

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis data, peneliti menyimpulkan beberapa hal terkait dampak budaya kompetitif, budaya kewirausahaan, dan budaya konsensual terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Budaya kompetitif memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT TG Sumbarindo Wisata sehingga **H1 diterima**.
2. Budaya kewirausahaan memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT TG Sumbarindo Wisata sehingga **H2 diterima**.
3. Budaya konsensual memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT TG Sumbarindo Wisata sehingga **H3 diterima**.

5.2. Implikasi Manajerial

1. Meningkatkan komunikasi organisasi yang efektif, perusahaan harus memastikan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Ini bisa dilakukan dengan membuat forum diskusi, rapat rutin, dan saluran komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan dan umpan balik. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem komunikasi digital atau platform berbagi ide yang

memungkinkan semua pihak untuk berdiskusi dan berbagi aspirasi.

2. Menerapkan program pengembangan karyawan yang berfokus pada keterampilan, perusahaan harus merancang dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan keterampilan teknis sesuai kebutuhan pekerjaan, seperti keterampilan manajemen waktu, kepemimpinan, dan komunikasi efektif.
3. Membuat sistem insentif untuk mendorong fleksibilitas dan inovasi, perusahaan harus mengembangkan sistem insentif untuk memberikan penghargaan kepada tim atau individu yang mampu beradaptasi dengan fleksibilitas kerja secara efektif dan berinovasi dalam meningkatkan alur kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bonus atau apresiasi bagi tim yang berhasil mengidentifikasi dan menerapkan perubahan dalam alur kerja yang meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas.
4. Mengurangi beban kerja dengan mengoptimalkan teknologi dan sumber daya, perusahaan harus mempertimbangkan pemanfaatan teknologi dan sumber daya tambahan untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan efisiensi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengimplementasikan alat digital untuk mempermudah tugas administratif dan memastikan pekerjaan bisa diselesaikan lebih cepat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti telah melakukan penelitian sesuai dengan prosedur ilmiah yang ada, dan memperhatikan standar penulisan yang berlaku. Namun, penelitian ini masih

memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan, antara

lain:

1. Penelitian dilakukan pada tahun 2024, dimana hanya berfokus pada karyawan dari PT. TG Sumbarindo Wisata, sehingga hasil studi yang dilakukan memiliki sifat yang terbatas.
2. Mayoritas sampel dalam penelitian ini, yaitu sebesar 61,82%, terdiri dari wanita. Hal ini menunjukkan hasil penelitian lebih banyak mencerminkan pandangan, pengalaman, atau kondisi karyawan wanita dibandingkan pria. Proporsi ini perlu diperhatikan dalam analisis agar tidak menimbulkan bias dalam interpretasi hasil terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Keterbatasan jumlah sampel dalam penelitian ini, yang hanya melibatkan 55 responden, dapat memengaruhi kemampuan untuk menggeneralisasikan temuan ke populasi yang lebih luas. Akibatnya, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi di luar cakupan sampel yang telah dipilih.
4. Indikator kinerja dalam penelitian ini memiliki keterbatasan karena tidak dapat mengukur seluruh posisi atau peran responden secara menyeluruh. Variasi tanggung jawab dan kompleksitas tugas di setiap posisi dapat memengaruhi hasil yang diukur, sehingga beberapa aspek penting dari pekerjaan mungkin tidak tercermin sepenuhnya. Oleh karena itu, hasil penelitian perlu dipertimbangkan dengan memahami keterbatasan ini.

5.4. Saran

Berikut ini beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya:

Saran untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya agar studi di masa mendatang melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai bidang dan daerah, sehingga hasilnya bisa mewakili kondisi yang lebih luas. Selain itu, penelitian bisa dilakukan dalam jangka waktu yang lebih panjang untuk melihat perubahan yang terjadi seiring waktu, sehingga memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh yang diteliti..
2. Saran untuk penelitian selanjutnya agar penelitian di masa mendatang melibatkan sampel dengan proporsi gender yang lebih seimbang antara pria dan wanita. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih representatif dan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai variabel yang diteliti tanpa bias berdasarkan gender.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya agar penelitian di masa mendatang menggunakan jumlah sampel yang lebih besar. Dengan memperluas jumlah responden, hasil penelitian akan memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat lebih akurat mewakili populasi yang lebih besar, sehingga meningkatkan keandalan dan relevansi temuan di berbagai konteks.
4. Untuk mengatasi keterbatasan terkait indikator kinerja yang tidak mencakup seluruh posisi atau peran responden, penelitian mendatang disarankan untuk

menggunakan indikator yang lebih komprehensif dan mempertimbangkan berbagai dimensi peran serta tanggung jawab masing-masing posisi. Peneliti juga disarankan melakukan analisis mendalam dengan membangun model pengukuran yang lebih fleksibel dan spesifik sesuai dengan variasi posisi yang ada. Selain itu, penelitian dapat mempertimbangkan metode triangulasi data atau wawancara mendalam guna menggali informasi yang mungkin tidak tercermin dalam indikator kinerja yang digunakan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agwu, M. O. (2014). Organizational culture and employees performance in the national agency for food and drugs administration and control (NAFDAC) Nigeria. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(2), 1-11.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 263-268.
- Ameer, N. (2017). Impact of organizational culture on employee performance and Organizational Citizenship Behavior (OCB). *International Journal of Business and Administrative Studies*, 3(5), 183.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15-31.
- Andjarwati, T., Budiarti, E., Susilo, K. E., Yasin, M., & Soemadijo, P. S. (2021). *Statistik Deskriptif*. Zifatama Jawa. Jawa.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198-2209.
- Astriawati, N. (2016). Penerapan analisis regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh pelayanan pendidikan terhadap efektifitas belajar taruna di akademi maritim yogyakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 14(23), 22-37.
- Dahie, A. M., Takow, M. A., Nur, A. H., & Osman, M. M. (2016). Organizational culture and employee kinerjance at telecommunication firms in Mogadishu-Somalia. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 3(1), 30-41.
- Erdi, H., Bambang, R., & Kulsum, U. (2022). Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(2), 565-565.
- Gavin, R.J.S.A.C. M. (2021). *Human resource management (10th ed.)*. Wiley Global Education Australia.
<https://bookshelf.vitalsource.com/books/9780730385370>
- Holliday, A. (2015). *Studying culture. Research methods in intercultural communication: A practical guide*, 23-36.

- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Porras-Hurtado, L., Ruiz, Y., Santos, C., Phillips, C., Carracedo, Á., & Lareu, M. V. (2013). An overview of STRUCTURE: applications, parameter settings, and supporting software. *Frontiers in genetics*, 4, 98.
- Pratama, S. A., Intan, R., & Permatasari. (2021). Pengaruh standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor PT. Dua Kuda Indonesia.
- mRodriguez, J., & Walters, K. (2017). The importance of training and development in employee performance and evaluation. *World wide journal of multidisciplinary research and development*, 3(10), 206-212.
- Sengke, G. (2016). The effect of organizational culture towards organizational performance case study: Dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219-227.
- Singh, A. S., & Masuku, M. B. (2014). Sampling techniques & determination of sample size in applied statistics research: An overview. *International Journal of economics, commerce and management*, 2(11), 1-22.
- Soeprajogo, M. P., & Ratnaningsih, N. (2020). PERBANDINGAN DUA RATA-RATA UJI-T.
- Stuetzer, M., Audretsch, D. B., Obschonka, M., Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Potter, J. (2018). Entrepreneurship culture, knowledge spillovers and the growth of regions. *Regional Studies*, 52(5), 608-618.
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wanjiku, N. A., & Agusioma, N. L. (2014). Effect of Organisation Culture on Employee kinerjance in Non Governmental Organizations. *International Journal of Scientific and Research Publications* , 4 (11), 1-12.
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu Ii Power Plant). *European Journal of Business and Management*, 6 (23).

- Warrick, D. D. (2015). Understanding, building, and changing organization cultures. In D. D. Warrick & J. Mueller (Eds.), *Lessons in changing cultures: Learning from real world cases* (pp. 1—16). Oxford, UK: RossiSmith Academic Publishing.
- Warrick, D. D., Milliman, J. F., & Ferguson, J. M. (2016). Building high kinerjance cultures. *Organizational Dynamics*, 45(1), 64—70.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. *Statmat: Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103-116.
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 77-90.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). Peran Budaya organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar*, 4(2).

LAMPIRAN KUESIONER

Perkenalkan nama saya Willy Andryan Zulin. Saya merupakan mahasiswa prodi manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma jaya Yogyakarta. Saat ini ,saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rental Mobil di Kota Padang”** sehubungan dengan adanya hal tersebut, saya memohon kesediaan Saudara/Saudari atau Bapak/Ibuk untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya untuk kemajuan penelitian ini. Segala informasi yang diberikan oleh saudara/saudari dan bapak/ibuk akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

Profil Responden :

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Usia :

- 22-31 tahun
- 32-51 tahun

Pertanyaan Filter :

Apakah anda sudah menjadi karyawan dari PT. TG Sumbarindo Wisata selama 2 tahun atau lebih ?

- Ya
- Tidak

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon untuk menjawab pernyataan dibawah ini dengan memilih salah satu jawaban di setiap item pernyataan yang diajukan berdasarkan opini responden. Jawaban dari responden dikategorikan menjadi 5 pilihan jawaban yaitu, STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju), dan SS (sangat setuju).

Bagian I: Budaya Kompetitif

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Budaya organisasi Perusahaan Rental meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan					
2.	Budaya organisasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan					
3.	Budaya organisasi menciptakan sikap kerja pegawai yang positif di dalam perusahaan					
4.	Budaya organisasi mendorong individu dalam meningkatkan kinerja karyawan					

Bagian II : Budaya Kewirausahaan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Budaya organisasi mendorong karyawan untuk lebih terbuka dalam pengembangan ide – ide baru untuk menunjang hasil kerja	STS	TS	N	S	SS
2.	Budaya organisasi mendorong efektifitas pengeluaran biaya dalam perusahaan	STS	TS	N	S	SS
3.	Budaya organisasi dapat meningkatkan output individu dalam perusahaan	STS	TS	N	S	SS

Bagian III : Budaya Konsensual

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Budaya organisasi dapat menciptakan rasa kepemilikan dalam pelaksanaan kebijakan di dalam lingkup karyawan perusahaan	STS	TS	N	S	SS
2.	Budaya organisasi mendorong efisiensi produksi kerja yang lebih baik dalam perusahaan	STS	TS	N	S	SS
3.	Budaya organisasi mendorong fleksibilitas yang lebih besar dalam peningkatan alur kerja di perusahaan	STS	TS	N	S	SS

Bagian IV Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya sangat terlibat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya memiliki tingkat kerja, jangkauan dan visibilitas yang tinggi	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di perusahaan dan membuat saya berniat untuk bertahan di perusahaan	STS	TS	N	S	SS
4.	Perusahaan telah menciptakan nilai untuk setiap penghasilan yang diinvestasikan kedalam pekerjaan organisasi	STS	TS	N	S	SS
5.	Budaya organisasi ini menciptakan stabilitas di tengah gangguan lingkungan pekerja	STS	TS	N	S	SS
6.	Karyawan akan merasa termotivasi untuk menghadapi tantangan dan tugas serta menemukan cara yang lebih inovatif untuk menyelesaikannya.	STS	TS	N	S	SS

Rekap Data

No	Nama	Jenis kelamin	Usia	Apakah anda sudah menjadi karyawan dari PT. TG Sumbarindo Wisata selama 2 tahun atau lebih ?
1	Ina Sofia	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
2	Jovan Akhal	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
3	Andhika Sastra	Laki - Laki	32-51 Tahun	Ya
4	Mei Afidah	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
5	Nita Irawati	Perempuan	32-51 Tahun	Ya
6	Eta Maharani	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
7	Ara Wulandari	Perempuan	32-51 Tahun	Ya
8	Nurfadylah Ahmadi	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
9	Elisabeth Sundan	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
10	Sesilia Novita Sari	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
11	Nur Asirah	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
12	Elvianti Toding	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
13	Febrian Nur Rohman	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
14	Thariq Triichwan Nurhaqq	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
15	Muhammad Farhan Wardana	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
16	Arzim Barokah	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
17	Muhammad Rizky Putra Syah	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
18	Juno Alfian	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
19	Mahen Radeya	Laki - Laki	32-51 Tahun	Ya
20	Yudhis Kalan	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
21	Lintang Adhisti	Perempuan	20-31 Tahun	Ya

22	Syafani Adiba	Perempuan	32-51 Tahun	Ya
23	Lidya Jovita	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
24	Nada Farida	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
25	Nabiyan Amanda	Perempuan	32-51 Tahun	Ya
26	Dede Maulana	Laki - Laki	32-51 Tahun	Ya
27	Naura Aziza	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
28	Akbar Nafarin	Laki - Laki	32-51 Tahun	Ya
29	Khairul Hakim	Laki - Laki	32-51 Tahun	Ya
30	Karlina Mustika	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
31	Supi Hadi	Laki - Laki	32-51 Tahun	Ya
32	Siti Amina	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
33	Akmal Sri	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
34	Ilham Firdaus	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
35	Arif Rahman	Laki - Laki	32-51 Tahun	Ya
36	Yoga Pratama	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
37	Riskyta amalia	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
38	Rizka angreani	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
39	Dwike lutfia rita	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
40	Andin kusuma	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
41	Saga Bachtiar ilmansyah	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
42	Ahmad wahyu	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
43	Chika Anastasya	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
44	Silvia dewi	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
45	Adib el Muchtar	Laki - Laki	20-31 Tahun	Ya
46	Putri Jasmine	Perempuan	20-31 Tahun	Ya

47	Arsi syafaratul A	Perempuan	32-51 Tahun	Ya
48	Syakila	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
49	Syakila	Perempuan	32-51 Tahun	Ya
50	Adinda Camelia	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
51	Indrarari Cahya	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
52	Diana	Perempuan	20-31 Tahun	Ya
53	Ariva chazahra	Perempuan	32-51 Tahun	Ya
54	Esyia eliziana	Perempuan	32-51 Tahun	Ya
55	Sekar Rahma Azhari	Perempuan	20-31 Tahun	Ya

Tabulasi Budaya Kompetitif dan Budaya Kewirausahaan

B.Kom.1	B.Kom.2	B.Kom.3	B.Kom.4	B.Kew.1	B.Kew.2	B.Kew.3
4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5
3	3	3	3	4	5	4

4	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	3	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	3	5	4
4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4

4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5

Tabulasi Budaya Konsensual dan Kinerja Karyawan

B.Kon.1	B.Kon.2	B.Kon.3	Kin.1	Kin.2	Kin.3	Kin.4	Kin.5	Kin.6
4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	3	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5

3	4	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	4	3	3	3	3	4	4
5	5	4	3	3	4	4	4	5
4	4	3	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5	4
3	4	2	5	4	3	4	4	4
5	4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5	5	4

4	5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5
3	4	3	3	3	2	3	3	4
5	4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4

Tabulasi Kinerja Karyawan

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B.Kom.1	12.95	2.015	.667	.744
B.Kom.2	13.13	2.558	.526	.812
B.Kom.3	12.82	1.929	.601	.783
B.Kom.4	13.04	1.813	.761	.693

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B.Kew.1	8.73	1.202	.517	.789
B.Kew.2	8.75	1.119	.663	.627
B.Kew.3	8.82	1.114	.640	.651

Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B.Kon.1	8.73	1.165	.568	.739
B.Kon.2	8.58	1.433	.610	.698
B.Kon.3	8.84	1.139	.655	.629

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kin.1	22.31	4.958	.667	.798
Kin.2	22.33	5.261	.632	.805
Kin.3	22.18	5.114	.620	.808
Kin.4	22.11	5.543	.616	.809
Kin.5	22.18	5.374	.687	.795
Kin.6	22.16	6.139	.453	.837

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B.Kom.1	55	3.00	5.00	4.3636	.58890
B.Kom.2	55	3.00	5.00	4.1818	.43423
B.Kom.3	55	3.00	5.00	4.4909	.66312
B.Kom.4	55	3.00	5.00	4.2727	.62226
Budaya Kompetitif	55	3.00	5.00	4.3273	.46615
Valid N (listwise)	55				

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B.Kew.1	55	3.00	5.00	4.4182	.62925
B.Kew.2	55	3.00	5.00	4.4000	.59628
B.Kew.3	55	3.00	5.00	4.3273	.61024
Budaya Kewirausahaan	55	3.00	5.00	4.3818	.50682
Valid N (listwise)	55				

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B.Kon.1	55	2.00	5.00	4.3455	.69969
B.Kon.2	55	3.00	5.00	4.4909	.53998
B.Kon.3	55	2.00	5.00	4.2364	.66566
Budaya Konsesual	55	2.67	5.00	4.3576	.52843
Valid N (listwise)	55				

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kin.1	55	3.00	5.00	4.3455	.69969
Kin.2	55	3.00	5.00	4.3273	.63987
Kin.3	55	2.00	5.00	4.4727	.69000
Kin.4	55	3.00	5.00	4.5455	.57149
Kin.5	55	3.00	5.00	4.4727	.57267
Kin.6	55	4.00	5.00	4.4909	.50452
Kinerja Karyawan	55	3.00	5.00	4.4424	.45724
Valid N (listwise)	55				

Uji Hipotesis Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Konsesual, Budaya Kompetitif, Budaya Kewirausahaan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.487	.32739

a. Predictors: (Constant), Budaya Konsesual, Budaya Kompetitif, Budaya Kewirausahaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.823	3	1.941	18.110	.000 ^b
	Residual	5.466	51	.107		
	Total	11.290	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Konsesual, Budaya Kompetitif, Budaya Kewirausahaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.179	.608		.294	.770
	Budaya Kompetitif	.290	.097	.296	2.995	.004
	Budaya Kewirausahaan	.433	.092	.480	4.710	.000
	Budaya Konsesual	.255	.087	.294	2.928	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan