

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA (BRT TRANSMUSI)**

SKRIPSI



Nama : Wilman Jazz Irawan

NIM : 21 2012 135

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA (BRT TRANSMUSI)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Wilman Jazz Irawan
NIM : 21 2012 135**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wilman Jazz Irawan
NIM : 21 2012 135
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Januari 2017

Penulis



Wilman Jazz Irawan

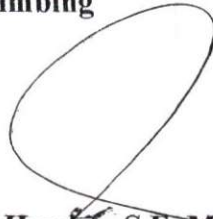
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAPA
KINERJA KARYAWAN DI PT. SARANA
PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA (BRT
TRANSMUSI)**

Nama : **WILMAN JAZZ IRAWAN**
NIM : **21.2012.135**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**
Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal
Pembimbing



Omar Hendro, S.E, M.Si, DR
NIDN/NBM : 0213106902/790437

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



(Hj. Maftubah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NBM : 0216057001/ 673.839

MOTTO :

"Lebih baik tenggelam dari pada putar haluan, lebih baik gugur di medan perang sebagai pahlawan dari pada kembali sebagai pecundang."

"Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan masa depanmu, dan mereka yang menerima kamu apa adanya"

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi kupersembahkan kepada

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta*
- *Kakak dan Adikku tercinta*
- *Kekasihku tercinta*
- *Teman – teman seperjuanganku*
- *Bangsa dan negaraku*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi) terdapat 9 indikator dengan 79 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Irawan Saleh dan Ibunda Sri Sumiarsih tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “*Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil*”. Kakakku Amri Irawan serta adikku Sona Rahayu.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Hj. Fitantina, S.E., M.Si dan Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Penelaah yang terus membantu penulis untuk penyempurnaan hasil penelitian ini.
6. Ibu Zuhriyah, S.E., M.Si dan Ibu Juairiah, S.E., M.Si selaku Penguji I dan penguji II yang mana juga ikut membantu penulis dalam menyempurnakan hasil penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi) yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.

9. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
10. Keluarga besar paket 03 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
11. Teman seperjuangan Erik Maiyansyah, dan semua teman– teman dan sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih buat bantuan dan dukungannya
12. Ter khusus untuk kekasih tercinta sekaligus motivatorku Agrin Laiska Dibiso terimakasih atas semangat serta dukungannya yang terus menerus dan tak henti-hentinya selalu mensupport penulis.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Januari 2017

Penulis

(Wilman Jazz Irawan)

ABSTRAK

Wilman Jazz Irawan/21 2012 135/2016/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi).

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jln. R Soekamto Kompleks PTC Mall Blok G No. 48-49 Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang, dengan tehnik analisis *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=2,465+0,422X_1+0,356X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (17,660) > F_{tabel} (3,12)$, artinya ada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi). untuk uji t Variabel budaya organisasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,256) > t_{tabel} (1,665)$, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,221) > t_{tabel} (1,665)$, artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Wilman Jazz Irawan / 21 2012 135 / 2016 / The Influence of Organization Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi).

The problem in this research is there any Influence of Organization Culture and Career Development to Employees Performance in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi). The method used is assosiative. The research location in Jln R. Soekamto Kompleks PTC Mall blok. G no. 48-49 Palembang. The samples in this research as many as 79 people, with simple random analysis techniques analysis. The data used are primary and secondary data. Data collection techniques used were questionnaires and documentation. Data analysis techniques used is qualitative analysis and quantitative analysis. Analysis techniques using multiple linear regression F test (simultaneous) and T test (partially).

The result of testing that was done from this research showed that the multiple linear regression calculation results obtained $Y = 2,465 + 0,422 X_1 + 0,356 X_2$. For the F test obtained F count (17,660) > F table (3,12). Its means that there is the Influence of Organization Culture and Career On Employee Performance in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi). For the T test Variable Organization Culture (X1) obtained T count (4,256) > T table (1,665), its means that partially influence of Organization Culture (X2) obtained T count (3,221) > T table (1,665). Meaning that career development partially influence on employee performance.

Keywords : Organization Culture, Career Development and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	8

B. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Budaya Organisasi	14
3. Pengembangan Karir	18
C. Kerangka Pemikiran	21
D. Hipotesis	23

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasionalisasi Variabel	26
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang Diperlukan	28
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	30

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
1. Sejarah Singkat Perusahaan	38
2. Tujuan	39
3. Struktur Organisasi	43
4. Karakteristik responden	44

5. Hasil Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi ...	51
6. Hasil Jawaban Responden Tentang Pengembangan karir ...	55
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan	59
8. Proses Data	64
B. Pembahasan Hasil penelitian	64

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 <u>Variabel, Definisi Variabel, & Indikator Penelitian</u>	26
Tabel IV.1 <u>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u>	44
Tabel IV.2 <u>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan</u>	45
Tabel IV.3 <u>Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja Karyawan</u>	46
Tabel IV.4 <u>Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan</u>	46
Tabel IV.5 <u>Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi</u>	47
Tabel IV.6 <u>Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir</u>	48
Tabel IV.7 <u>Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan</u>	49
Tabel IV.8 <u>Hasil Uji Reliabilitas</u>	50
Tabel IV.9 <u>Apabila perusahaan mampu membuka diri dengan para karyawan maka akan terjalin komunikasi dan interaksi yang semakin baik</u>	51
Tabel IV.10 <u>Kerjasama yang baik akan timbul jika ada usaha dari perusahaan dalam mempersatukan dan mempererat hubungan kepada karyawan</u>	53
Tabel IV.11 <u>Adanya dukungan dan perhatian perusahaan akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja</u>	54
Tabel IV.12 <u>Setiap karyawan membutuhkan perkembangan dalam berkarir</u>	55
Tabel IV.13 <u>Kemampuan dan keahlian karyawan akan dapat lebih berkembang apabila diadakan rutin kegiatan pelatihan dari perusahaan</u>	57
Tabel IV.14 <u>Adanya perlakuan yang adil dalam berkarir maka karyawan akan dapat mengembangkan dirinya untuk</u>	58

kemudian meningkatkan kinerjanya

Tabel IV.15	<u>Apabila kemampuan dan keahlian karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya khususnya bus rapid transit di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat</u>	60
Tabel IV.16	<u>Pengetahuan Karyawan bus Rapid transit PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya merupakan keselamatan bagi penumpang yang harus ditingkatkan</u>	61
Tabel IV.17	<u>Adanya rancangan kerja yang baik akan membuat karyawan bus rapid transmisi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya terarah dengan baik sesuai dengan kehendak perusahaan</u>	62
Tabel IV.18	<u>Analisis Regresi Linier Berganda</u>	64
Tabel IV.19	<u>Hasil Uji F (Simultan)</u>	65
Tabel IV.20	<u>Hasil Uji t (parsial)</u>	66
Tabel IV.21	<u>Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary</u>	68
Tabel IV.22	<u>Perbandingan Penelitian Terdahulu</u>	69

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar II.1 Struktur Kerangka Pemikiran	23
Gambar IV.1 Struktur Unit Usaha Bus Rapi Transit	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Form Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Uji Validitas
Lampiran 3	Uji Realibility
Lampiran 4	Frequency Table
Lampiran 5	Uji F dan Uji T

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien.

Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (Human Resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Nur Chasanah, 2008:1).

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja

perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya budaya organisasi dan pengembangan karir.

Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara simultan. Oleh sebab itu fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian dan kebingungan. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat

meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Salah satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dengan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kinerja akan semakin meningkat. Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan Kinerja. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Sunyoto (2013 : 187) titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang

bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Program pengembangan karir dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Salah satu indikator dalam meningkatkan pengembangan karir adalah melalui pelatihan atau training (Rivai, 2009:209) adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan akan menyebabkan kinerja semakin meningkat. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang pengembangan karir seorang karyawan, dari kedisiplinan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut tercermin, karena dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi maka segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai rencana dan tepat waktu, hal itu tentunya berpengaruh kepada penilaian atasan atas kinerja karyawan tersebut. Pengembangan karir karyawan dipandang sangat perlu untuk dilakukan, mengingat seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, tetapi juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemkot Palembang yang didirikan berdasarkan Perda Kota Palembang No. 4 Tahun 2006 tentang Pendirian Perseroan Terbatas (PT) Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah dan mereferensi para investor agar lebih tertarik untuk menanamkan modal. PT. SP2J diharapkan dapat menjadi motor dan fasilitator dalam meningkatkan perekonomian di Palembang terutama dalam hal investasi serta memberikan

kontribusi yang nyata terhadap peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) bagi Pemkot Palembang.

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Berdasarkan surat Wali Kota Palembang tanggal 22 Oktober 2009 No.551-2/002394 /Dishub ditunjuk untuk pengoperasian Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang baik pengadaan APBD tahun 2009 maupun bantuan Kementerian Perhubungan, dibawah Pengawasan Dinas Perhubungan Kota Palembang (UPTD Angkutan Massal). Tujuan dikembangkannya Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi adalah untuk meningkatkan pelayanan transportasi yang baik kepada masyarakat dengan menciptakan suatu sistem angkutan umum yang efisien, berkualitas, dan berkelanjutan, sehingga dapat mendukung penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan yang aman, nyaman, cepat, lancar serta dapat diandalkan.

Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti belum sepenuhnya terwujud kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala karyawan yang sering datang terlambat, karyawan yang menunda pekerjaan, pada waktu tertentu karyawan meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dan masih ada karyawan belum memahami pengembangan karir dan upaya pencapaiannya.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Adakah pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, makah tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan :

- a. Bagi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).

Sebagai bahan masukan bagi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi) dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang

berkaitan dengan Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku perkuliahan.

c. Bagi Almamater

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Kajian ini berguna untuk memberikan gambaran dan mempelajari kerangka pembahasan. Disamping itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan.

1. Mardhatillah (2015) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling, dengan jumlah sampel 76 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 3.860 + 0.792 X_1 + 0.032 X_2 + e$ yang artinya variabel X_1 memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 79,2% dan X_2 memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,2%. Hasil perhitungan uji t diperoleh thitung X_1 sebesar 17,663 , thitung X_2 sebesar 0,563 untuk alpha 0,05. Sedangkan hasil perhitungan uji F diperoleh Fhitung sebesar 251,101. Jadi, dengan demikian baik secara

parsial maupun secara simultan variabel budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Angka Adjusted R Square sebesar 0,870 atau 87% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Dari hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan faktor budaya organisasi dan pengembangan karir yang berkelanjutan untuk memaksimalkan serta menjaga kestabilan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Kristiantoro Bambang Sugeng (2005) dengan judul analisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Jakarta. Penelitian ini termasuk penelitian survey, yaitu penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Survey dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2005. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Jasa Raharja Jakarta yang berjumlah 306 orang. Adapun sampel penelitiannya adalah 80 orang yang diambil secara acak sederhana (simple random sampling). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan statistik (korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji F dan regresi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi dan pengembangan karir di PT. Jasa Raharja Jakarta tergolong baik,

sedangkan kinerja karyawan tergolong tinggi. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Jakarta. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan pengembangan karir, maka semakin baik kinerja karyawan; dan sebaliknya semakin buruk budaya organisasi dan pengembangan karir, maka semakin buruk pula kinerja karyawan. Budaya organisasi diketahui memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan pengembangan karir, sehingga upaya perbaikan kinerja perlu lebih memprioritaskan perbaikan budaya organisasi.

B. Landasan Teori

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk

perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2011 : 32) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja perorangan dan kinerja kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2012 : 14) menyatakan bahwa secara sederhana kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan.

2) Penilaian Kinerja

Menurut Paryaman (2011 : 57) dalam kehidupan suatu organisasi, ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja karyawan dan asumsi tersebut antara lain :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kinerjanya sampai tingkat maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugasnya dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tentang karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerja.
- e. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

3) Aspek Peningkatan Kinerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:113) aspek yang ditingkatkan dalam sistem kinerja adalah:

- a) Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut.
- b) Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja.

- c) Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi.
- d) Keyakinan untuk berhasil

4) Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil kerja yang kurang baik, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Pengetahuan

Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya, demikian

pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan yang memiliki rangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

5) Budaya Organisasi

a) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang

menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Menurut Robbins dan Judge (dalam Sunyoto, 2013:225) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotaanggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Anwar, 2005:113).

b) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2006:14) menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, yaitu :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
5. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
6. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.
7. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi

masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
9. Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antaranggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.
10. Sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

c) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Mas'ud (dalam Meliana, 2012), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi adalah :

1. Keterbukaan

Adanya toleransi perusahaan untuk membuka diri kepada karyawan dalam rangka menjalin hubungan untuk berkomunikasi dan saling berinteraksi, serta mau menerima saran sebagai masukan.

2. Kerjasama

Merupakan suatu bentuk usaha perusahaan dalam mempersatukan dan mepererat hubungan antar karyawan dengan memberikan pekerjaan secara berkelompok.

3. Dukungan dan Perhatian

Adalah bagaimana perusahaan menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan karyawan (*care about employees well-being*).

6) Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut I Komang A. dkk, (dalam Sunyoto, 2013 :183) adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Menurut Handoko (2012:130) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi orang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier dan menurut Rivai (2009:195) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

b. Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Menurut Schein (dalam Tyson 2010:127) mengemukakan adanya tahap-tahap pengembangan karir yang dilalui individu dalam kehidupan kerjanya, yaitu :

1. Pertumbuhan, tahap dimana individu mengambil peran sebagai pelajar dan pelamar kerja (*applicant*). Dalam tahap perkembangan karir, mereka berusaha mengembangkan sebuah dasar untuk membuat pilihan-pilihan pekerjaan yang realitas.
2. Memasuki dunia kerja, disini peran telah berubah dari calon menjadi pelamar yang direkrut atau bahkan masuk ke organisasi. Pada tahap ini individu masuk pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan pertama yang mungkin menjadi basis sebuah karier.
3. Pelatihan Dasar, peran-peran disini meliputi training. Individu menghadapi realitas mengenai seperti apa tekanan yang dihadapi oleh keanggotaan kerja dan keanggotaan kelompok.

4. Keanggotaan penuh pada tahap awal karier, peran-peran meliputi keanggotaan penuh organisasi. Khususnya, rentang usia berkisar 17 sampai 30 tahun. Pada tahap karir ini, individu menerima tanggung jawab dan dengan sukses mengakhiri tugas-tugas yang diasosiasikan dengan pengangkatan resmi pertama kali.
5. Keanggotaan penuh karier madya, peran-peran di sini meliputi anggota penuh dalam berbagai cara atau anggota tetap. Pekerjaan tahap ini diindikasikan sebagai supervisor atau manajer.
6. Krisis karier madya, krisis terjadi pada usia antara 35 dan 45 tahun. Dikatakan bahwa krisis usia pertengahan dimulai pada usia 21 tahun dan berhenti pada usia kira-kira 65 dan 70 tahun, dan puncaknya adalah pada tahun-tahun pertengahan.
7. Karier terlambat, secara aktual Schein membedakan dua bentuk, yaitu non-kepimpinan dan kepimpinan. Untuk keduanya rentang usia adalah mulai dari 40 tahun sampai pensiun.
8. Penurunan dan Pelepasan, usia pada tahap ini terjadi mulai 40 tahun sampai pensiun. Individu-individu memulai tahap ini pada usia yang berbeda-beda.
9. Pensiun, transisi ini juga membutuhkan penyesuaian yang besar pada sebagian besar orang. Mereka memasuki pensiun dengan

sedikit atau tidak ada persiapan sama sekali untuk perubahan besar yang terjadi.

c. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2009:209) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.

2. Pelatihan

Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

3. Perlakuan yang adil dalam berkarier

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarier kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.

C. Kerangka Pemikiran

Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (Human Resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi perubahan

lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Nur Chasanah, 2008:1).

1. Budaya Organisasi

Menurut Mas'ud (dalam Meliana, 2012), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan Kinerja. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

2. Pengembangan Karir

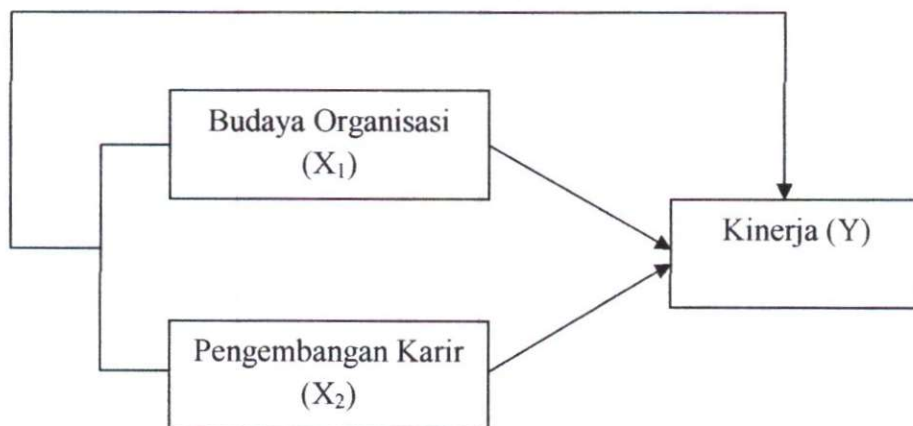
Menurut Handoko (2012:130) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi orang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.

Pengertian diatas menunjukkan Pengembangan karir karyawan dipandang sangat perlu untuk dilakukan, mengingat seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, tetapi juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut.

Tinggi rendahnya Kinerja Karyawan tergantung pada efektif atau tidaknya kerjasama di dalam perusahaan melalui Budaya Organisasi serta pentingnya pelatihan di dalam perusahaan melalui Pengembangan Karir.

Gambar II.1

Struktur Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah Peneliti 2017

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008 : 56) berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian dibagi tiga yaitu penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Eksplanasi artinya penjelasan, tingkat eksplanasi artinya tingkat atau kadar penjelasan.

a. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa dibandingkan atau dihubungkan dengan variabel lain. Peneliti berusaha mendapatkan data apa adanya kemudian menggambarkan (mendeskripsikan) apa adanya. Penelitian Deskriptif dibagi menjadi dua yakni metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif.

b. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan dua variabel atau lebih. Kedua variabel bisa jadi tidak berhubungan atau mandiri. Tujuan penelitian ini antara lain untuk bisa menentukan mana yang lebih baik atau mana yang sebaiknya dipilih.

c. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungannya bisa simetris, kausal, atau interaktif. Hubungan simetris adalah hubungan antara dua variabel yang bersifat sejajar, sama. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat. Salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Hubungan interaktif adalah hubungan antara variabel yang saling mempengaruhi.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari pengaruh antara satu variabel atau lebih terhadap variabel lain.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Usaha Bus Rapi Transit Transmusi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya yang beralamat di Jalan R Soekamto Kompleks PTC Mall Blok G No. 48-49 Palembang. Telepon: 0711-382071

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Variabel, Definisi Variabel, & Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja (Y)	Kemampuan seorang karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) dalam menyelesaikan pekerjaan dan biasanya diukur dengan prestasi yang telah ditetapkan	1. Kemampuan dan Keahlian	Apabila kemampuan dan keahlian karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya khususnya bus rapid transit di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
		2. Pengetahuan	Pengetahuan Karyawan bus Rapid transit PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya merupakan keselamatan bagi penumpang yang harus ditingkatkan.
		3. Rancangan Kerja	Adanya rancangan kerja yang baik akan membuat karyawan bus rapid transmisi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya terarah dengan baik sesuai dengan kehendak perusahaan,
Budaya Organisasi (X ₁)	Seperangkat karakteristik utama PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) yang diatur bersama-sama oleh karyawan, yang secara otomatis menjadi pedoman karyawan dalam berperilaku dan membedakan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) dengan perusahaan lain.	1. Keterbukaan	Apabila perusahaan mampu membuka diri dengan para karyawan maka akan terjalin komunikasi dan interaksi yang semakin baik.
		2. Kerjasama	Kerjasama yang baik akan timbul jika ada usaha dari perusahaan dalam mempersatukan dan mempererat hubungan kepada karyawan .
		3. Dukungan dan Perhatian	Adanya dukungan dan perhatian perusahaan akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja
Pengembangan Karir (X ₂)	Upaya-upaya pribadi orang karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) untuk mencapai suatu rencana karier	1. Kebutuhan karir	Setiap karyawan membutuhkan perkembangan dalam berkarir.
		2. Pelatihan	Kemampuan dan keahlian karyawan akan dapat lebih berkembang apabila diadakan rutin pelatihan dari perusahaan.
		3. Perlakuan yang adil dalam berkarier	Adanya perlakuan yang adil dalam berkarir maka karyawan akan dapat mengembangkan dirinya untuk kemudian meningkatkan kinerjanya.

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Pengemudi dan Kondektur Bus Rapid Transit Transmusi yang berjumlah 375 orang yang terdiri dari 188 orang Pengemudi dan 187 orang Kondektur.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sugiyono (2012:64). Sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Taraf Kesalahan (10%)

Perhitungan Sampel :

$$n = \frac{375}{1 + 375 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{375}{1 + 375 (0,01)}$$

$$n = \frac{375}{1 + 3,75}$$

$$n = \frac{375}{4,75}$$

$$n = 78,95 \text{ orang}$$

Dibulatkan menjadi 79 orang

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 karyawan.

E. Data yang di perlukan

Pada penelitian ini data yang digunakan menurut Husein Umar (2012:42) adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik dari pihak pengumpulan data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel atau diagram- diagram.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dan data sekunder berupa jumlah karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:402-425) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan dokumentasi.

G. Analisis dan Teknik Analisis

1) Analisis Data

Menurut Soeratno dan Arsyad (2012 : 69) menyatakan bahwa teknik analisis data dapat digunakan dengan dua metode yaitu :

a) Metode Kualitatif

Analisis yang dinyatakan bukan berupa angka melainkan bentuk informasi dan uraian penjelasan deskriptif.

b) Metode Kuantitatif

Analisis yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis menggunakan program SPSS Versi 21. Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi) digunakan

instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *ordinal* yang mempunyai lima tingkatan yaitu :

SS (Sangat Setuju)	= 5
S (Setuju)	= 4
N (Netral)	= 3
TS (Tidak Setuju)	= 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	= 1

2) Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2008 : 102), Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*). Prinsip keabsahan dapat dipenuhi bila instrument (*alat*) tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur. Prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrument tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten serta tidak berfluktuasi dan terkontaminasi (bias) oleh waktu dan tempat.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008 : 110) validitas adalah tingkat yang digunakan untuk menjawab pertanyaan instrumen apakah mampu mengukur apa yang hendak diukur atau dengan kata lain tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan

sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Untuk mengukur validitas instrumen Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir serta Kinerja dilakukan uji coba instrumen dengan menggunakan karyawan sebagai responden. Validitas instrumen kedua variabel dicari dengan menghitung data dengan rumus *Pearson Product Moment* dalam program SPSS. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2013 : 172). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat *output Pearson Correlation*. Dengan kriteria jika nilai *sig. (2-tailed)* pada total skor konstruk $< 0,05$ item pertanyaan/pernyataan dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas 3 instrumen (Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir serta Kinerja) dilakukan dengan cara, langkah pertama setelah dilakukan uji coba dan ditemukan validitasnya, item-item yang valid dikumpulkan dan item yang tidak valid dibuang. Langkah kedua, item-item yang valid dibelah menjadi dua secara acak dilakukan penskoran tiap item masing-masing kelompok sehingga ditemukan skor total tiap

belahan. Langkah ketiga, dilakukan korelasi antara jumlah skor belahan awal dan belahan akhir. Reliabilitas instrumen penelitian ke tiga variabel dicari dengan rumus *pearson product moment* dalam program SPSS. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Jika nilai *Cronbach alph* lebih besar dari 0,6 maka butir-butir pertanyaan/ Pernyataan pada masing-masing variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

3) Teknik Analisis

a) Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi), digunakan metode analisis Regresi linear berganda. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (\text{Sugiono, 2011 : 375})$$

Dimana

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Budaya Organisasi

b₂ = Koefisiensi Pengembangan Karir

X_1 = Variabel Budaya Organisasi

X_2 = Variabel Pengembangan Karir

Y = Variabel Kinerja

e = eror term

b) Uji Hipotesis

1. Uji secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung hingga F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Langkah-langkah pengujian hipotesis:

a. Formulasi H_0 dan H_a

1) H_0 : Tidak ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).

2) H_a : Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi)

- b. Menentukan nilai F tabel dengan tingkat keyakinan 90% tingkat kesalahan (α) 10% = 0,10 dan derajat kebebasan $df_1 = k$, $k =$ Jumlah variabel bebas, $df_2 = n-k-1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap kinerja.
 - c. Menarik Kesimpulan
 - 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < \alpha (0,10)$ artinya ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).
 - 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{table}$ atau $Sig F < \alpha (0,10)$ artinya tidak ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).
2. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara parsial terhadap variabel Kinerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Formulasi H_0 dan H_a
 - 1) H_0 : Tidak ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).
 - 2) H_a : Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).
- b. Menentukan harga t hitung dengan tingkat keyakinan 90% tingkat kesalahan (α) 10% = 0,10 dan derajat kebebasan, $df = n-2 =$ signifikan terhadap variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja.
- c. Menarik Kesimpulan
 - 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$ (0,10) artinya ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi)
 - 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$ (0,10) artinya tidak ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir secara parsial

terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).

3. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar variabel independen mampu menerangkan variabel dependen. Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel budaya organisasi (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,634	0,221	Valid
2	X1.2	0,703	0,221	Valid
3	X1.3	0,643	0,221	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05

dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=79, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,221. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,221 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Pengembangan Karir

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel pengembangan karir (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,551	0,221	Valid
2	X2.2	0,763	0,221	Valid
3	X2.3	0,676	0,221	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=79, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,221. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai

Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,221 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Y.1	0,632	0,221	Valid
2	Y.2	0,697	0,221	Valid
3	Y.3	0,574	0,221	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=79, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,221. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih

besar dari 0,221 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha-Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 21. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8

Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁	0,809	0,60	Reliable
X ₂	0,811	0,60	Reliable
Y	0,790	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabelitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari

pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel

2. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah singkat Unit Usaha Bus Rapit Transit Transmusi PT.

Sarana Pembangunan Palembang Jaya

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (PT. SP2J) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemkot Palembang yang didirikan berdasarkan Perda Kota Palembang No. 4 Tahun 2006 tentang Pendirian Perseroan Terbatas (PT) Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

Perusahaan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah dan mereferensi para investor agar lebih tertarik untuk menanamkan modal. PT. SP2J diharapkan dapat menjadi motor dan fasilitator dalam meningkatkan perekonomian di Palembang terutama dalam hal investasi serta memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) bagi Pemkot Palembang.

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Berdasarkan surat Wali Kota Palembang tanggal 22 Oktober 2009 No.551-2/002394 /Dishub ditunjuk untuk pengoperasian Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi Palembang baik pengadaan APBD tahun 2009 maupun bantuan

Kementerian Perhubungan, dibawah Pengawasan Dinas Perhubungan Kota Palembang (UPTD Angkutan Massal).

b. Tujuan

Tujuan dikembangkannya Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi adalah untuk meningkatkan pelayanan transportasi yang baik kepada masyarakat dengan menciptakan suatu sistem angkutan umum yang efisien, berkualitas, dan berkelanjutan, sehingga dapat mendukung penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan yang aman, nyaman, cepat, lancar serta dapat diandalkan.

c. Standar pelayanan minimal

- 1) Bus Beroperasi tiap hari Pk.06.00 – 22.00 Wib —
- 2) Jumlah Penumpang maksimum tiap Bus :
 - (a) Bus Besar : duduk 33 orang berdiri 15 orang
 - (b) Bus Sedang : duduk 23 orang berdiri 10 orang
- 3) Kecepatan Bus : 20-40 km/jam —
- 4) Headway : 5 – 10 Menit
- 5) Bus berhenti tiap halte : 0,5 – 1 menit —
- 6) Awak bus tidak makan didalam bus, tidak aktifkan handphone didalam bus —
- 7) Bebas asap rokok

- 8) AC dalam Bus : 23 – 25 °C
- 9) Audio System : maksimal level 4 dari 10 level —
- 10) Tarif Penumpang Rp. 4.000,- (dalam kota), Rp. 7.000,- (luar kota)

Tarif termasuk transit antar trayek

d. Sistem tiket

Saat ini operasional Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi masih menggunakan dua sistem pembayaran melalui tiket manual dan Smart Card, Dalam pengembangan selanjutnya sistem pembayaran Bus Rapid Transit (BRT) Trans Musi akan menggunakan Smart Card. Dengan menggunakan sistem ini tidak akan terjadi transaksi uang antara penumpang dengan awak bus tetapi penumpang dapat melakukan isi ulang Smart Card yang mereka miliki pada tempat-tempat yang telah ditentukan.

e. Rute transmisi

- 1) Koridor 1 : Terminal Alang Alang Lebar – Ampera

Halte yang dilalui : Terminal Alang-Alang Lebar, Simpang Kades, Sembaja, Asrama Haji (Transit), Kampus IGM (Transit), Kebun Bunga, Perindustrian, Pool Damri, Simpang Indomie, Telkom Talang Buruk, Simpang Talang Buruk, Sukabangun, Kantor Kehutanan Sumsel, RS Ernaldi Bahar, JPO Palimo, JPO SMP Muhammadiyah 10, Gloria (Transit), PDAM (Transit), SMA 3, RS

Muhammad Hoesin, BNI 46, RS Charitas, Hotel Jayakarta, JPO BNI Syariah, Pasar Cinde, JPO Marathon, International Plaza, JPO Pusri, Masjid Agung (Transit), Monpera, Bawah Ampera.

2) Koridor 2 : Terminal Sako – PIM

Halte yang dilalui : Terminal Sako, Simpang Bombat, RSAB Azzahra, Simpang Celentang (Transit), SMA Kusuma Bangsa, Komplek Kedamaian, SMA Tunas Bangsa, JM Kenten, Palembang Trade Center, Simpang SMP 9, Sersan Sani, Palcomtech, Rimba Kemuning, Gloria (Transit), PDAM (Transit), SMA Karya Sejati, SMKN 2, RS Siti Khadijah, Catatan Sipil, Kancil Putih, Simpang Parameswara, Simpang SMAN 10, Pasca Sarjana UNSRI, SMKN 1, Unsri, Padang Selasa, Kemang Manis, Pasar Gubah (Transit), RM Ampera, SD Xaverius, Palembang Indah Mall.

3) Koridor 3 : Plaju – Palembang Square

Halte yang dilalui : Plaju, Halte DPRD (Transit), Monpera, Walikota, Merdeka, Kembang Iwak Park, Pasar Gubah A (Transit), Pasar Gubah B (Transit), Rivai, GOR Palembang, Palembang Square Mall.

4) Koridor 4 : Jakabaring – Karyajaya

Halte yang dilalui : Pasar Induk Jakabaring, Halte DPRD (Transit), Kertapati, Karyajaya.

5) Koridor 5 : Alang Alang Lebar – Bandara

Halte yang dilalui : Terminal Alang Alang Lebar, Kampus IGM (Transit), Asrama Haji (Transit), Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II

6) Koridor 6 : Pusri – Palembang Square Mall.

Simpang Celentang (Transit), Mayor Zen, Pasar Lemabang, Perintis Kemerdekaan, Veteran, Rivai, Palembang Square Mall.

Rute Khusus Megapolitan Patunglaya (Palembang, Betung dan Indralaya)

Harga: Rp 7000

(1) Koridor Pangkalan Balai: Alang-Alang Lebar – Pangkalan Balai.

Terminal Alang-Alang Lebar – Sukajadi, Serong, Tanah Mas, Air Batu, Mainan, Sembawa, Pulau Harapan, Kota Pangkalan Balai.

(2) Koridor Indralaya: Terminal Karya Jaya – Indralaya.

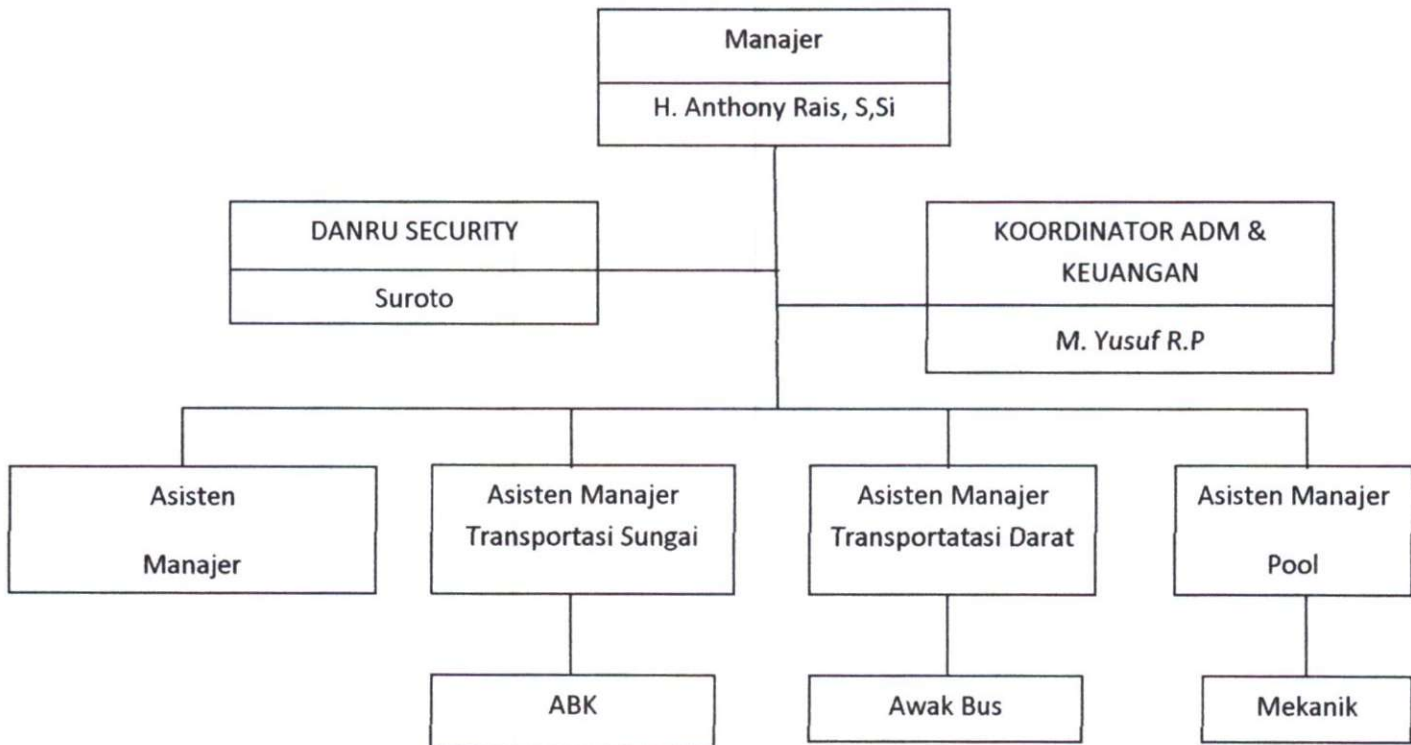
Terminal Karya Jaya (Transit), Simpang Pelabuhan Dalam, Agrowisata Bina Darma, Desa Palembang, Terminal Timbangan 32, Terminal Universitas Sriwijaya.

Next : Koridor khusus CBD (Central Business District) Airport Sultan Mahmud Badaruddin (SMB) II – Masjid Agung – IP – PIM – PS dan CBD (Citra Grand City).

f. Srtuktur organisasi

Gambar IV.1

**Struktur Unit Usaha Bus Rapi Transit Transmisi PT. Sarana
Pembangunan Palembang Jaya**



Sumber: PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya, 2016

3. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis pekerjaan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	79	100%
2	Perempuan	0	0%
3	Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebesar 100% dan perempuan 0%.Artinya bahwa didalam Unit Usaha Bus Rapi Transit Transmusi tenaga kerja sangat dominan bagi karyawan laki-laki hal ini dikarenakan pekerjaan sangat membutuhkan sebuah keberanian dengan pekerjaan yang menantang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Tidak Tamat SMA	10	12,7%
2.	Tamat SMA	61	77,2%
3.	Tamat Perguruan Tinggi	8	10,1%
4.	Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan lulusan tidak tamat SMA sebesar 12,7%, karyawan yang lulusan SMA sebesar 77,2% sedangkan karyawan yang lulusan perguruan tinggi sebesar 10,1%, hal ini dikarenakan pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya dalam merekrut karyawan hal yang paling utama diperhatikan selain pendidikan adalah keberanian dan pengalaman kerja oleh karena itu karyawan lulusan SMA sudah dianggap pantas menjadi karyawan driver dan kondektur.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja Karyawan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang bagian kerja karyawan sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja Karyawan

No.	Status Karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Kondektur	48	60,8%
2	Driver	31	39,2%
3	Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa bagian kerja responden sebagai kondektur sebesar 60,8% dan sebagai driver sebesar 39,2% hal ini dikarenakan dalam upaya melayani masyarakat atau pengguna jasa Bus Rapi Transit Transmusi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya menyediakan banyak kondektur dengan tujuan agar dapat memberikan pelayanan prima kepada seluruh penumpang oleh karena itu karyawan bagian kondektur lebih mendominasi .

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang masa jabatan sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

No.	Masa Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	<1 Tahun	10	12,7%
2	1-3 Tahun	48	60,8%
3	3-6 Tahun	21	26,5%
4	>6 Tahun	-	-
5	Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masa jabatan responden kisaran <1 tahun sebesar 12,7%, masa jabatan responden 1-3 tahun sebesar 60,8%, masa jabatan responden 3-6 tahun sebesar 26,5% dan masa jabatan responden >6 tahun sebesar 00,0%, hal ini dikarenakan pada masa jabatan 1-3 tahun karyawan masih merasa nyaman bekerja sehingga pada masa tersebut sedikit atau bahkan tidak ada karyawan yang resign dari pekerjaannya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotaanggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Adapun

indikator dalam penelitian ini yaitu keterbukaan, kerjasama serta dukungan dan perhatian.

1) Indikator keterbukaan

Berikut tanggapan responden tentang variabel budaya organisasi indikator keterbukaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Apabila perusahaan mampu membuka diri dengan para karyawan maka akan terjalin komunikasi dan interaksi yang semakin baik

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	2	2.5
Netral	18	22.8
Setuju	51	64.6
Sangat Setuju	8	10.1
Total	79	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.9 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebesar 2,5% menjawab netral sebesar 22,8% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 64,6% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 10,1%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebesar 64,6%, dan di ikuti dengan jawaban netral dan jawaban sangat setuju masing-masing 22,8% dan 10,1% artinya dari 79 responden menilai bahwa apabila adanya toleransi perusahaan untuk membuka diri kepada karyawan akan menjalin hubungan komunikasi atau interaksi semakin baik. Oleh karena itu hendaknya

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya membuka diri dalam hal keterbukaan tanpa ada batasan antara atasan dan bawahan sehingga karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dalam berkomunikasi atau berinteraksi.

2) Indikator kerjasama

Berikut tanggapan responden tentang variabel budaya organisasi indikator kerjasama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10

Kerjasama yang baik akan timbul jika ada usaha dari perusahaan dalam mempersatukan dan mempererat hubungan kepada karyawan

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	1.3
Netral	24	30.4
Setuju	48	60.8
Sangat Setuju	6	7.6
Total	79	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1.3% yang menjawab netral sebesar 30,4% menjawab setuju sebesar 60,8% sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 7,6%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 48 responden artinya dari 79 responden menyatakan bahwa apabila ada usaha yang kongkrit dari perusahaan dalam mempersatukan dan

mempererat hubungan kepada karyawan maka akan timbul kerjasama yang baik. Oleh karena itu dalam membangun kerjasama yang baik antar karyawan maka hendaknya ada upaya yang kongkrit dari PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya untuk mempererat hubungan yang baik juga kepada semua karyawan, dalam hal ini dapat dicontohkan agar PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya membuat kebijakan yang dimana kebijakan tersebut dapat melatih kerjasama yang baik dan membuat karyawan bisa saling kenal.

3) Indikator Dukungan dan Perhatian

Berikut tanggapan responden tentang variabel budaya organisasi indikator dukungan dan perhatian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11

Adanya dukungan dan perhatian perusahaan akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	4	5.1
Netral	24	30.4
Setuju	45	57.0
Sangat Setuju	6	7.6
Total	79	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 5,1% menjawab netral sebesar 30,4% sedangkan yang

menjawab setuju sebesar 57,0% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 7,6%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 45 responden, artinya bahwa lebih dari 50% responden menjawab setuju sebuah pernyataan yang menyatakan bahwa adanya dukungan dan perhatian perusahaan akan membuat karyawan merasa puas. Puas disini bermakna bahwa karyawan merasa dipelihara dengan baik oleh perusahaan, oleh karena itu hendaknya PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya haruslah berusaha memberikan dukungan dan perhatiannya kepada seluruh karyawannya, dukungan dan perhatian dalam hal ini dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial yang adil maupun non finansial seperti jaminan kesehatan, kebutuhan kerja dalam lain sebagainya.

b. Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kebutuhan karir, pelatihan dan perlakuan yang adil dalam karir.

1) Indikator kebutuhan karir

Berikut tanggapan responden tentang variabel pengembangan karir indikator kebutuhan karir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Setiap karyawan membutuhkan perkembangan dalam berkarir

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	3	3.8
Netral	45	57.0
Setuju	27	34.2
Sangat Setuju	4	5.1
Total	79	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 3,8% menjawab netral sebesar 57,0% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 34,2% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 5,1%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab netral yaitu sebanyak 45 orang responden dan diikuti dengan jawaban setuju yaitu sebesar 27 orang responden hal ini berindikasi bahwa responden beranggapan setiap karyawan membutuhkan perkembangan karir namun responden terbanyak menjawab netral artinya masih ada keraguan dari responden tersebut terhadap pernyataan yang menyatakan bahwa setiap karyawan membutuhkan perkembangan karir, hal ini dikarenakan tidak semua karyawan membutuhkan perkembangan karir karena karyawan yang hanya tamat SMA

kebanyakan bekerja hanya untuk mencari nafkah bukan untuk perkembangan karir hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

2) Indikator Pelatihan

Berikut tanggapan responden tentang variabel pengembangan karir indikator pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Kemampuan dan keahlian karyawan akan dapat lebih berkembang apabila diadakan rutin kegiatan pelatihan dari perusahaan

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	1.3
Netral	32	40.5
Setuju	39	49.4
Sangat Setuju	7	8.9
Total	79	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.13 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 1,3% menjawab netral sebesar 40,5% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 49,4% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 8,9%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 32 orang responden, artinya dari 79 responden menyatakan setuju sebuah

pernyataan yang menyatakan bahwa kemampuan dan keahlian karyawan akan dapat lebih berkembang apabila diadakan rutin pelatihan dari perusahaan. Oleh karena itu apabila perusahaan menginginkan berkembangnya kemampuan dan keahlian karyawan maka hendaknya PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya secara rutin mengadakan kegiatan yang bersifat pelatihan kerja sehingga kemampuan karyawan dapat lebih meningkat.

3) Indikator perlakuan yang adil dalam karir

Berikut tanggapan responden tentang variabel pengembangan karir indikator perlakuan yang adil dalam karir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.14

Adanya perlakuan yang adil dalam berkarir maka karyawan akan dapat mengembangkan dirinya untuk kemudian meningkatkan kinerjanya

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	3	3.8
Netral	33	41.8
Setuju	38	48.1
Sangat Setuju	5	6.3
Total	79	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.14 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 3,8% menjawab netral sebesar 41,8% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 48,1% dan yang menjawab sangat

setuju sebesar 6,3%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang responden hampir sama banyak dengan jawaban responden yang menjawab netral hal ini berarti responden atau karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya akan dapat meningkatkan semangat kerja juga apabila ada kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir sebagai pengembangan diri mereka dalam aktualisasi diri di perusahaan. Oleh karena itu hendaknya tanpa melihat posisi jabatan dan bagian kerja hendaknya perusahaan memberikan kesempatan sama kepada seluruh karyawan terkhususnya bagian Bus Rapi Transit dalam pengembangan karir.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan rancangan kerja.

1) Indikator kemampuan dan keahlian

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator kemampuan dan keahlian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.15
Apabila kemampuan dan keahlian karyawan PT. Sarana
Pembangunan Palembang Jaya kususnya bus rapit transit di
tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	1.3
Netral	10	12.7
Setuju	61	77.2
Sangat Setuju	7	8.9
Total	79	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.15 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 1,3% menjawab netral sebesar 12,7% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 77,2% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 8,9%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 61 orang responden, dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 10 orang responden artinya bahwa hampir semua karyawan berpendapat sama apabila kemampuan dan keahlian karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya kususnya bus rapit transit di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, kemampuan dan keahlian seorang karyawan akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu apabila perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik maka perusahaan harus dapat melihat kemampuan dan keahlian karyawannya apabila

kemampuan karyawan masih dianggap rendah maka tugas perusahaan adalah meningkatkan lagi kemampuan dan keahlian karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2) Indikator pengetahuan

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator pengetahuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.16
Pengetahuan Karyawan bus Rapi transit PT. Sarana
Pembangunan Palembang Jaya merupakan keselamatan bagi
penumpang yang harus ditingkatkan

	Frequency	Percent
Tidak Setuju	1	1.3
Netral	21	26.6
Setuju	52	65.8
Sangat Setuju	5	6.3
Total	79	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.16 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 1,3% menjawab netral sebesar 26,6% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 65,8% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 6,3%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang responden, dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 21 orang responden artinya dari 79 orang responden lebih

dari 50 % menjawab setuju sebuah pernyataan bahwa pengetahuan karyawan bus rapit transit PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya merupakan keselamatan bagi penumpang yang harus ditingkatkan. artinya bahwa pengetahuan merupakan pedoman bagi karyawan dalam menjaga keselamatan karyawan, pengetahuan dalam hal ini seperti penguasaan jalan dan keadaan bus yang besar yang dapat menyulitkan untuk dikendarai. Oleh karena itu pengetahuan karyawan harus tetap ditingkatkan karena dengan banyaknya jumlah penumpang maka semakin besar juga keselamatan penumpang yang harus dilindungi.

3) Indikator Rancangan Kerja

Berikut tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan indikator rancangan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.17
Adanya rancangan kerja yang baik akan membuat karyawan bus rapit transmisi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya terarah dengan baik sesuai dengan kehendak perusahaan

	Frequency	Percent
Netral	22	27.8
Setuju	50	63.3
Sangat Setuju	7	8.9
Total	79	100.0

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.17 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 00.0% yang menjawab tidak setuju sebesar 00,0% menjawab netral sebesar 27,8% sedangkan yang menjawab setuju sebesar 63,3% dan yang menjawab sangat setuju sebesar 8,9%. Dari data-data diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden yang terbanyak menjawab setuju yaitu sebanyak 50 orang responden dan di ikuti dengan jawaban netral sebanyak 22 orang responden artinya dari 79 responden karyawan Unit Bus Rapit Transit Transmusi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya menyatakan setuju sebuah pernyataan bahwa adanya rancangan kerja yang baik akan membuat karyawan bus rapit transmusi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya terarah dengan baik sesuai dengan kehendak perusahaan. Artinya bahwa rancangan kerja adalah sebuah jalan yang harus dilalui oleh seluruh karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu hendaknya PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya mempunyai rancangan kerja yang jelas dan dapat dipelajari dengan mudah oleh seluruh karyawan agar hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai sengan tujuan perusahaan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.18
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.465	.295
1 Budaya Organisasi	.422	.090
Pengembangan Karir	.356	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data SPSS, 2016

Dari hasil perhitungan tabel IV.18 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=2.465+0,422X_1+0,356X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat nilai koefisien X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Pengembangan Karir) bernilai positif. Artinya antara Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi) ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir meningkat maka kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi) juga akan meningkat. Sebaliknya apabila Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir menurun maka kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi) juga akan menurun.

3. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan pengembangan karir (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapaun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.19 berikut ini:

Tabel IV.19
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4.115	2	2.058	17.660	.000 ^b
	Residual	8.761	76	.115		
	Total	12.876	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2016

Berdasarkan tabel IV.19 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 17.660 lebih besar dari F_{tabel} (3.12), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,10$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmisi).

4. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.20 berikut ini:

Tabel IV.20
Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.165	.295		7.231	.000
1 Budaya Organisasi	.322	.090	.431	4.256	.001
Pengembangan Karir	.356	.001	.186	3.221	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterprestasikan bahwa: Budaya organisasi (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 4,256 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 maka $t_{hitung} (4,256) > t_{tabel} (1,665)$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Pengembangan karir (X_2) juga mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila pengembangan karir ditingkatkan,

maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 3,221, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665, maka $t_{hitung} (3,221) > t_{tabel} (1,665)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,007 ($0,007 < 0,10$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada Unit Usaha Bus Rapit Transit Transmusi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya.

Tabel IV. 21
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.544 ^a	.336	.302

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi
Sumber : Output SPSS Versi 21.0, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan memulai program SPSS dapat diinterpretasikan bahwa : Angka R Square (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,336 memberikan makna bahwa variabel budaya

organisasi dan pengembangan karir hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 33,6%. Sedangkan sisanya 66,4 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini, sehingga apabila faktor-faktor independen tersebut dimasukkan kedalam penelitian ini maka dapat dipastikan nilai (R^2) akan memberikan sumbangan pengaruh lebih besar lagi.

6. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.22

Perbandingan Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Nama	Nama	Nama
		Kristiantoro Bambang Sugeng (2005)	Mardhatillah (2015)	Wilman Jazz Irawan (2016)
1	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Jakarta.?	Adakah pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat.?	Adakah pengaruh budaya organisasi dan pengembangan kari terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi).?
2	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
3	Variabel	Budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan	Budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.	Budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.
4	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan data sekunder	Primer dan sekunder
5	Tehnik pengumpulan data	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
6	Tehnik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier sederhana	Regresi linier berganda
7	Hasil penelitian	Terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Jakarta	Terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat	Terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengembangan kari terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi).

Sumber: Kristiantoro Bambang Sugeng (2005), Mardhatillah (2015) dan Wilman Jazz Irawan (2016)

PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya juga harus memperhatikan pengembangan karir bagi karyawan terutama berdasarkan dari kebutuhan karir, pelatihan dan perlakuan yang adil dalam karir agar karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Sedangkan untuk penelitian selanjutnya, saya memberikan saran agar menambah variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar dapat memberikan makna yang berbeda agar penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alek S. Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Handoko, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- Kristiantoro Bambang Sugeng, 2005. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Jakarta*.
- Mardhatillah, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat*.
- Payaman Simanjuntak J. 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang, 2013. *Perilaku Konsumen*, CAPS (Center of Academy Publishing Service), Yogyakarta.
- Tika, Pabundu, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta.

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr.Wb

Ditengah keterbatasan waktu Bapak/Ibu atau Saudara/i, mohon kiranya Bapak/Ibu atau Saudara/i menyempatkan diri untuk mengisi kuesioner ini. Kesiediaan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya dalam menyusun skripsi untuk menyelesaikan program S1 Ekonomi manajemen sumberdaya manusia difakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas perhatian Bapak/Ibu atau Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Nama Peneliti : **Wilman Jazz Irawan**

Nim : **212012135**

Karakteristik Responden:

1. Nomor Responden:

2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

3. Lama Bekerja : <1 Tahun 1-3 Tahun
 3-6 Tahun >6 Tahun

4. Pendidikan : Tamat SMA Tidak Tamat SMA
 Tamat Perguruan Tinggi

5. Bagian Kerja : Driver Kondektur

Petunjuk:

Berilah tanda \surd pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apabila perusahaan mampu membuka diri dengan para karyawan maka akan terjalin komunikasi dan interaksi yang semakin baik.					
2.	Kerjasama yang baik akan timbul jika ada usaha dari perusahaan dalam mempersatukan dan mempererat hubungan kepada karyawan.					
3.	Adanya dukungan dan perhatian perusahaan akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.					

Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap karyawan membutuhkan perkembangan dalam berkarir.					
2.	Kemampuan dan keahlian karyawan akan dapat lebih berkembang apabila diadakan rutin pelatihan dari perusahaan.					
3.	Adanya perlakuan yang adil dalam berkarir maka karyawan akan dapat mengembangkan dirinya untuk kemudian meningkatkan kinerjanya.					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Apabila kemampuan dan keahlian karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya kususnya bus rapit transit di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.					
2.	Pengetahuan Karyawan bus Rapit transit PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya merupakan keselamatan bagi penumpang yang harus ditingkatkan					
3.	Adanya rancangan kerja yang baik akan membuat karyawan bus rapit transmisi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya terarah dengan baik sesuai dengan kehendak perusahaan,					

Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7.4177	1.375	.634	.413	.762
X1.2	7.4937	1.356	.703	.494	.696
X1.3	7.5696	1.248	.643	.424	.758

Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.2278	1.537	.551	.326	.847
X2.2	6.9747	1.281	.763	.605	.631
X2.3	7.0633	1.342	.676	.542	.724

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7.5823	1.041	.632	.432	.718
Y.2	7.7468	.884	.697	.496	.641
Y.3	7.7089	.978	.574	.337	.779

Uji Reliabilitas

Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.811	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.8228	.63568	79
X1.2	3.7468	.60908	79
X1.3	3.6709	.69285	79

Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.811	.810	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.4051	.65082	79
X2.2	3.6582	.65801	79
X2.3	3.5696	.67337	79

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.792	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.9367	.51495	79
Y.2	3.7722	.57622	79
Y.3	3.8101	.57903	79

Frequency Table

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Netral	18	22.8	22.8	25.3
Valid Setuju	51	64.6	64.6	89.9
Sangat Setuju	8	10.1	10.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
Netral	24	30.4	30.4	31.6
Valid Setuju	48	60.8	60.8	92.4
Sangat Setuju	6	7.6	7.6	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	5.1	5.1	5.1
Netral	24	30.4	30.4	35.4
Valid Setuju	45	57.0	57.0	92.4
Sangat Setuju	6	7.6	7.6	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Variabel Pengembangan Karir (X₂)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
Netral	45	57.0	57.0	60.8
Valid Setuju	27	34.2	34.2	94.9
Sangat Setuju	4	5.1	5.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
Netral	32	40.5	40.5	41.8
Valid Setuju	39	49.4	49.4	91.1
Sangat Setuju	7	8.9	8.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
Netral	33	41.8	41.8	45.6
Valid Setuju	38	48.1	48.1	93.7
Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
Netral	10	12.7	12.7	13.9
Valid Setuju	61	77.2	77.2	91.1
Sangat Setuju	7	8.9	8.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.3	1.3	1.3
Netral	21	26.6	26.6	27.8
Valid Setuju	52	65.8	65.8	93.7
Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Netral	22	27.8	27.8	27.8
Valid Setuju	50	63.3	63.3	91.1
Sangat Setuju	7	8.9	8.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

No Responden	Eutidava Organizasi (X1)			Kinerja (Y)			Rata-rata					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.1	X1.2	X1.3	X1.1	X1.2	X1.3			
1	3	3	3							4,00	4,00	4,00
2	4	4	4							3,33	3,67	4,00
3	4	4	4							3,33	4,00	3,67
4	4	5	5							3,67	4,00	3,33
5	4	4	4							3,67	4,67	4,33
6	4	4	3							3,00	3,00	3,00
7	4	4	4							4,00	4,00	4,00
8	4	4	4							3,67	3,33	4,00
9	3	3	4							3,00	3,33	4,00
10	4	4	4							3,33	3,33	3,67
11	3	3	3							3,00	3,67	3,67
12	4	4	4							3,67	3,33	3,67
13	5	5	5							5,00	5,00	5,00
14	5	5	5							5,00	5,00	5,00
15	3	3	3							3,67	3,67	4,00
16	3	3	2							4,00	3,33	4,00
17	4	4	4							3,67	3,33	4,00
18	3	4	4							4,00	3,33	3,33
19	4	4	4							4,33	4,67	3,33
20	4	4	4							4,00	3,33	4,33
21	4	4	4							4,00	4,67	4,00
22	4	4	4							3,67	3,33	4,00
23	3	4	3							3,67	4,33	4,00
24	4	4	4							3,67	4,00	4,33
25	4	4	4							3,67	4,00	4,00
26	4	4	3							3,33	3,33	4,00
27	3	3	3							3,67	3,67	3,67
28	3	4	5							4,00	3,33	3,67
29	4	3	3							3,33	3,00	3,67
30	4	3	4							3,67	3,00	4,00
31	4	4	3							3,67	3,00	4,00
32	3	3	4							3,67	3,67	4,00
33	4	4	4							3,00	3,33	4,00
34	4	3	3							3,67	3,33	4,00
35	4	4	4							3,67	3,00	3,00
36	4	4	4							3,67	4,00	4,00
37	4	4	4							4,00	4,00	4,00
38	4	4	3							3,33	3,33	4,00
39	5	5	4							4,67	3,67	4,67
40	3	3	5							3,00	3,00	4,00
41	4	4	3							3,67	3,67	4,00
42	2	3	2							3,00	3,33	4,00
43	5	4	4							3,33	3,00	3,67
44	4	4	4							2,67	3,00	3,33
45	5	3	4							3,33	3,00	4,00
46	5	4	4							4,33	3,00	3,67
47	4	3	3							3,33	3,00	4,00
48	4	3	4							3,00	4,00	3,00
49	4	4	4							4,00	4,00	4,00
50	4	3	3							3,00	3,00	4,00
51	4	3	3							3,33	3,00	4,00
52	3	3	3							3,00	3,33	3,33
53	4	4	4							2,67	2,67	3,33
54	4	4	3							4,00	3,67	4,00
55	4	4	4							4,00	3,67	4,33
56	4	4	4							4,67	3,67	4,00
57	4	5	4							3,00	3,00	3,33
58	4	4	4							3,33	3,67	4,00
59	4	4	3							4,00	4,00	4,00
60	5	4	4							4,00	4,00	4,00
61	4	4	4							2,00	3,00	3,00
62	2	2	2							4,00	4,00	4,00
63	4	4	4							4,00	4,00	4,00
64	4	4	4							3,00	3,00	3,67
65	3	3	3							3,33	3,00	4,00
66	4	3	4							3,00	3,00	3,67
67	3	4	4							3,67	3,33	3,33
68	4	4	4							2,67	2,67	3,33
69	4	3	3							4,00	3,67	4,00
70	4	4	4							4,00	3,67	4,00
71	4	4	4							4,67	3,67	4,33
72	5	5	4							3,00	4,00	3,00
73	3	3	3							3,67	4,00	4,00
74	3	4	3							3,00	3,00	4,00
75	4	4	4							3,67	4,00	4,00
76	3	3	3							2,33	3,00	3,00
77	4	4	4							3,33	4,00	4,00
78	4	4	4							3,33	3,33	4,00
79	3	3	2							2,67	3,33	3,67

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)
df = 1 - 200

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.25216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01689	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69226	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64685	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

BIODATA DIRI



Nama : Wilman Jazz Irawan
NIM : 21 2012 135
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 21 Juni 1994
Alamat : Jln.Sersan Dahlan Daud No. 47A
Kel. Paku, Kec. Kayuagung, Kab. OKI,
Palembang, Sumatera Selatan
No Telepon : 082280868282
Nama Orang Tua
Ayah : Irawan Saleh
Ibu : Srisumiarsih
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswasta
Ibu : Wiraswasta
Alamat Orang Tua : Jln.Sersan Dahlan Daud No. 47A
Kel. Paku, Kec. Kayuagung, Kab. OKI,
Palembang, Sumatera Selatan

Palembang, 10 Februari 2017

Penulis,



(Wilman Jazz Irawan)



Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : **WILMAN JAZZ IRAWAN**
NIM : 212012135
FAKULTAS : EKONOMI
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Yang dinyatakan **hafal** surat-surat pendek dari Juz 30
di Universitas Muhammadiyah Palembang

Mengetahui,
Wakil Rektor IV


Drs. Ruskam Suaidi, M.H.I



Palembang,
Ketua Lembaga AIK


Yahya, Lc., M.P.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Wilman Jazz Irawan
Place/Date of Birth : Palembang, June 21st 1994
Test Times Taken : +2
Test Date : February, 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 49
Structure Grammar : 43
Reading Comprehension : 40
OVERALL SCORE : 440

Palembang, February, 06th 2017

Chairperson of Language Institute

LEMBAGA BAHASA
Rita Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 412/TEA FE/LB/UMP/II/2017

125 certificates



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : **Wilman Jazz Irawan**

PEMBIMBING

NIM : **212012135**

KETUA : **DR. Omar Hendro, S.E., M.Si**

PROGRAM STUDI : **Manajemen**

ANGGOTA :

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA (BRT TRANS MUSI)**

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	23/12/2016	I - ✓			
2	27/12/2016	I - ✓			
3	24/12/2016	I - ✓			
4					
5	3/1/2017	I - ✓			
6					
7	4/1/2017	cover - design			
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang
Pada tanggal : / /


 Dekan
 Program Studi :

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PROGURUAN TINGGI
 PRODI MANAJEMEN (S1)
 PRODI AKUNTANSI (S1)
 PRODI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Amend II /TII / 2014 (B)
 Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akad II / 2014 (B)
 Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akre II /XIII / 2015 (B)
 Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Amend II /HIII / II / 2015 (B)

Email : febu@ugm@ump.palembang.ac.id

Alamat : Jl. Sekeloa Baru 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)5118018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Senin, 20 Februari 2017
 Waktu : 13.00-17.00
 Nama : WILMAN JAZZ IRAWAN
 NIM : 21-2012-135
 Jurusan : Manajemen
 Bidang Skripsi : SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA (BRT TRANS MUSI)**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDAH.

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Pembimbing	20/2-2017	
2	Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si	Ketua Penguji	20/2-2017	
3	Zuhriyah, S.E., M.Si	Penguji I	20/2-2017	
4	Juairiah, S.E., M.Si	Penguji II	20/2-2017	

Palembang, Februari 2017

Mengetahui
 u.b. Ketua Program Studi Manajemen



(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)

NIDN : 0216057001

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARANA PEMBANGUNAN PALEMBANG JAYA

Wilman Jazz Irawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Jln. Kapten A.Rivai No. 2 Palembang

E-mail: wilmanjazz20@gmail.com

ABSTRACT

Wilman Jazz Irawan / 21 2012 135 / 2016 / The Influence of Organization Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi).

The problem in this research is there any Influence of Organization Culture and Career Development to Employees Performance in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi). The method used is assosiative. The research location in Jln R. Soekamto Kompleks PTC Mall blok. G no. 48-49 Palembang. The samples in this research as many as 79 people, with simple random analysis techniques analysis. The data used are primary and secondary data. Data collection techniques used were questionnaires and documentation. Data analysis techniques used is qualitative analysis and quantitative analysis. Analysis techniques using multiple linear regression F test (simultaneous) and T test (partially).

The result of testing that was done from this research showed that the multiple linear regression calculation results obtained $Y = 2,465 + 0,422 X_1 + 0,356 X_2$. For the F test obtained F count (17, 660) > F table (3, 12). Its means that there is the Influence of Organization Culture and Career On Employee Performance in PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi). For the T test Variable Organization Culture (X1) obtained T count (4, 256) > T table (1, 665), its means that partially influence of Organization Culture (X2) obtained T count (3, 221) > T table (1, 665). Meaning that career development partially influence on employee performance.

Keywords : Organization Culture, Career Development and Employee Performance

ABSTRAK

Wilman Jazz Irawan/21 2012 135/2016/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi).

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jln. R Soekamto Kompleks PTC Mall Blok G No. 48-49 Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang, dengan tehnik analisis *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dankuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian inimenunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=2,465+0,422X_1+0,356X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (17,660) > F_{tabel} (3,12)$, artinya ada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi). untuk uji t Variabel budaya organisasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,256) > t_{tabel} (1,665)$, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,221) > t_{tabel} (1,665)$, artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien.

Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam

meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya budaya organisasi dan pengembangan karir.

Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara simultan. Oleh sebab itu fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian dan kebingungan. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Sunyoto (2013 : 187) titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Program pengembangan karir dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti belum sepenuhnya terwujud kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala karyawan yang sering datang terlambat, karyawan yang menunda pekerjaan, pada waktu tertentu karyawan meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke

jenjang yang lebih tinggi dan masih ada karyawan belum memahami pengembangan karir dan upaya pencapaiannya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, makah tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).

Kajian Pustaka

Kajian ini berguna untuk memberikan gambaran dan mempelajari kerangka pembahasan. Disamping itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan.

1. Mardhatillah (2015) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling, dengan jumlah sampel 76 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 3.860 + 0.792 X_1 + 0.032 X_2 + e$ yang artinya variabel X_1 memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 79,2% dan X_2 memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,2%. Hasil perhitungan uji t diperoleh thitung X_1 sebesar 17,663 , thitung X_2 sebesar 0,563 untuk alpha 0,05. Sedangkan hasil perhitungan uji F diperoleh Fhitung sebesar 251,101. Jadi, dengan demikian baik secara parsial maupun secara simultan variabel budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Angka

Adjusted R Square sebesar 0,870 atau 87% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam persamaan regresi. Dari hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan faktor budaya organisasi dan pengembangan karir yang berkelanjutan untuk memaksimalkan serta menjaga kestabilan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Kristiantoro Bambang Sugeng (2005) dengan judul analisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Jakarta. Penelitian ini termasuk penelitian survey, yaitu penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Survey dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2005. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Jasa Raharja Jakarta yang berjumlah 306 orang. Adapun sampel penelitiannya adalah 80 orang yang diambil secara acak sederhana (simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan statistik (korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji F dan regresi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi dan pengembangan karir di PT. Jasa Raharja Jakarta tergolong baik, sedangkan kinerja karyawan tergolong tinggi. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Jakarta. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan pengembangan karir, maka semakin baik kinerja karyawan; dan sebaliknya semakin buruk budaya organisasi dan pengembangan karir, maka semakin buruk pula kinerja karyawan. Budaya organisasi diketahui memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan pengembangan karir, sehingga upaya

perbaikan kinerja perlu lebih memprioritaskan perbaikan budaya organisasi.

Hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Usaha Bus Rapit Transit Transmusi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya yang beralamat di Jalan R Soekamto Kompleks PTC Mall Blok G No. 48-49 Palembang. Telepon: 0711-382071

Variabel

Variabel, Definisi Variabel, & Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja (Y)	Kemampuan seorang karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) dalam menyelesaikan pekerjaan dan biasanya diukur dengan prestasi yang telah ditetapkan	1. Kemampuan dan Keahlian	Apabila kemampuan dan keahlian karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya khususnya bus rapid transit di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
		2. Pengetahuan	Pengetahuan Karyawan bus Rapid transit PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya merupakan keselamatan bagi penumpang yang harus ditingkatkan.
		3. Rancangan Kerja	Adanya rancangan kerja yang baik akan membuat karyawan bus rapid transmisi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya terarah dengan baik sesuai dengan kehendak perusahaan,
Budaya Organisasi (X ₁)	Seperangkat karakteristik utama PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) yang diatur bersama-sama oleh karyawan, yang secara otomatis menjadi pedoman karyawan dalam berperilaku dan membedakan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) dengan perusahaan lain.	1. Keterbukaan	Apabila perusahaan mampu membuka diri dengan para karyawan maka akan terjalin komunikasi dan interaksi yang semakin baik.
		2. Kerjasama	Kerjasama yang baik akan timbul jika ada usaha dari perusahaan dalam mempersatukan dan mempererat hubungan kepada karyawan .
		3. Dukungan dan Perhatian	Adanya dukungan dan perhatian perusahaan akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja
Pengembangan Karir (X ₂)	Upaya-upaya pribadi orang karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (SP2J) untuk mencapai suatu rencana karier	1. Kebutuhan karir	Setiap karyawan membutuhkan perkembangan dalam berkarir.
		2. Pelatihan	Kemampuan dan keahlian karyawan akan dapat lebih berkembang apabila diadakan rutin pelatihan dari perusahaan.
		3. Perlakuan yang adil dalam berkarier	Adanya perlakuan yang adil dalam berkarir maka karyawan akan dapat mengembangkan dirinya untuk kemudian meningkatkan kinerjanya.

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2016

Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sugiyono (2012:64). Sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Taraf Kesalahan (10%)

Perhitungan Sampel :

$$n = \frac{375}{1 + 375 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{375}{1 + 375 (0,01)}$$

$$n = \frac{375}{1 + 3,75}$$

$$n = \frac{375}{4,75}$$

$n = 78,95$ orang

Dibulatkan menjadi 79 orang

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 karyawan.

Data yang di perlukan

Pada penelitian ini data yang digunakan menurut Husein Umar (2012:42) adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik dari pihak pengumpulan data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel atau diagram- diagram.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dan data sekunder berupa jumlah karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:402-425) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan dokumentasi.

Teknik Analisis

Analisis Data

Menurut Soeratno dan Arsyad (2012 : 69) menyatakan bahwa teknik analisis data dapat digunakan dengan dua metode yaitu :

a) **Metode Kualitatif**

Analisis yang dinyatakan bukan berupa angka melainkan bentuk informasi dan uraian penjelasan deskriptif.

b) **Metode Kuantitatif**

Analisis yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis menggunakan program SPSS Versi 21. Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi) digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *ordinal* yang mempunyai lima tingkatan yaitu :

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

N (Netral) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

1) Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel budaya organisasi (X1).

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R _{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,634	0,221	Valid
2	X1.2	0,703	0,221	Valid
3	X1.3	0,643	0,221	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=79, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,221. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,221 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Pengembangan Karir

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel pengembangan karir (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R _{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	X2.1	0,551	0,221	Valid
2	X2.2	0,763	0,221	Valid
3	X2.3	0,676	0,221	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=79, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,221. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,221 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Y.1	0,632	0,221	Valid
2	Y.2	0,697	0,221	Valid
3	Y.3	0,574	0,221	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=79, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,221. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,221 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Pengujian secara simultan dengan selang kepercayaan 90% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi).
2. Pengujian secara parsial dengan selang kepercayaan 90% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi).
3. Pengujian secara parsial dengan selang kepercayaan 90% menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya (BRT Transmusi).

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada Unit Usaha Bus Rapi Transit Transmusi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya, yaitu harus memperbaiki lagi budaya organisasi melalui keterbukaan, kerjasama serta dukungan dan perhatian. supaya karyawan dalam bekerja akan lebih terarah dengan baik apa yang harus mereka kerjakan. Selain itu Unit Usaha Bus Rapi Transit Transmusi PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya juga harus memperhatikan pengembangan karir bagi karyawan terutama berdasarkan dari kebutuhan karir, pelatihan dan perlakuan yang adil dalam karir agar karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

Sedangkan untuk penelitian selanjutnya, saya memberikan saran agar menambah variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja agar dapat memberikan makna yang berbeda agar penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kristiantoro Bambang Sugeng, 2005. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Jakarta*.
- Mardhatillah, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat*.
- Payaman Simanjuntak J. 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Tika, Pabundu, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta.