rinci - Buat referensi di bagian belakang	[Signature]	
17/02	ACC untuk diseminasi	[Signature]	

Medan, Februari 2020
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing

[Signature]

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si)

Ketua Program Studi

[Signature]

(JASMAN SARIPUDDIN HSB., SE., M.Si)