PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK WILAYAH KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

OLEH :

DZIKRO MUTTAQIM

NIM. 141310377

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

2019

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalbar

Penanggung Jawab Yuridis :

DZIKRO MUTTAQIM
NIM. 141310377

Program Studi manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 12 Februari 2019

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama

Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 00-300667-01

Penguji Utama

DR. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 11-070561-01

Pembimbing Pembantu

Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 11-281085-01

Anggota Penguji

Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 11-131177-01

Pontianak,12 Februari 2019

Disahkan oleh :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Dekan,

Samsuddin, SE, M.Si
NIDN.11-131177-01

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Telekomunikasi

Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar, dengan sampel sebanyak 95 orang karyawan. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah, yaitu: $\hat{Y} = 3{,}678 + 0{,}102\ X$, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi karyawan. Jika budaya organisasi meningkat motivasi karyawan juga akan meningkat. Sedangkan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan dengan koefisien (R) bernilai 0,102 yang berarti hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Dan untuk koefisien Determinasi R^2, budaya organisasi dalam mempengaruhi motivasi karyawan memiliki nilai sebesar 1% dan sisanya sebesar 99% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model F hitung < F tabel (0,982 < 3,94) sehingga Ha ditolak dan nilai probalitas (sig) adalah 0,324 > 0,05. Berarti model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kata kunci : Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar

The Influence of Organizational Culture on the Motivation of Employees of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk in West Kalimantan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on the motivation of employees of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk in West Kalimantan. The method in this research is descriptive method. The population in this study were all employees of PT Telkom Telekomunikasi Indonesia, Tbk in West Kalimantan, with a sample of 95 employees. The simple linear regression equation obtained is, namely: $\hat{Y} = 3.678 + 0.102\ X$, a positive coefficient means that there is a positive relationship between organizational culture and employee motivation. If organizational culture increases employee motivation will also increase. While the strength of the relationship between organizational culture and employee motivation with a coefficient (R) of 0.102, which means the relationship between organizational culture and employee motivation at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk, West Kalimantan Region can be said to show a very weak relationship. And for the determination coefficient R ^ 2, organizational culture in influencing employee motivation has a value of 1% and the remaining 99% is influenced by other variables outside this study. By using the feasibility test model F calculate <F table (0.982 <3.94) so that Ha is rejected and the probability value (sig) is 0.324> 0.05. It means that a simple linear regression model cannot be used to predict employee motivation which is influenced by organizational culture.

Keywords: Organizational Culture and Employee Motivation, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk West Kalimantan Region

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan berbagai kemudahan terutama dalam menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalimantan Barat".**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus ditempuh oleh para mahasiswa termasuk penulis dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dan sekaligus untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Berkat keuletan dan keteguhan hati penulis untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi dan dibantu oleh dosen pembimbing serta motivasi dari teman dan keluarga, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Dr. H. Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak dan pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
2. Devi Yasmin, SE, MM, selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

3. Fenni Supriadi, SE, MM, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah membantu dan membimbing peneliti, sampai pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Rekan-rekan seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2014.

Semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dan banyak dari Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaannya. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pontianak, 20 Januari 2019

Peneliti

Dzikro Muttaqim

NIM. 141310377

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Penelitian 1

B. Permasalahan 12

C. Pembatasan Masalah 12

D. Tujuan Penelitian 13

E. Manfaat Penelitian 13

F. Kerangka Pemikiran 14

G. Metode Penelitian 17

1. Jenis Penelitian 17

2. Teknik Pengumpulan Data 18

3. Populasi Dan Sampel 19

4. Skala Pengukuran 20

5. Analisis Data 21

BAB II LANDASAN TEORI 26

A. Pengertian Sumber Daya Manusia 26

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 27
C. Budaya Organisasi 29
1. Tipe Budaya Organisasi 30
2. Karakteristik Budaya Organisasi.....31
3. Fungsi Budaya Organisasi 32
D. Motivasi Karyawan 32
1. Dimensi-Dimensi Motivasi Karyawan.....33
2. Faktor-Faktor Motivasi Karyawan.....34
E. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan.....35
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 37
A. Sejarah Berdirinya PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar.....37
B. Kegiatan Usaha 39
C. Visi Misi dan Tujuan Organisasi.....40
D. Tugas Pokok Dan Fungsi 41
E. Struktur Organisasi Dan Uraian Pekerjaan 41
F. Jam Kerja Pegawai.....51
G. Upaya-Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Karyawan.....51
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....53
A. Karakteristik Responden 53
1. Jenis Kelamin Responden 53
2. Usia Responden.....53
3. Pendidikan.....54

4. Jabatan Responden 55
5. Penghasilan Rata-Rata Responden.....55
6. Lama Bekerja Responden 55
7. Status Perkawinan Responden 56
8. Jumlah Tanggungan Responden 56
B. Analisis Data 57
1. Uji Instrumen 57
a. Uji Validitas 57
b. Uji Reliabilitas 59
c. Uji Normalitas.....61
d. Analisis Regresi Linier Sederhana 62
e. Koefisien Korelasi (R) 63
f. Koefisien Determinasi (R^2).....64
g. Uji Kelayakan Model (Uji F) 65
1) Hipotesis Penelitian.....65
2) Nilai F Hitung Dan F Tabel 66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....68
A. Kesimpulan 68
B. Saran.....69
DAFTAR PUSTAKA 70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Menurut Bagian.....4

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan 7

Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan 8

Tabel 1.4 Angka Kemangkiran Karyawan.....8

Tabel 1.5 Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan 9

Tabel 1.6 Budaya Organisasi 10

Tabel 1.7 Alternatif Jawaban Responden.....21

Tabel 1.8 Interpretasi Koefisien Korelasi 24

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 53

Tabel 4.2 Usia Responden.....54

Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....54

Tabel 4.4 Tingkat Penghasilan Responden 55

Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden 56

Tabel 4.6 Status Perkawinan Responden 56

Tabel 4.7 Jumlah Tanggungan Responden 57

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X).....58

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan (Y) 59

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X) 60

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Karyawan (Y) 60

Tabel 4.12 Uji Normalitas.....61

Tabel 4.13 Regresi Linier Sederhana 62

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi (R) 64

Tabel 4.15 Nilai F Hitung (ANOVA[b]) 66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....17

Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian 72

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X 77

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y 81

Lampiran 4. Uji Validitas X.....85

Lampiran 5. Uji Validitas Y.....88

Lampiran 6. Uji Reliabilitas X 91

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Y 91

Lampiran 8. Uji Normalitas 92

Lampiran 9. Regresi Linier Sederhana.....92

Lampiran 10. Koefisien Korelasi 93

Lampiran 11. Nilai F (ANOVA[b]) 93

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT Telkomunikasi Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52,09%, sedangkan 47,91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan *New York Stock Exchange* (NYSE) dengan kode "TLK".

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat.

Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi legacy yang sudah ada sebelumnya. Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani 4 segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen.

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut , perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi:

1. Merencanakan, membangun, menyediakan, mengembangkan, mengoperasikan, memasarkan atau menjual/menyewakan dan memelihara jaringan telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Merencanakan, mengembangkan, menyediakan, memasarkan atau menjual dan meningkatkan layanan jasa telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk memiliki peran ganda sebagai bisnis yang harus menghasilkan laba dan di lain pihak sebagai penunjang pembangunan, yang menuntut PT Telekomunikasi Indonesia Tbk untuk memiliki kinerja yang lebih baik untuk kepentingan pelanggannya. Untuk itu peningkatan terus menerus harus dilakukan, karena selama ini banyak keluhan, pengaduan (*complain*) dari para pelanggan yang digunakan terhadap fasilitas PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk dalam rangka menyediakan jasa telekomunikasi.

Di Indonesia yang terdiri dari 33 provinsi terdapat wilayah-wilayah PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang salah satunya terletak di Kalimantan

Barat yaitu Witel Kalbar. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk mempunyai beberapa macam produk yang ditawarkan kepada pelanggan seperti :

1. Udocter
2. IndiHome
3. Wifi.id
4. UseeTV
5. Melon
6. Belanja.com
7. T-money

Namun dari beberapa produk tersebut, PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar melayani dua jenis produk, yaitu *Home Service* (indihome) dan Personal *Service* (wifi.id). *Home Service* (indihome) dan Personal *Service* (wifi.id) merupakan produk baru yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas yang diberikan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk kepada konsumenya di mana selalu mencoba yang terbaik kepada pelanggan. Namun ternyata di lapangan masih ditemukan beberapa keluhan dari pelanggan terhadap layanan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar mempunyai banyak cabang yang tersebar di seluruh Kalimantan Barat salah satunya di Kota Pontianak Kalimantan Barat yang terletak di Jalan Teuku Umar Gg. Sa'aman No.2, Darat Sekip, Pontianak Kota. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar meliputi seluruh wilayah Kalbar seperti di Plasa Sintang, Kakandatel Singkawang, Plasa Mempawah, Plasa Sekadau, Kakandatel Ketapang,

Kakandatel Sintang, Kakandatel Sintang, Kakandatel Mempawah, Kakandatel Sanggau, dan Plasa Balai Karangan. Adapun jumlah karyawan menurut bagian pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
PT Telekomunikasi Indoensia Tbk Wilayah Kalbar
Jumlah karyawan Menurut Bagian
Tahun 2018

No.	Bagian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	*Manager Customer Care*	1	1,05
2	*Account Manager*	1	1,05
3	*Assistant Manager Sales and Customer Care*	4	4,21
4	*Assistant Manager Debt Mgt*	1	1,05
5	*Supervisor Plasa* Sintang	1	1,05
6	*Assistant Manager Customer Handling*	1	1,05
7	*Supervisor Site Operation and POJ* Sintang	1	1,05
8	*Off 1 Cash Bank*	1	1,05
9	*Assistant Manager Data Center and Civil, Mechanical, and Electrical*	1	1,05
10	*Supervisor Plasa* Singkawang	1	1,05
11	*Assistant Manager Operation and Maintenance*	4	4,21
12	*Off 2 OM Civil, Mechanical, and Electrical*	1	1,05
13	*Senior Access Network Supervisory* Mempawah	3	3,15
14	*Off 3 Quality of Service and Service Level Guarantee*	1	1,05
15	*Off 3 Plasa* Sungai Pinyuh	1	1,05
16	*Assistant Manager TGroup Fullfillment and Assurance*	1	1,05
17	*Off 1 Command Control*	1	1,05
18	*Off 2 Dealer Management*	1	1,05
19	*Off 2 Access Partnership*	1	1,05

20	*Assistant Manager Logistic and Legal*	1	1,05
21	*Kakandatel* Singkawang	1	1,05
22	*Assistant Manager Security And Safety*	1	1,05
23	*Off 2 Monitoring and Evaluation Project*	1	1,05
24	*Assistant Manager Community Development Center*	1	1,05
25	*Assistant Manager Human Resources*	1	1,05
26	*Manager Network Area*	1	1,05
27	*Supervisor Area* Bengkayang	1	1,05
28	*Supervisor Area* Nangapinoh	1	1,05
29	*Off 3 Plasa Balai* Karangan	1	1,05
30	*Off 3 Customer Care*	1	1,05
31	*Supervisor Area* Ngabang	1	1,05
32	*Supervisor Area Plasa* Mempawah	1	1,05
33	*Off 2 Network Performance*	1	1,05
34	*Supervisor Area* Sambas	1	1,05
35	*Assistant Manager OM NW Element*	1	1,05
36	*Manager Business, GOVT and Enteerprise Service*	1	1,05
37	*Assistant Manager Business, GOVT and Enteerprise Service*	1	1,05
38	*Manager Customer Access Network*	1	1,05
39	*Off 3 Plasa* Sekadau	1	1,05
40	*Off 2 Inbound and Outbound Channel*	1	1,05
41	*Supervisor Area* Balai Karangan	1	1,05
42	*Off 2 Customer Access Network Fullfillment*	1	1,05
43	*Assistant Manager OM Radio and MUX*	1	1,05
44	*Supervisor Site Operation and POJ* Singkawang	1	1,05
45	*Assistant Manager Deployment and CAPEX MGT*	1	1,05
46	*Off 2 Cash Bank*	1	1,05
47	*Assistant Manager Access Maintenance*	1	1,05

48	*Kakandatel* Ketapang	1	1,05
49	*Assistant Manager OM Switching*	1	1,05
50	*Assistant Manager BGES Sales Engineer*	1	1,05
51	*Assistant Manager Service Assurance*	1	1,05
52	*Manager Access and Service Operation*	1	1,05
53	*Assistant Manager OM IP Network*	1	1,05
54	*Kakandatel* Sintang	1	1,05
55	*Assistant Manager Customer Access Network Assurance*	1	1,05
56	*Assistant Manager Home Service 1*	1	1,05
57	*Assistant Manager Customer Access Network Fullfillment*	1	1,05
58	*Kakandatel* Mempawah	1	1,05
59	*Manager Logistic and General Support*	1	1,05
60	*Assistant Manager Retention Loyalty*	1	1,05
61	*Assistant Manager Witel Opration Center*	1	1,05
62	*Manager WAR Room*	1	1,05
63	*Manager Payment Collection*	1	1,05
64	*GM Witel* Kalbar	1	1,05
65	*Kakandatel* Sanggau	1	1,05
66	*Manager Wholesale Access Network*	1	1,05
67	*Manager Access Data Managemen*	1	1,05
68	*Manager Human Resources and Community Development Center*	1	1,05
69	*Manager Comsumer Service*	1	1,05
70	*Assistant Manager Access Data Management*	1	1,05
71	*Account Manager*	1	1,05
72	*Manager Access Optima and Maintenance*	1	1,05
73	*Off 2 Sales*	1	1,05
74	*Assistant Manager Personal Sevice*	1	1,05

75	*Off 2 OM Transport*	1	1,05
76	*Junior Account Manager 1*	1	1,05
77	*Off 2 Accesss Design and RAB*	1	1,05
78	*Off 3 Data Customer*	1	1,05
79	*Off 3 World Ocean Conference 24/7*	1	1,05
80	*Junior Account Manager 2*	1	1,05
81	*Supervisor Area* Putussibau	1	1,05
82	*Off 3 Sales*	6	6,32
Total jumlah karyawan		95	100,00

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar, 2018

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan paling banyak bagian Off 3 Sales dengan persentase 6,32 %.

Selanjutnya data lain yang disajikan yaitu Tabel 1.2 mengenai jumlah karyawan berdasarkan tingkat Pendidikan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalbar Tahun 2018 Pontianak sebagai berikut:

Tabel 1.2
PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalbar
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2018

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Pascasarjana /S2	13	14
2.	Sarjana /S1	37	39
3.	Diploma III	19	20
4.	Diploma II	16	17
5.	SMA	10	11
Jumlah		95	100

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar, 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar (39%) karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar berpendidikan Sarjana /S1.

Adapun nilai kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dari Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalbar
Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan
Tahun 2015-2017

No	Tahun	Nilai	Naik/Turun (%)
1	2015	84,69	-
2	2016	85,39	0,83
3	2017	85,83	0,52

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar (data olahan), 2018

Pada Tabel 1.3 memperlihatkan nilai rata-rata kinerja karyawan dari Tahun 2015 ke 2016 naik sebesar 0,83% dan dari Tahun 2016 ke Tahun 2017 naik sebesar 0,52%.

Selanjutnya Tabel 1.4 disajikan data tingkat absensi dari Tahun 2015 sampai dengan 2017 PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalbar
Angka Kemangkiran Karyawan
Tahun 2014-2016

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HKxJK	Absensi			Jumlah Absensi	Angka Kemangkiran (%)
				Sakit	Izin	Tanpa Alasan		
2015	214	95	20.330	22	24	27	73	0,36
2016	215	95	20.425	28	21	21	70	0,34
2017	215	95	20.425	18	13	3	34	0,17

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar (data olahan), 2018

$$AK = \frac{KH}{JKxHK} \quad X\ 100\ \%$$

Sumber: Umar (1998:161)

Keterangan:

AK = angka kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = jumlah hari kerja tiap periode

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa angka kemangkiran mengalami penurunan sebesar 5,56% pada Tahun 2015 ke 2016, namun pada Tahun 2017 mengalami penurunan 50,00% dari tahun sebelumnya.

Selanjutnya pada Tabel 1.5 disajikan data jumlah pelanggaran disiplin karyawan berdasarkan kelompok pelanggaran disiplin PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar Tahun 2015 sampai 2017 sebagai berikut:

Tabel 1.5
PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalbar
Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah karyawan pelanggaran disiplin (orang)			Jumlah pelanggaran	Naik/Turun (%)
		Ringan	Sedang	Berat		
2015	95	14	7	0	21	-
2016	95	12	5	0	17	(19,05)
2017	95	7	4	0	11	(35,30)

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar (data olahan), 2018

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran pada Tahun 2015 ke Tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 19,05 %. Pada Tahun

2017 pelanggaran disiplin kerja mengalami penurunan lagi sebesar 35,30% dari tahun sebelumnya.

Selanjutnya pada Tabel 1.6 disajikan Budaya Organisasi di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar Tahun 2018 Pontianak sebagai berikut:

Tabel 1.6
PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalbar
Budaya Organisasi
Tahun 2018

No.	Budaya Organisasi	
1.	*Integrity* (Integritas)	Jujur berperilaku positif serta mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial.
2.	*Enthusiasm* (antusiasme)	Bersemangat, gembira dan bersungguh – sungguh dalam bekerja untuk menjadi yang terbaik.
3.	*Totality* (totalitas)	Berkomitmen berdedikasi dan terus mengembangkan diri untuk memberikan nilai lebih pada pekerjaan.
4.	*Solid* (Padu)	Saling percaya dan bekerja sama untuk mewujudkan visi bersama.
5.	*Speed* (Kecepatan)	Gesit proaktif memberikan yang terbaik.
6.	*Smart* (Pintar)	Memahami tujuan, menetapkan prioritas dan mencari cara baru secara kreatif inovatif.
7.	*Imagine* (Berpendapat)	Berorientasi jangka panjang/visioner, memiliki target yang menantang dan antisipasi resiko.
8.	*Focus* (Fokus)	Mengutamakan yang utama, menetapkan *Quick Wins* dan mengoptimalkan sumber daya.
9.	*Action* (Tindakan)	Mengimplementasikan rencana, melakukan evaluasi serta perbaikan berkelanjutan.

Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar, 2018

Berdasarakan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa budaya organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar berjumlah 9 budaya organisasi yang berjudul "*The Telkom Ways*".

Menurut Pearce dan Robinson dalam Edison et al. (2017 : 117) bahwa : Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang-sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti, arahan, serta dasar tindakan. Dalam cara yang sama seperti kepribadian memengaruhi perilaku seseorang, asumsi yang dimiliki bersama (keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu perusahaan memengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2018 : 15) : "Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak".

Budaya organisasi yang kuat, memiliki disiplin dan loyalitas yang tinggi yang sangat menghargai norma-norma, nilai-nilai, simbol-simbol, dan saling menghormati sesama karyawan serta ketaatan terhadap atasan. Budaya organisasi memiliki kepribadian kuat yang memengaruhi perilaku individu, baik didalam maupun di luar perusahaan.

Menurut Gibson dalam Kadarisman (2012 : 275) : "Motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku".

Menurut Hartono dalam Tannady (2017 : 188) : “Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dari organisasi, di mana hal ini dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan individual”.

Motivasi sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Dari data uraian permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Kalbar”**.

A. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar?”

B. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, dan sesuai dengan judul yang dikemukakan maka penulis membatasi pembahasan mengenai budaya organisasi pada faktor-faktor sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan

3. Kepribadian
4. Peforma
5. Orientasi tim

Sedangkan, pembahasan mengenai motivasi karyawan dibatasi pada:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

   Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan motivasi karyawan.

2. Bagi Penulis

   Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari

selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman lebih terhadap materi yang didapat.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan serupa.

4. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Haryono dalam Sugiyono (2015 : 128) :

> Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti di samping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Menurut Wibowo dalam Tannady (2017 : 247) : “Budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi”.

Robbins dan Counter dalam Suwatno (2016 : 171) menyatakan : “Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan - tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu”.

Edison et al. (2017 : 174-175), mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi variabel motivasi karyawan yang terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis
   Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua.
2. Kebutuhan akan rasa aman
   Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

3. Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta)
   Merupakan kebutuhan yang paling tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. Kebutuhan harga diri
   Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri
   Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Edison et al. (2017 : 129-130) dimensi-dimensi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran diri
   Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan
   Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tesebut serta mengejarnya dengan antusias.
3. Kepribadian
   Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
4. Performa
   Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim
   Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja antara lain:

1. Maslukhan (2015) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Islam Surakarta", menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel inovasi dan keberanian mengambil, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta.
2. Tania (2013) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta", menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang terdiri inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail organisasi (*attention to detail*), hasil orientasi (*out come orientation*), anggota organisasi (*people orientation*), tim orientasi (*team orientation*), sifat agresif (*aggressiveness*), stabilitas (*stability*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Pondok Pesantren Assalam.

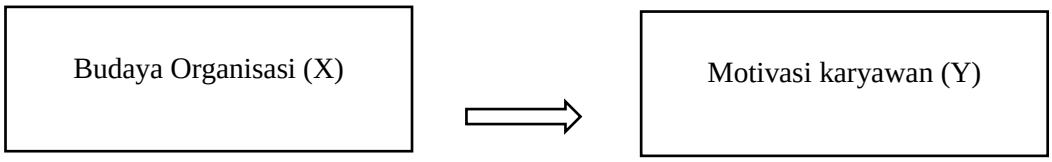
Seseorang akan termotivasi jika budaya organisasinya totalitas dan pola perilaku sosial disebarkan melalui seni, kepercayaan, institusi, dan semua produk pekerjaan manusia dan karakteristik pemikiran karyawan.

Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Tannady (2017:264) adalah:

1. Memberi anggota identitas organisasional
2. Memfasilitasi komitmen kolektif
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran



5. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar adalah penelitian deskriptif.

Menurut Suryani dan Hendrayadi (2015 : 109) :

> Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan situasi atau kejadian yang terjadi. Tujuan utama dari penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran akurat dari sebuah data, menggambarkan suatu proses, mekanisme, atau hubungan antar kejadian. Dalam penelitian di sebuah perusahaan, penelitian deskriptif dapat menggambarkan karakteristik karyawan seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan berbagai karakteristik lainnya yang ingin dipelajari.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2015 : 16) : "Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan". Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Sugiyono dalam Siregar (2015 : 18) : "Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara".

Di dalam penelitian ini, penulis mewawancarai karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar yang merupakan *Assistant Manager Human Resource* dan *Off* 2 *Customer Access Network Fulfillment* di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar . Adapun hal-hal yang ditanyakan dalam wawancara adalah mengenai Budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam Siregar (2015 : 21) : "Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis

memperlajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada".

Kuesioner disebarkan kepada semua karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2015 : 16) : "Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya". Data sekunder yang diperoleh dari PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar meliputi data jumlah karyawan menurut bagian, data kinerja karyawan, data jumlah karyawan berdasarkan pendidikan, data pelanggaran disiplin, data absensi karyawan, dan budaya organisasi.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Bungin dalam Siregar (2015 : 30) : "Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar pada Tahun 2018 yang berjumlah 95 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut Siregar (2015 : 30) : “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2015:156) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar pada Tahun 2018 yang berjumlah 95 orang karyawan.

4. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2015 : 22) : “Skala pengukuran data adalah merupakan prosedur pemberian angka pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut”.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2015 : 25) : “Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.7
Alternatif Jawaban Responden

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien Determinasi (R^2), dan uji kelayakan model (uji-F). sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Azwar dan Soegiyono dalam Siregar (2015 : 47) menyatakan bahwa : "Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3". Instrumen dikatakan valid apabila r hitung > r tabel, dan sebaliknya jika r hitung ≤ r tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dalam Siregar (2015 : 48), yaitu:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

n : Jumlah Responden

x : Skor Variabel (jawaban responden)

y : Skor total dari variabel (jawaban responden)

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen). Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten bila digunakan untuk mengukur obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *cronbach's alpha*. Menurut Siregar (2013 : 57) : "Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6".

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014 : 153) : "Uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel harus berdistribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Software SPSS 23.00 for Windows.

c. Regresi linier Sederhana

Peneliti menggunakan metode analisis statistik regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2015 : 284) : "Regresi linier sederhana

digunakan hanya untuk satu variabel bebas *(independent)* dan satu variabel tak bebas *(dependent)".* Metode analisis regresi linier sederhana yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel tak bebas yaitu Motivasi Karyawan (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X). Rumus regresi linier sederhana yaitu:

$\hat{Y} = a + b \cdot X$

Keterangan:

$\hat{Y}$: Motivasi Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Budaya organisasi

d. Koefisien Korelasi (R)

Korelasi yang digunakan dalam analisis ini menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Korelasi digunakan sebagai alat untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara dua data dalam suatu penelitian. Dalam hal ini untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap motivasi karyawan.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2007 : 287) sebagai berikut:

Tabel 1.8

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2007:287)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2007:128), "Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antar variabel-variabel yang diteliti hubungannya".

Determinasi yaitu angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (tak bebas).

Rumus : KD = (R^2) x 100%

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Nilai Korelasi

f. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sedangkan langkah dalam hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kriteria pengujian:

Ho diterima Ha ditolak apabila F hitung $\leq$ F tabel, $\alpha = 5\%$

Ho ditolak Ha diterima apabila F hitung > F tabel, $\alpha = 5\%$

Atau

Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak

Jika nilai signifikan $\leq$ 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menggerakkan suatu organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, melainkan harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi. Bidang yang berkaitan dengan MSDM secara langsung ditangani manajer bagian SDM/kepegawaian, tapi pengetahuan tentang MSDM penting bagi semua level kebijakan. Faktor-faktor kegagalan pemimpin dalam mengelola SDM itu sendiri yang di dalamnya mengandung unsur-unsur peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Samsudin (2010 : 21) : "Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi".

Menurut Sudarmanto (2015 : 3) : "Dalam perspektif manajemen strategis, sumber daya manusia merupakan *human capital* dan *intellectual capital* yang akan menentukan efektivitas dari faktor-faktor yang lain, seperti modal, peralatan, dan struktur". Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa

sumber daya manusia adalah asset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison et al. (2016 : 10) : "Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah stategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi".

Menurut Samsudin (2010 : 22) : "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis".

Menurut Mangkunegara (2013 : 2) : "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Tannady (2017 : 29) : “Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan”.

Menurut Hasibuan (2011:10): “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edison et al. (2017 : 10-12) adalah sebagai berikut :

1. Data kepegawaian
   Menyediakan data kepegawaian, di mana isinya menyajikan: nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi,upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.
2. Perencanaan dan pengembangan
   Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Rekrutmen
   Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai/karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.
4. Kompensasi dan kesejahteraan
   Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai/karyawan secara keseluruhan.
5. Kedisiplinan dan aturan
   Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai/karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

6. Penilaian dan penghargaan
   Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.
7. Memotivasi
   Memberikan motivasi dan semangat kerja pegawai/karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya.
8. Pemeliharaan
   Memelihara pegawai/karyawan. Sebab, dengan *turnover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.
9. Pengintegrasian
   Menyinergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi.
10. Kesehatan kerja
    Memperhatikan kesehatan pegawai/karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, di mana setiap pegawai/karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

C. Budaya Organisasi

Menurut Wibowo dalam Tannady (2017 : 247) : “Budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi”.

Menurut Robbins dam Judge dalam Tannady (2017 : 247) : “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”.

Menurut Sedarmayanti (2009 : 75) : “Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini”.

Torang (2016 : 107) menyimpulkan bahwa “Budaya organisasi *belief, value, norma,* dan *system* yang membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah”.

Menurut Wibowo (2018 : 16): “Budaya organisasi adalah filososfi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi”.

1. Tipe Budaya Organisasi

   Deal dan Kennedy dalam Wibowo (2018 :21-22) mengelompokkan budaya dalam empat tipe, namun dengan mempertimbangkan hubungan antara tingkat risiko berkaitan dengan aktivitas perusahaan dengan kecepatan perusahaan dan pekerjaannya mendapatkan umpan balik, pada apakah keputusan atau strategi berhasil. Dari realitas pasar tersebut dapat disusun empat budaya generik, yaitu sebagai berikut:

   a. The Tought-guy, macho culture.
   Merupakan dunia para individualis yang secara regular mengambil resiko tinggi dan mendapatkan umpan balik cepat apabila tindakan mereka benar atau salah.

   b. The Work hard-play hard culture.
   Dalam budaya ini yang menjadi aturan adalah kegembiraan dan tindakan mengambil sedikit resiko, semuanya dengan umpan balik cepat. Untuk berhasil, budaya mendorong mereka menjaga aktivitas dengan resiko rendah pada tingkat yang relative tinggi.

   c. The bet-your company culture.
   Merupakan budaya dengan keputusan yang mengandung taruhan besar, di mana beberapa tahun berlalu sebelum pekerja tahu bahwa keputusan telah memberikan hasil. Budaya ini berisiko tinggi dan lingkungan dengan umpan balik lambat.

   d. The process culture.
   Merupakan budaya dengan tanpa atau sedikit umpan balik di mana pekerja menemukan sulit untuk mengukur apa yang mereka lakukan, mereka mengonsentrasikan pada bagaimana hal tersebut dilakukan.

Nama lain dari budaya ini ketika prosesnya menjadi di luar kontrol adalah birokrasi.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Danang dan Burhanudin dalam Tannady (2017:259): terdapat berbagai macam karakteristik dari budaya organisasi, antara lain:

a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Karyawan perlu diberikan motivasi untuk terus dapat bersikap inovatif dan berani dalam mengambil risiko.
b. Perhatian pada hal-hal detail. Dalam pekerjaannya seorang karyawan diharapkan untuk bekerja cermat, selalu menggunakan *analytical skill* dan juga menaruh perhatian detail terhadap ruang lingkup pekerjaannya.
c. Orientasi hasil. Sangat dipengaruhi perkembangan dan tuntutan bisnis, sehingga pola manajemen lebih mengutamakan pencapaian hasil dibandingkan dengan proses yang digunakan.
d. Orientasi orang. Berkaitan dengan fokus manajemen kepada SDM yang bekerja pada organisasi ketika suatu kebijakan dan keputusan dibuat oleh manajemen dan pimpinan.
e. Orientasi tim. Budaya organisasi yang mengedepankan kerjasama tim dibandingkan individualis, sehingga sangat terlihat dari pembebanan kerja yang diberikan pada kelompok dan grup dibandingkan pembebanan individu.
f. Keagresifan. Berkaitan dengan pola kerja sekelompok orang dalam organisasi yang ingin agar segala sesuatu dapat selesai dengan kualitas baik dan cepat sehingga kemudian memengaruhi pola kerja.

g. Stabilitas. Adanya status quo pada unsur-unsur SDM internal organisasi dan menolak adanya pertumbuhan dan perubahan.

3. Fungsi Budaya Organisasi.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2018 : 46): fungsi budaya organiasai adalah:

a. Mempunyai *boundary-difining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
b. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
c. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
e. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

D. Motivasi Karyawan

Menurut Gibson dalam Kadarisman (2013 : 275) : “Motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku”.

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2009 : 233) : “Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian

rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis".

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013 : 275) : "Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa".

Menurut Steers dalam Sedarmayanti (2009 : 233) : "Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk menvapai tujuan pekerjaan".

Menurut Samsudin (2010 : 282):

> Motivasi karyawan adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan , dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

1. Dimensi-dimensi Motivasi Karyawan

Menurut Abraham Maslow dalam Edison et al. (2017: 174-175), ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis
   Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua.
b. Kebutuhan akan rasa aman
   Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungni, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

c. Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta)
   Merupakan kebutuhan yang paling tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
d. Kebutuhan harga diri
   Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
e. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri
   Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2. Faktor-Faktor Motivasi Karyawan

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013 : 296) : Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.

b. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar diri karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut Priansa (2016: 220-222) antara lain adalah berkaitan dengan:

a. Keluarga dan Kebudayaan
   Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
b. Konsep Diri
   Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
c. Jenis Kelamin
   Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.
d. Pengakuan dan Prestasi
   Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
e. Cita-cita atau Aspirasi
   Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat

bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

f. Kemampuan Belajar
Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampaun belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf pengembangan berpikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

g. Kondisi Pegawai
Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.

h. Kondisi Lingkungan
Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pemimpin harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

i. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan
Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

j. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai
Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pemimpin mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

E. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan

Menurut Vecchio dalam Wibowo (2018 : 14) : “Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu

organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma".

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2013 : 276) : "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan".

Menurut Zwell dalam Wibowo (2018 : 13-14) :

> Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajarai kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi.

BAB III
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya PT Telekomunikasi Indonesia,Tbk Wilayah Kalbar

Telkom melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan *edutainment*, termasuk *cloud-based and server-based managed services*, layanan *e-Payment* dan *IT enabler*, *e-Commerce* dan layanan portal lainnya.

Bermula dari didirikannya sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf pada Tahun 1882, layanan komunikasi dikonsolidasikan oleh pemerintah Hindia-Belanda ke dalam jawatan Post Telegraf (PTT). Sebelumnya, pada Tanggal 23 Oktober 1856 dimulai pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik pertama yang menghubungkan Jakarta (Batavia) dengan Bogor (Buienzorg), momen pada Tahun 2009 tersebut kemudian dijadikan sebagai hari lahir Telkom.

Pada Tahun 1965 PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro, dan satunya lagi adalah Perusahaan Negara Telekomunikasi. Selanjutnya pada Tahun 1974 Perusahaan Negara Telekomunikasi diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi atau Perumtel yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional.

Pada Tahun 1980 seluruh saham PT. Indonesia Satelite Corporation Tbk. (Indosat) diakuisisi oleh Pemerintah Indonesia dan dijadikan Badan Usaha Milik Negara atau BUMN untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perusahaan Umum Telekomunikasi (PERUMTEL).

Pada Tahun 1989 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1989 tentang Telekomunikasi ditetapkan untuk mengatur peran swasta dalam penyelenggaraan telekomunikasi. Kemudian pada Tahun 1991 Perumtel diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan pada peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1991. Penawaran umum perdana saham Telkom dilakukan pada Tanggal 14 November 1995, maka sejak itu saham Telkom tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES) yang kemudian (BEJ dan BES) sekarang menjadi Bursa Efek Indonesia (BEI).

Selain di BEI saham Telkom juga tercatat di Bursa saham New York (NYSE) dan Bursa saham London (LSE). Selain itu saham Telkom juga diperdagangkan tanpa pencatatan di Bursa saham Tokyo. Sejak Tahun 1989 Pemerintah Indonesia melakukan deregulasi di sektor telekomunikasi dengan membuka kompetisi pasar bebas, dengan demikian Telkom tidak lagi memonopoli telekomunikasi Indonesia. Pada Tahun 1999 ditetapkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi.

Pada Tahun 2001 Telkom membeli 35% saham Telkomsel dari PT. Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa

telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara Telkom dan Indosat. Duopoli penyelenggaraan telekomunikasi pun terjadi sejak Bulan Agustus 2002. Kemudian pada Tanggal 23 Oktober 2009 telkom meluncurkan "*New Telkom*" ("Telkom baru") yang ditandai dengan penggantian identitas telkom.

B. Kegiatan Usaha

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi:

1. Usaha Utama

   Merencanakan, membangun, menyediakan, mengembangkan, mengoperasikan, memasarkan atau menjual/ menyewakan dan memelihara jaringan telekomunikasi dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Usaha penunjang

   Melalui layanan transaksi pembayaran dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika. Menjalankan kegiatan dan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya yang dimiliki perusahaan, antara lain pemanfaatan aset tetap dan aset bergerak, fasilitas sistem informasi, fasilitas pendidikan dan pelatihan dan fasilitas pemeliharaan dan perbaikan.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar mempunyai banyak cabang yang tersebar di seluruh Kalimantan Barat salah satunya di Kota Pontianak Kalimantan Barat yang terletak di Jalan Teuku Umar Gg. Sa'aman No.2, Darat Sekip, Pontianak Kota.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar meliputi seluruh wilayah Kalbar seperti di Plasa Sintang, Kakandatel Singkawang, Plasa Mempawah, Plasa Sekadau, Kakandatel Ketapang, Kakandatel Sintang, Kakandatel Sintang, Kakandatel Mempawah, Kakandatel Sanggau, dan Plasa Balai Karangan.

C. Visi, Misi dan Tujuan Organisasi

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016, yaitu:

1. Visi

   Be the king of digital in the region.

2. Misi

   Lead Indonesian digital innovation and globalization.

3. Tujuan

   Sebagai Indonesia *powerhouse company* yang telah memiliki *footprint* bisnis internasional, TelkomGroup memiliki *strategic objectives* (tujuan) ; *Top 10 Market Capitalization Telco in Asia-Pacific by 2020 and maintain its stronghold position*.

D. Tugas Pokok Dan Fungsi

TelkomGroup juga telah menyusun strategi korporasi guna menciptakan *sustainable competitive growth* dan mendorong cita-cita Indonesia untuk menjadi kekuatan ekonomi digital terbesar di Asia Tenggara. Di tengah perubahan lingkungan industri yang sangat menantang, Telkom Group yakin bahwa kapitalisasi pasar akan tumbuh secara signifikan. Ini dilakukan dengan cara memberikan nilai lebih kepada pelanggan melalui inovasi produk dan layanan, mendorong sinergi serta membangun ekosistem digital yang kuat baik di pasar domestik maupun internasional.

TelkomGroup berfokus pada portofolio digital TIMES (*Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Services*) melalui penyediaan layanan yang nyaman dan konvergen sehingga memberikan nilai yang tinggi kepada pelanggan. untuk mendukung pertumbuhan bisnis secara efektif, TelkomGroup menerapkan pendekatan *strategic control* untuk menyelaraskan unit bisnis, unit fungsional dan anak perusahaan agar proses dapat berjalan lebih terarah, bersinergi, dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

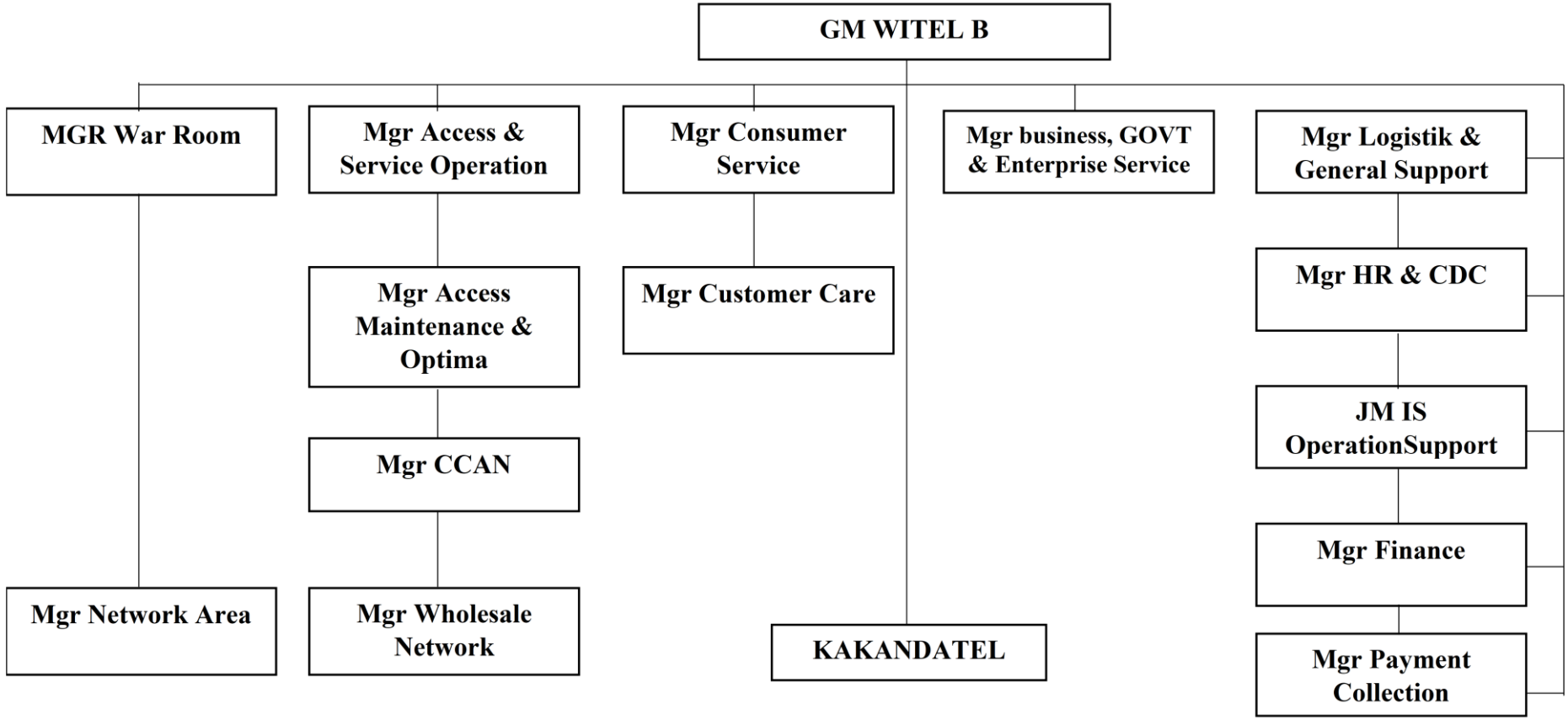
E. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan

Struktur organisasi dan Uraian PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar sebagaimana diatur dalam Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Struktur organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dapat dilihat pada Gambar 3.1.

Gambar 3.1

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar

Struktur Organisasi



Sumber: PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar, 2018

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *General Manager*
   a. Menangani tugas yang bersifat strategik.
   b. Menangani tugas-tugas yang berorientasi pada lingkungan kerja.
   c. Bertanggung jawab atas pencapaian sasaran operasional.
   d. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan jasa dan pengelolaan perangkat telekomunikasi dalam area geografis tertentu.
2. *Manager War Room*
   a. Menerapkan perancangan dan implementasi internal *control*.
   b. Melaksanakan pengelolaan *Inventory Management*.
   c. Menyusun produk hukum sesuai metode legal *drafting*.
   d. Menganalisis efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber penerimaan dan penggunaan kas, penyusunan proyeksi kas serta optimalisasi *idle cash*.
   e. Menganalisis proses pengelolaan dokumen sesuai dengan standar yang berlaku.
   f. Mampu menganalisis hasil negosiasi dan memelihara hubungan yang positif dengan pihak lain dalam menyelesaikan masalah.
3. *Manager Kakandatel*:

   Merupakan unit kerja Kakandatel yang bertugas menyelenggarakan fungsi - fungsi pelayanan, operasi dan pemeliharaan perangkat telekomunikasi beserta sarana penunjangnya pada lokasi yang relatif terpisah dari Kandatel.

4. *Manager Business, GOVT and Enterprise Service*
   a. Membantu *General Manager* dalam menyusun *business plan* Kakandatel.
   b. Menyusun dan menganalisa lingkungan luar.
   c. Menyusun dan menganalisa kapabilitas intern.
   d. Menyediakan rumusan strategik, kebijakan dan program-program operasi, teknik.
   e. Menyusun dan pengendalian mutu, kendali, kepastian mutu Kakandatel.
   f. Menyusun dan menjaga bisnis proses Kakandatel.
   g. Menyelenggarakan fungsi manajemen umum lainnya.
5. *Manager Logistic and General Support*
   a. Penyediaan dukungan pada unit kerja Kakandatel dalam perencanaan pendayagunaan, pengembangan sumber daya manusia, logistik dan kualitas.
   b. Melaksanakan administrasi SDM.
   c. Mengelola belanja dan data pegawai.
   d. Membina perencanaan dan pengembangan SDM.
6. *Manager Finance*
   a. Merencanakan dan menyediakan dukungan *financial* kepada unit-unit di Kakandatel.
   b. Menyelenggarakan sistem akuntansi.
   c. Mengelola perbendaharaan.
   d. Mengelola anggaran dan kas.
   e. Melaksanakan akuntansi.

7. *Manager Access Optimal and Maintenance*

   a. Bertanggung jawab atas pencapaian sasaran operasi dan pemeliharaan jaringan kabel.

   b. Menganalisis, mengevaluasi dan unjuk kerja Jaringan Kabel serta peningkatan kompetensi SDM.

   c. Merencanakan anggaran dan rehabilitasi serta menggambarkan jaringan kabel.

   d. Menyelenggarakan tata usaha dan logistik untuk menunjang pengoperasian dan pemeliharaan jaringan kabel dan pengelolaan SISKA (Sistem Informasi kastamer/*Customer*).

   e. Mengoperasikan pemeliharaan dan perbaikan jaringan kabel, fasilitas sipil dan MDF (*multi donor fund*).

8. *Manager Consumer Service*

   Meningkatkan kinerja dan memenuhi target pemasaran *plain old telephone service*, fitur dan *Public Phone* melalui pengelolaan promosi dan penjualan, pengelolaan *customer database*, pengelolaan potensial *demand*, pengelolaan *usage quality improvement*, peningkatan kapabilitas sumberdaya manusia dan pemberdayaan sumberdaya lainnya yang menjadi kewenangannya. Bertanggung jawab atas pencapaian sasaran pemasaran dan pelayanan jasa telekomunikasi.

   a. Merencanakan penjualan dan promosi.

   b. Mengelola *usage* dan produksi serta pelayanan umum.

   c. Memberikan rekomendasi kebijakan promosi dan pemasaran.

d. Memberikan rekomendasi *bundling* dan *pricing* produk *plain old telephone service.*

e. Memberikan rekomendasi penetapan strategis dan kebijakan *usage quality improvement.*

f. Memberikan rekomendasi mutasi pegawai bidang *marketing.*

g. Memberikan rekomendasi kebijakan pengelolaan *customer database.*

h. Memberikan rekomendai makro dan mikro *demand.*

i. Memberikan rekomendasi pemenuhan alat produksi.

9. Manager Wholesale Access Network

Tugas *Manager Wholesale Access Network* antara lain :

a. Monitoring anggaran operational akses.

b. Monitoring kelancaran operasional di lapangan.

c. Menjustifikasi / memutuskan hal-hal yang *urgent* untuk dieksekusi.

10. Manager Network Area

a. Pemeliharaan kabel fiber optik dan radio.

b. Penanggulangan gangguan kabel fiber optik dan radio.

c. Monitoring *availability* perangkat MSOAN(*Multi Service Optical Access Network*) dan MSAN (*Multi Service Access Network*).

11. Manager Customer Access Network

Tugas *Manager Customer Access Network* antara lain :

a. Merencanakan sasaran dan ruang lingkup *project* serta merinci aktivitas *project* dan penjadwalannya. Mampu melakukan monitoring dan *reporting* pelaksanaan *project*.

b. Mengevaluasi kinerja sistem *Copper and DSL Access Network* dan memberikan solusi optimalisasi sistem.

c. Mengevaluasi kinerja sistem CPE (*Customer Premise Equipment*) dan memberikan solusi optimalisasi sistem.

d. Menganalisis *statistic* gangguan dan menyusun program penanganan gangguan layanan pelanggan secara efisien dan efektif.

e. Menganalisis *statistic* performansi layanan secara menyeluruh dan membuat rekomendasi solusi peningkatan performansi layanan.

12. Manager Customer Care

Tugas *Manager Customer Care* antara lain :

a. Memonitor pasang baru sudah terinstall dengan baik dan benar.

b. Mengendalikan gangguan agar tetap sesuai tolak ukur.

c. Mengoptimalkan perangkat yang layak untuk *broadband*.

13. Manager Human Resources and Community Development Center

Tugas *Manager Human Resources and Community Development Center* antara lain:

a. Mengevaluasi kinerja sistem *Copper and DSL Access Network* dan memberikan solusi optimalisasi sistem.

b. Mengevaluasi kinerja sistem CPE (*Customer Premise Equitment*) dan memberikan solusi optimalisasi sistem.

c. Mengevaluasi kinerja sistem *Optical Access Network* (OAN) dan memberikan solusi optimalisasi sistem.

d. Mengalokasikan sumber daya dan memprediksi *utilitas* masing-masing sumber daya untuk mencapai sasaran secara optimal. Mampu memprediksi anggaran *project*.

e. Mengevaluasi desain *Wireline Access Network* sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan perusahaan serta mampu membuat analisis kapabilitas dan menyusun *project plan* implementasi.

14. Manager Logistic and General Support

Tugas *Manager Logistic and General Support* antara lain :

a. Purifikasi data jaringan.

b. *Updating* data sistem kommunikasi.

c. *Updating* gambar skematik.

15. Manager Payment Collection

Tugas *Manager Payment Collection* antara lain:

a. Bertanggung jawab mengumpulkan seluruh pembayaran di Telkom.

b. Mengatur keuangan untuk proyek di perusahaan.

Adapun susunan Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar adalah sebagai berikut:

1. *Manager War Room* membawahi:

   a. Off Command Control

   b. Off Performance

   c. Off Change Mgt

   d. Off Revenue Assurance

2. *Manager Access and Service Operation* membawahi:
    a. *Assistant Manager Fullfillment*
    b. *Assistant Manager assurance*
    c. *Assistant Manager Witel Operation Center*
    d. *Assistant Manager Wifi Fullfillment*
    e. *Assistant Manager Wifi Assurance*
3. *Manager Access Optimal and Maintenance* membawahi:
    a. *Assistant Manager Access Maintenance*
    b. *Assistant Manager Access Data Mgt*
    c. *Assistant Manager Performance and Partnership*
    d. *Assistant Manager Access Optima*
    e. *Assistant Manager OM Network Element*
    f. *Assistant Manager Contruction Supervision*
    g. *Assistant ManagerWIFI Program*
4. *Manager Customer Access Network Fullfillment* membawahi:
    a. *Assistant Manager Customer Access Network Fullfillment*
    b. *Assistant Manager Customer Access Network Assurance*
5. *Manager Wholesale Access Network* membawahi:
    a. *Assistant Manager OLO Fullfillment* and Assurance
    b. *Assistant ManagerTgroup Fullfillment and Assurance*
6. *Manager Network Area* membawahi:
    a. *Assistant Manager OM IP Network*
    b. *Assistant Manager OM Switching*

c. *Assistant Manager OM Transport*

d. *Assistant Manager Data Center and CME*

e. *Assistant Manager Network Perdormance, Quality Mgt and Adm*

f. *Assistant Manager Radio and Mux*

g. *Assistant Manager Satelit*

7. *Manager Customer Service* membawahi:

   a. *Assistant Manager Service*

   b. *Assistant Manager Personal Service*

8. *Manager Customer Care* membawahi:

   a. *Assistant Manager Retention and loyality*

   b. *Assistant Manager Service Assurance*

   c. *Spv Plasa*

   d. *Assistant Manager Handing*

9. *Manager Business, Govt and Enterprice Service* membawahi:

   a. *Account Manager Team*

   b. *Assistant Manager BGES Sales engineer*

   c. *Assistant Manager BGES Bidding and Project Mgt*

   d. *Assistant ManagerBGES Teritory Sales*

10. *Manager Logistik and General Support* membawahi:

    a. *Assistant Manager Logistik and Legal*

    b. *Assistant Manager Asset Mgt and Facility support*

    c. *Assistant Manager Communication and Secretariate*

    d. *Assistant Manager SAS*

11. *Manager Human Resources and Community Development Center*

    Membawahi:

    a. *Assistant Manager Human Resource*

    b. *Assistant Manager Community Development Center*

12. *Manager Logistic and General Support* membawahi:

    a. *Off LAN and Seat Mgt*

    b. *Off Application Support*

13. *Manager Finance* membawahi:

    a. *Off Cash bank*

    b. *Off Verification*

    c. *Off Budget Operation*

14. *Manager Payment Collection* membawahi:

    a. *Assistant Manager Payment Collection*

    b. *Assistant Manager Debt Mgt*

F. Jam Kerja Pegawai

Jam kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar, yaitu:

1. Hari Senin - Kamis mulai masuk kerja Pukul 08.00 – 11.59 WIB. Istirahat kerja Pukul 12.00 - 14.00 WIB dan pulang kerja Pukul 17.00 WIB.
2. Hari Jum'at dimulai bekerja Pukul 09.00 – 11.00 WIB. Istirahat kerja Pukul 11.01 – 14.00 WIB dan pulang kerja Pukul 16.00 WIB.

G. Upaya-upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Karyawan

Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar diharapkan dapat ditingkatkan kapasitasnya sehingga motivasi kerjanya

meningkat dan pelaksanaan tugas-tugas karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Untuk itu, perlu diterapkan budaya organisasi untuk motivasi karyawan.

Ketentuan sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) diterapkan dengan tegas dan jelas di kalangan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang memenuhi atau bahkan melampaui target. Penghargaan atau *reward* tersebut digunakan untuk memotivasi karyawan agar menunjukkan kinerja terbaiknya. Dalam hal ini *reward* dapat berupa insentif, promosi jabatan, dll

Sanksi diberikan ketika terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh karyawan; atau karyawan tidak memberikan respon dan tidak menampilkan tingkah laku yang diharapkan. Sanksi bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk memperbaiki perilaku pegawai. Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan UU No 13/2003 tentang ketenagakerjaan, sanksi yang diberikan dapat berupa peringatan tertulis, mutasi, penurunan jabatan, pencabutan tunjangan, denda, dan diberhentikan secara tidak hormat.

BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 95 orang, yaitu seluruh Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, penghasilan rata-rata, lama bekerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Perempuan	10	10,53
2.	Laki-laki	85	89,47
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan persentase 89,47%.

2. Usia Responden

Untuk mengetahui usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Rentang usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	21 – 30 tahun	5	5,26
2.	31 – 40 tahun	14	14,74
3.	41 – 50 tahun	70	73,68
4.	51 – 60 tahun	6	6,32
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berumur 41 sampai dengan 50 tahun dengan persentase 73,68%.

3. Pendidikan Responden

Berikut ini dapat dilihat karakteristik responden menurut pendidikan pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Pascasarjana /S2	13	13,68
2.	Sarjana /S1	37	38,95
3.	Diploma III	19	20,00
4.	Diploma II	16	16,84
5.	SMA	10	10,53
Jumlah		95	100

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar (38,95%) responden berpendidikan Sarjana /S1.

4. Jabatan Responden

Untuk mengetahui jabatan responden dapat dilihat pada Tabel 1.1. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat sebagian besar responden memiliki Jabatan *Off 3 Sales* dengan presentase 6,32%.

5. Penghasilan Rata-rata Responden

Untuk mengetahui penghasilan rata-rata responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.4
Penghasilan Rata-rata Responden

No.	Penghasilan Rata-rata (Rupiah)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	8.000.000 – 17.999.999	24	25,26
2.	18.000.000 – 27.999.999	68	71,58
3.	28.000.000 – 37.999.999	3	3,16
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpenghasilan rata-rata per bulan antara Rp 18.000.000,00 – Rp 27.999.999,00 dengan persentase 71,58%.

6. Lama Bekerja Responden

Untuk mengetahui lama bekerja responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.5
Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 5	5	5,26
2.	6 – 10	8	8,42
3.	11 – 15	15	15,79
4.	16 - 20	25	26,32
5.	21 - 25	42	44,21
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 21 (dua puluh satu) sampai 25 (dua puluh lima) tahun dengan dengan persentase 44,21%.

7. Status Perkawinan Responden

Untuk mengetahui status perkawinan responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.6
Status Perkawinan Responden

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Belum Kawin	7	7,37
2.	Kawin	88	92,63
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah kawin dengan persentase 92,63%.

8. Jumlah Tanggungan Responden

Untuk mengetahui jumlah tanggungan responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.7
Jumlah Tanggungan Responden

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	0	7	7,37
2.	1 – 2	27	28,42
3.	3 – 4	50	52,63
4.	5 – 6	11	11,58
Jumlah		95	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tanggungan 3 (tiga) sampai 4 (empat) orang dengan persentase mencapai 52,63%.

A. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkorelasi (*corrected item-total correlation*). Cara pengujiannya adalah dengan mengkorelasikan setiap skor pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya kemudian baru diputuskan validitasnya dengan membandingkan nilai korelasi hitung (r hitung) dengan r tabel. Kriteria keputusannya adalah r hitung > r tabel (α = 5%, n = 95), maka didapat r tabel sebesar 0,202 jadi pertanyaan/pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung ≤ r tabel (α = 5%, n = 95),

maka didapat r tabel sebesar 0,202 jadi instrumen dikatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas pertanyaan yang didapat dari kuesioner dalam variabel Budaya organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

N o	Item	r hitung	r Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,642	0,202	Valid
2	Pernyataan 2	0,576	0,202	Valid
3	Pernyataan 3	0,701	0,202	Valid
4	Pernyataan 4	0,798	0,202	Valid
5	Pernyataan 5	0,393	0,202	Valid
6	Pernyataan 6	0,798	0,202	Valid
7	Pernyataan 7	0,646	0,202	Valid
8	Pernyataan 8	0,646	0,202	Valid
9	Pernyataan 9	0,683	0,202	Valid
10	Pernyataan 10	0,606	0,202	Valid
11	Pernyataan 11	0,591	0,202	Valid
12	Pernyataan 12	0,494	0,202	Valid
13	Pernyataan 13	0,486	0,202	Valid
14	Pernyataan 14	0,467	0,202	Valid
15	Pernyataan 15	0,798	0,202	Valid
16	Pernyataan 16	0,798	0,202	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.9 menunjukkan nilai r hitung dari 16 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid.

Sedangkan hasil uji validitas pertanyaan yang didapat dari

kuesioner dalam variabel motivasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Karyawan (Y)

N o	Item	r hitung	r Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,320	0,202	Valid
2	Pernyataan 2	0,552	0,202	Valid
3	Pernyataan 3	0,465	0,202	Valid
4	Pernyataan 4	0,383	0,202	Valid
5	Pernyataan 5	0,558	0,202	Valid
6	Pernyataan 6	0,554	0,202	Valid
7	Pernyataan 7	0,604	0,202	Valid
8	Pernyataan 8	0,364	0,202	Valid
9	Pernyataan 9	0,525	0,202	Valid
10	Pernyataan 10	0,568	0,202	Valid
11	Pernyataan 11	0,500	0,202	Valid
12	Pernyataan 12	0,367	0,202	Valid
13	Pernyataan 13	0,487	0,202	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa dari 13 pernyataan yang diajukan kepada responden, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel motivasi karyawan dinyataan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsisten skor dan stabilitas data dari instrumen penelitian dan bisa juga dikatakan reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji realiabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali,

paling tidak untuk responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *cronbach's alpha.* Untuk menguji reliabilitas dalam pertanyaan dalam variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X)

Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,901	16

Sumber: Data Olahan, 2018

Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60. Pada Tabel 4.11 diketahui bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,901. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel karena nilai variabelnya lebih besar dari 0,60 atau 0,901 > 0,60.

Selanjutnya untuk mengetahui nilai reliabilitas pertanyaan dalam variabel motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan
0,720	13

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,720. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kuesioner tersebut reliabel karena nilai variabelnya lebih besar dari 0,60 atau 0,720 > 0,60.

c. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153): "Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas pada pertanyaan dalam variabel budaya organisasi dan motivasi karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.13:

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,32843877
Most Extreme Differences	Absolute	0,059
	Positive	0,059
	Negative	-0,031
Test Statistic		0,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.13 menunjukkan angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel budaya organisasi (X) terhadap motivasi

karyawan (Y) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel terikat (*dependent* atau variabel kriterian =Y), dengan variabel bebas atau *independent* =X). Regresi linier dalam penelitian ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu motivasi karyawan, dengan memperhitungkan nilai variabel bebas yaitu Budaya Organisasi pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS versi 23.00.

Berikut hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Estimasi Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,678	0,440		8,353	0,000
	Budaya Organisasi	0,102	0,103	0,102	0,991	0,324

a. Dependent Variable: Motivasi karyawan
Sumber: Data Olahan, 2018

Bersadarkan hasil estimasi regresi pada Tabel 4.14 di atas maka dapat ditulis persamaan regresi linier sederhana dalam

penelitian ini yang menunjukkan hubungan budaya organisasi (X) dan motivasi karyawan (Y) adalah sebagai berikut: $\hat{Y} = 3{,}678 + 0{,}102\ X$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan hubungannya adalah sebagai berikut:

Angka-angka ini dapat diartikan konstanta sebesar 3,678 artinya jika budaya organisasi (X) nilainya adalah 0 (nol), maka motivasi karyawan (Y) nilainya 3,678 sedangkan koefisien variabel budaya organisasi (X) sebesar 0,102 artinya jika nilai budaya organisasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai motivasi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,102 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi karyawan yang berarti jika budaya organisasi meningkat maka motivasi karyawan juga akan meningkat.

e. Koefisien Analisis Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara budaya organisasi terhadap motivasi karyawan. Besarnya nilai koefisien linier korelasi (R) berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan aplikasi *software* SPSS versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi (R)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,102	0,010	0,000	0,33020

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Motivasi karyawan
Sumber: Data Olahan, 2018

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,102. Untuk mengetahui kuatnya hubungan nilai koefisien korelasi maka digunakan tabel pedoman (r) korelasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat rendah. Artinya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi karyawan sangat rendah.

f. Koefisien Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai R^2 yang semakin besar menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) kecil terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia,

Tbk Wilayah Kalbar. Pengaruh tersebut dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0,010, artinya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar adalah sebesar 1% dan sisanya sebesar 99% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

g. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi mengenai motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar.

Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Kriterianya adalah Ho ditolak apabila F hitung > F tabel, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan dan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Adapun langkah-langkah uji kelayakan model (Uji F) adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis penelitian

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2) Nilai F hitung dan F tabel

Untuk mengetahui Nilai F hitung hasil estimasi regresi kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Nilai F hitung Hasil Estimasi (ANOVA[b])

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,107	1	0,107	0,982	0,324[b]
	Residual	10,140	93	0,109		
	Total	10,247	94			

a. Dependent Variable: Motivasi karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
Sumber: Data Olahan, 2018

F tabel dengan df pembilang = m = 1: df penyebut = n - m -1 = 95 - 1 - 1 = 93 dan α = 0,05 adalah 3,94 (pada tabel F).

Kesimpulan: F hitung < F tabel (0,982 < 3,94) sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Selain membandingkan F hitung dengan F tabel juga membandingkan nilai probabilitasnya, jika probabilitas < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak , dan jika nilai probabilitasnya > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Nilai probabilitas (sig) adalah 0,324 > 0,05. Berarti model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk

memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 41-50 tahun, berpendidikan S1, jabatan *Off 3 Sales*, berpenghasilan rata-rata Rp.18.000.000,00 - Rp.27.999.999,00 lama bekerja 21-25 tahun, kawin dan memiliki tanggungan 3-4 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah, yaitu: $\hat{Y}$ = 3,678 + 0,102 X, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi karyawan. Sedangkan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan dengan koefisien (R) bernilai 0,102 yang berarti hubungan antara budaya organisasi dan motivasi karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar dapat dikatakan menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Dan untuk koefisien Determinasi R^2, budaya organisasi dalam mempengaruhi motivasi karyawan memiliki nilai sebesar 1% dan sisanya sebesar 99% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Dengan menggunakan uji kelayakan model F hitung < F tabel (0,982 < 3,94) sehingga Ha ditolak dan nilai probalitas (sig) adalah 0,324 > 0,05. Berarti model regresi linier sederhana tidak dapat

digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

B. SARAN

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Kalbar.
2. Mengingat variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap motivasi karyawan, maka pihak pengelola harus melakukan upaya untuk mengadakan sosialisasi mengenai budaya organisasi.
3. Untuk meningkatkan budaya organisasi maka kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang handal menjadi kunci untuk dapat menerapkan budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi disini berperan sebagai perekat, pemecahan masalah, sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam oganisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku organisasi, sehingga budaya organisasi memberikan dampak signifikan terhadap motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, M, Muhidin S A. 2007. *Ananlisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Penelitian*. Pustaka Setia, Bandung.

Edison, Emron, Yahya Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.

Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.

Maslukhan, Farid. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Surakarta*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1-10.

Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.

Rivai. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia, Bandung.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Revika Aditama, Bandung.

Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Prenadamedia Group, Jakarta.

_____. 2014. *Statistik Parametik untuk Penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara,Jakarta.

Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. CV. Alfabeta, Bandung.

_____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Aflabeta, Bandung.

Suwatno dan Priansa D. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif*. Prenadamedia Group, Jakarta.

Tania, Nila. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1 – 15

Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert, Yogyakarta.

Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta, Bandung.

Umar Husein.1998. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wibowo. 2018. B*udaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Berikut adalah kuisioner yang berkaitan dengan "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kalbar". Oleh karena itu di sela-sela kesibukan anda, kami memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuisioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuisioner yang ada, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS PENELITI

Nama	: Dzikro Muttaqim
NIM	: 141310377
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Universitas	: Universitas Muhammdiyah Pontianak

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin	:
Usia	:
Pendidikan	:
Bagian/Jabatan	:
Penghasilan per bulan	:
Masa Kerja	:
Status Perkawinan	:
Jumlah Tanggungan	:
No. Telpon	:

DAFTAR KUISIONER :

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

ST : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Budaya Organisasi	SS	ST	KS	TS	STS
	Kesadaran diri					
1.	Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lalukan.					
2.	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya.					
3.	Saya selalu menaati aturan-aturan yang ada.					
4.	Saya selalu melakukan usaha-usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.					
	Keagresifan					
5.	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.					
6.	Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.					
	Kepribadian					
7.	Karyawan saling menghormati dan memberikan salam (*greeting*) saat berjumpa.					
8.	Karyawan sangat menghargai, menghormati dan melayani.					

9.	Setiap bagian lain sebagai pelanggan internal yang harus dilayani.					
10.	Ketika melihat orang lain yang kurang cakap dalam bekerja, saya selalu membantunya.					
11.	Saya tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat, tapi yang terpenting saya berusaha membuat mereka yakin.					
	Performa					
12.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
13.	Saya selalu berusaha berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna.					
14.	Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien.					
	Orientasi					
15.	Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, selalu kami diskusikan agar tujuan masing-masing dapat disinergikan.					
16.	Setiap ada permasalahn dalam tim kerja, kami selalu kami selesaikan dengan baik.					
	Motivasi Karyawan					
	Kebutuhan fisiologis					
17.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
18.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
	Kebutuhan rasa aman					
19.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena					

	pimpinan saya sangat menyenangkan.					
20.	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.					
21.	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
22.	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua.					
	Kebutuhan untuk disukai					
23.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
24.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
25.	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					
	Kebutuhan harga diri					
26.	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan.					
27.	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan karyawannya.					
	Kebutuhan pengembangan diri					
28.	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri.					

29.	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X

No	Nama Responden	Kesadaran Diri (X)				Keagresifan(X)							Performa (X)			Orientasi(X)		Total	Rata-rata
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	Suharyoko	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5.00
2	Hamidong	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	74	4.63
3	Cecep Maulana	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73	4.56
4	M. Muslikh	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	70	4.38
5	Abdurrajak	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	78	4.88
6	Mochamad Yusuf	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	67	4.19
7	Arbidi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	75	4.69
8	Muhammad Yusuf	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66	4.13
9	Suardi	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4.19
10	Zar'an	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	67	4.19
11	Syaiful Bahri	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4.13
12	Wagino	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	60	3.75
13	Sumartono	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	67	4.19
14	Muhammad Hambali	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
15	Saini Abdurahman	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	70	4.38
16	Adan Husaini	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67	4.19
17	Jadiman	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	68	4.25
18	Sarifudin	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	71	4.44
19	Subardiono	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	70	4.38
20	Parimin	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	71	4.44
21	Paruntungan Sihombing	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62	3.88
22	Krismanto	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	72	4.50

23	Abdul Muis	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	73	4.56
24	Haryanto	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	75	4.69
25	Miseran	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	68	4.25
26	Ridwan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
27	Sabar	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4.06
28	Jamiat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
29	Kristiyanta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	69	4.31
30	Jonner Situmorang	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	50	3.13
31	Rusmanto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5.00
32	Yohanes Gan Pahlawanto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	67	4.19
33	Nazarwin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	69	4.31
34	Gundana	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	50	3.13
35	Muryadi	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	70	4.38
36	Suhartono	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67	4.19
37	Makmun	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	69	4.31
38	A.Karim	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	71	4.44
39	Syahrin	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	70	4.38
40	S.Margono	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
41	Irwan Sumardi	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	71	4.44
42	Nelson Samaringga	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	71	4.44
43	Rosdiansyah	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	70	4.38
44	Tri Kadarianto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
45	Ernanto Widodo, IR	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65	4.06
46	Ngadiman	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	67	4.19
47	Hefni	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	67	4.19
48	Abdul Hadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00

49	Damsyik	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
50	Sucipto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
51	Misdjono	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
52	Mulyadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
53	Min Mukhtar	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	75	4.69
54	Purnomo, SE	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
55	Imam Tarmedi	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	72	4.50
56	Sutikno	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	4.88
57	Nasrul Fatah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
58	Kemis Sugiran	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	57	3.56
59	Suristiono	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	67	4.19
60	Eri Setiawan	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	68	4.25
61	Syarifuddin	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	71	4.44
62	Dadang Suhendra	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	71	4.44
63	Edy	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	72	4.50
64	Mursalin	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	73	4.56
65	Muhammad Tarmin	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78	4.88
66	Sungkono Pujo Buntoro	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	72	4.50
67	Muhammad Sabrani	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	4.88
68	Muhammad Rofiq	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
69	Rudi Sianturi	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	70	4.38
70	Fatimah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
71	Iman Wahyudi	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65	4.06
72	Kasirun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
73	D. Rusyad Hakim, ST	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00

74	Bayun Royong Rohadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
75	Salehudin	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	74	4.63
76	Febri Supriadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
77	Tuwo	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.25
78	Maharani Retno Wuryaningrum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	66	4.13
79	Nuzul Nurwayuddin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	66	4.13
80	Aulia Azizah	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	67	4.19
81	Dwi Hariyanto	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	68	4.25
82	Andri Dwi Astuti	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67	4.19
83	Gatra Di Yoga Tama	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	66	4.13
84	Yesru Mardaniati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
85	Aulia Nugraha	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00
86	Nurul Fathia Barkah	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	67	4.19
87	Muhammad Aswan	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	74	4.63
88	Boby Rahmawan	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	74	4.63
89	Afif Nichi Mulia	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	72	4.50
90	Rizka Darmawan Dwi Putra	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	72	4.50
91	Rizky Wahyudi	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	73	4.56
92	Akhmad Rahmadi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	68	4.25
93	Nur Azizah	4	4	3	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	61	3.81
94	Sawung Aji Wicaksono	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65	4.06
95	Giovani Veraninsky	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	75	4.69

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y

No	Nama Responden	Kebutuhan Fisiologis (Y)		Kebutuhan Rasa Aman(Y)				Kebutuhan Untuk Dsukai(Y)			Kebutuhan Harga diri(Y)		Kebutuhan pengembangan diri(Y)		Total	Rata-rata
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	Suharyoko	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5.00
2	Hamidong	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	61	4.69
3	Cecep Maulana	4	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	51	3.92
4	M. Muslikh	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	61	4.69
5	Abdurrajak	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5.00
6	Mochamad Yusuf	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	51	3.92
7	Arbidi	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	55	4.23
8	Muhammad Yusuf	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	63	4.85
9	Suardi	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	55	4.23
10	Zar'an	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	58	4.46
11	Syaiful Bahri	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	49	3.77
12	Wagino	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	51	3.92
13	Sumartono	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5.00
14	Muhammad Hambali	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	56	4.31
15	Saini Abdurahman	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	58	4.46
16	Adan Husaini	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	51	3.92
17	Jadiman	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	53	4.08
18	Sarifudin	5	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	51	3.92
19	Subardiono	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	5	49	3.77
20	Parimin	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	50	3.85

21	Paruntungan Sihombing	4	2	4	4	5	4	2	4	4	2	5	4	4	48	3.69
22	Krismanto	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	46	3.54
23	Abdul Muis	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	4	49	3.77
24	Haryanto	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	50	3.85
25	Miseran	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	55	4.23
26	Ridwan	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	54	4.15
27	Sabar	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	3	5	53	4.08
28	Jamiat	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	52	4.00
29	Kristiyanta	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	51	3.92
30	Jonner Situmorang	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	52	4.00
31	Rusmanto	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	49	3.77
32	Yohanes Gan Pahlawanto	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	5	4	4	49	3.77
33	Nazarwin	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	57	4.38
34	Gundana	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	52	4.00
35	Muryadi	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	55	4.23
36	Suhartono	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	54	4.15
37	Makmun	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	60	4.62
38	A.Karim	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	57	4.38
39	Syahrin	5	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	55	4.23
40	S.Margono	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	57	4.38
41	Irwan Sumardi	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	52	4.00
42	Nelson Samaringga	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	50	3.85
43	Rosdiansyah	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	54	4.15
44	Tri Kadarianto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00

45	Ernanto Widodo, IR	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	47	3.62
46	Ngadiman	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	50	3.85
47	Hefni	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	56	4.31
48	Abdul Hadi	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	46	3.54
49	Damsyik	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	57	4.38
50	Sucipto	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	55	4.23
51	Misdjono	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
52	Mulyadi	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	56	4.31
53	Min Mukhtar	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	54	4.15
54	Purnomo, SE	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	52	4.00
55	Imam Tarmedi	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	52	4.00
56	Sutikno	3	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	3	5	52	4.00
57	Nasrul Fatah	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	57	4.38
58	Kemis Sugiran	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	3.92
59	Suristiono	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	60	4.62
60	Eri Setiawan	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	54	4.15
61	Syarifuddin	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	48	3.69
62	Dadang Suhendra	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	55	4.23
63	Edy	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	54	4.15
64	Mursalin	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	56	4.31
65	Muhammad Tarmin	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	52	4.00
66	Sungkono Pujo Buntoro	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	50	3.85
67	Muhammad Sabrani	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	45	3.46

68	Muhammad Rofiq	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	56	4.31
69	Rudi Sianturi	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	52	4.00
70	Fatimah	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	51	3.92
71	Iman Wahyudi	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	47	3.62
72	Kasirun	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	55	4.23
73	D. Rusyad Hakim, ST	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	56	4.31
74	Bayun Royong Rohadi	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	54	4.15
75	Salehudin	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	57	4.38
76	Febri Supriadi	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	56	4.31
77	Tuwo	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	57	4.38
78	Maharani Retno Wuryaningrum	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	51	3.92
79	Nuzul Nurwayuddin	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	51	3.92
80	Aulia Azizah	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	51	3.92
81	Dwi Hariyanto	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	50	3.85
82	Andri Dwi Astuti	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	50	3.85
83	Gatra Di Yoga Tama	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	56	4.31
84	Yesru Mardaniati	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	47	3.62
85	Aulia Nugraha	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.00
86	Nurul Fathia Barkah	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	53	4.08
87	Muhammad Aswan	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	57	4.38
88	Boby Rahmawan	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	46	3.54
89	Afif Nichi Mulia	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	46	3.54

90	Rizka Darmawan Dwi Putra	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	56	4.31
91	Rizky Wahyudi	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	58	4.46
92	Akhmad Rahmadi	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53	4.08
93	Nur Azizah	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	56	4.31
94	Sawung Aji Wicaksono	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	54	4.15
95	Giovani Veraninsky	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	60	4.62

Lampiran 4. Uji Validitas X

Correlations

		X1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	Xtotal
X1	Pearson Correlation	1	.697**	.697**	.423**	.159	.423**	.478**	.324**	.428**	.397**	.231*	.157	.121	.054	.423**	.423**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.124	.000	.000	.001	.000	.000	.024	.129	.244	.604	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x2	Pearson Correlation	.697**	1	.621**	.368**	.256*	.368**	.358**	.240*	.373**	.301**	.247*	.092	.097	.031	.368**	.368**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.012	.000	.000	.019	.000	.003	.016	.374	.352	.765	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x3	Pearson Correlation	.697**	.621**	1	.541**	.253*	.541**	.379**	.447**	.397**	.409**	.207*	.258*	.177	.040	.541**	.541**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.012	.086	.698	.000	.000	.000

N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x4 Pearson Correlation	.423**	.368**	.541**	1	.260*	1.000**	.322**	.462**	.380**	.392**	.288**	.200	.302**	.159	1.000**	1.000**	.798**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.011	.000	.001	.000	.000	.000	.005	.052	.003	.123	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x5 Pearson Correlation	.159	.256*	.253*	.260*	1	.260*	.354**	-.002	.316**	-.047	.294**	.086	.231*	.050	.260*	.260*	.393**
Sig. (2-tailed)	.124	.012	.013	.011		.011	.000	.984	.002	.650	.004	.409	.024	.631	.011	.011	.000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x6 Pearson Correlation	.423**	.368**	.541**	1.000**	.260*	1	.322**	.462**	.380**	.392**	.288**	.200	.302**	.159	1.000**	1.000**	.798**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011		.001	.000	.000	.000	.005	.052	.003	.123	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x7 Pearson Correlation	.478**	.358**	.379**	.322**	.354**	.322**	1	.442**	.588**	.309**	.456**	.258*	.203*	.360**	.322**	.322**	.646**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001		.000	.000	.002	.000	.012	.048	.000	.001	.001	.000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x8 Pearson Correlation	.324**	.240*	.447**	.462**	-.002	.462**	.442**	1	.428**	.561**	.231*	.451**	.121	.433**	.462**	.462**	.646**
Sig. (2-tailed)	.001	.019	.000	.000	.984	.000	.000		.000	.000	.024	.000	.244	.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

x 9	Pearson Correlation	.428**	.373**	.397**	.380**	.316**	.380**	.588**	.428**	1	.349**	.529**	.277**	.354**	.298**	.380**	.380**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.001	.000	.007	.000	.003	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x 10	Pearson Correlation	.397**	.301**	.409**	.392**	-.047	.392**	.309**	.561**	.349**	1	.292**	.459**	.218*	.355**	.392**	.392**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.650	.000	.002	.000	.001		.004	.000	.034	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x 11	Pearson Correlation	.231*	.247*	.207*	.288**	.294**	.288**	.456**	.231*	.529**	.292**	1	.385**	.505**	.481**	.288**	.288**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.024	.016	.044	.005	.004	.005	.000	.024	.000	.004		.000	.000	.000	.005	.005	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x 12	Pearson Correlation	.157	.092	.258*	.200	.086	.200	.258*	.451**	.277**	.459**	.385**	1	.269**	.583**	.200	.200	.494**
	Sig. (2-tailed)	.129	.374	.012	.052	.409	.052	.012	.000	.007	.000	.000		.008	.000	.052	.052	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x 13	Pearson Correlation	.121	.097	.177	.302**	.231*	.302**	.203*	.121	.354**	.218*	.505**	.269**	1	.452**	.302**	.302**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.244	.352	.086	.003	.024	.003	.048	.244	.000	.034	.000	.008		.000	.003	.003	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x 14	Pearson Correlation	.054	.031	.040	.159	.050	.159	.360**	.433**	.298**	.355**	.481**	.583**	.452**	1	.159	.159	.467**

	Sig. (2-tailed)	.604	.765	.698	.123	.631	.123	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.123	.123	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x15	Pearson Correlation	.423**	.368**	.541**	1.000**	.260*	1.000**	.322**	.462**	.380**	.392**	.288**	.200	.302**	.159	1	1.000**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.001	.000	.000	.000	.005	.052	.003	.123		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
x16	Pearson Correlation	.423**	.368**	.541**	1.000**	.260*	1.000**	.322**	.462**	.380**	.392**	.288**	.200	.302**	.159	1.000**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.001	.000	.000	.000	.005	.052	.003	.123	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Xtotal	Pearson Correlation	.642**	.576**	.701**	.798**	.393**	.798**	.646**	.646**	.683**	.606**	.591**	.494**	.486**	.467**	.798**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

Lampiran 5. Uji Validitas Y

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	Ytotal
y1	Pearson Correlation	1	-.135	.114	.082	.076	.039	-.040	.074	.038	.024	.035	.858**	-.093	.320**
	Sig. (2-tailed)		.191	.270	.430	.462	.705	.702	.473	.711	.820	.737	.000	.369	.002
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

y2	Pearson Correlation	-.135	1	.076	.149	.201	.168	.732**	.108	.135	.530**	.156	-.139	.208*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.191		.466	.151	.051	.104	.000	.296	.192	.000	.130	.179	.043	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y3	Pearson Correlation	.114	.076	1	.016	.121	.556**	.066	.103	.558**	.127	.030	.075	.524**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.270	.466		.878	.243	.000	.525	.319	.000	.220	.770	.470	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y4	Pearson Correlation	.082	.149	.016	1	.061	.167	.086	.509**	.128	.084	-.005	.042	.071	.383**
	Sig. (2-tailed)	.430	.151	.878		.559	.105	.406	.000	.216	.417	.960	.688	.494	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y5	Pearson Correlation	.076	.201	.121	.061	1	.086	.237*	.077	.077	.219*	.814**	.184	.096	.558**
	Sig. (2-tailed)	.462	.051	.243	.559		.406	.020	.460	.461	.033	.000	.075	.353	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y6	Pearson Correlation	.039	.168	.556**	.167	.086	1	.125	.095	.889**	.040	.055	-.026	.772**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.705	.104	.000	.105	.406		.228	.361	.000	.698	.594	.805	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y7	Pearson Correlation	-.040	.732**	.066	.086	.237*	.125	1	.061	.120	.735**	.245*	.003	.054	.604**
	Sig. (2-tailed)	.702	.000	.525	.406	.020	.228		.555	.246	.000	.017	.980	.604	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

y8	Pearson Correlation	.074	.108	.103	.509**	.077	.095	.061	1	.062	.004	.033	.068	.059	.364**
	Sig. (2-tailed)	.473	.296	.319	.000	.460	.361	.555		.553	.970	.748	.515	.572	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y9	Pearson Correlation	.038	.135	.558**	.128	.077	.889**	.120	.062	1	.113	.024	-.026	.641**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.711	.192	.000	.216	.461	.000	.246	.553		.274	.817	.800	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y10	Pearson Correlation	.024	.530**	.127	.084	.219*	.040	.735**	.004	.113	1	.215*	.095	.052	.568**
	Sig. (2-tailed)	.820	.000	.220	.417	.033	.698	.000	.970	.274		.036	.359	.619	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y11	Pearson Correlation	.035	.156	.030	-.005	.814**	.055	.245*	.033	.024	.215*	1	.154	.089	.500**
	Sig. (2-tailed)	.737	.130	.770	.960	.000	.594	.017	.748	.817	.036		.136	.393	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y12	Pearson Correlation	.858**	-.139	.075	.042	.184	-.026	.003	.068	-.026	.095	.154	1	.028	.367**
	Sig. (2-tailed)	.000	.179	.470	.688	.075	.805	.980	.515	.800	.359	.136		.787	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
y13	Pearson Correlation	-.093	.208*	.524**	.071	.096	.772**	.054	.059	.641**	.052	.089	.028	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.369	.043	.000	.494	.353	.000	.604	.572	.000	.619	.393	.787		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

Ytotal	Pearson Correlation	.320**	.552**	.465**	.383**	.558**	.554**	.604**	.364**	.525**	.568**	.500**	.367**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

Lampiran 6. Uji Reliabilitas X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	95	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	16

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,901	0,60	Reliabel

Lampiran 7. Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	95	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	13

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Karyawan	0,720	0,60	Reliabel

Lampiran 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32843877
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.031
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Lampiran 9. Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.678	.440		8.353	.000
	Budaya Organisasi	.102	.103	.102	.991	.324

a. Dependent Variable: Motivasi karyawan

Lampiran 10. Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.102[a]	.010	.000	.33020

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Motivasi karyawan

Lampiran 11. Nilai F (ANOVA[b])

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.107	1	.107	.982	.324[b]
	Residual	10.140	93	.109		
	Total	10.247	94			

a. Dependent Variable: Motivasi karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi