

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awalnya perkebunan Condong Garut merupakan perkebunan swasta Inggris yang berkedudukan di London, sedangkan kepengurusannya dilaksanakan oleh NV. J.A. WATTIE & CO. Ltd yang berkedudukan di Jakarta. Perkebunan ini dibuka sejak tahun 1900 namun secara resmi akte pendiriannya baru pada tahun 1910 dengan tanaman karet sebagai tanaman pokok pada saat itu. Sejak tahun 1963 sampai dengan sekarang, perkebunan Condong Garut telah beberapa kali berganti nama serta pemilik. Mulai dari perkebunan Condong P.P. Dwikora V sampai kini dibawah pemilik PT. Rejasari Bumi dan Hutomo Mandala Putra dibawah pimpinan Bapak Herry Sunadi.

PT. Condong Garut merupakan perkebunan terbesar di Jawa Barat, berada di daerah pesisir pantai selatan Garut Jawa Barat, tepatnya +/- 95 km dari ibu kota Garut, dengan ketinggian 600 samapai 800 meter dari permukaan laut, curah hujan 1.982 mm/tahun, dan luas areal perkebunan 7768,30 Ha. PT. Condong Garut telah menghasilkan produk-produk berkualitas dan menembus pasar dunia. Untuk mencapai lokasi bisa melalui dua akses jalan, yaitu dari Kecamatan Cikelet serta dari Kecamatan Pakenjeng.

Visi dan Misi

Visi

Menjadi perusahaan swasta yang unggul dalam produksi baik kualitas maupun kuantitas dengan tetap menjaga dan memperhatikan kelestarian alam dan lingkungan dan juga keselamatan kerja.

Misi

1. Menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Kabupaten Garut
2. Memberi manfaat bagi masyarakat sekitar perkebunan berupa meningkatkan pendidikan, taraf hidup bagi karyawan dan masyarakat.
3. Menghasilkan komoditas perkebunan yang sesuai dengan standar mutu internasional untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri maupun internasional.
4. Menambah pendapatan daerah.

Hak Guna Usaha perusahaan dibuktikan dengan Surat Keputusan Menteri Agraria / Kepala BPN No. 64/HGU/BPN/98 tanggal 16 September 1998 tentang Perpanjangan Jangka Waktu Hak Guna Usaha PT. Condong Garut seluas 7768,3015 Ha yang berlaku sampai 2003.

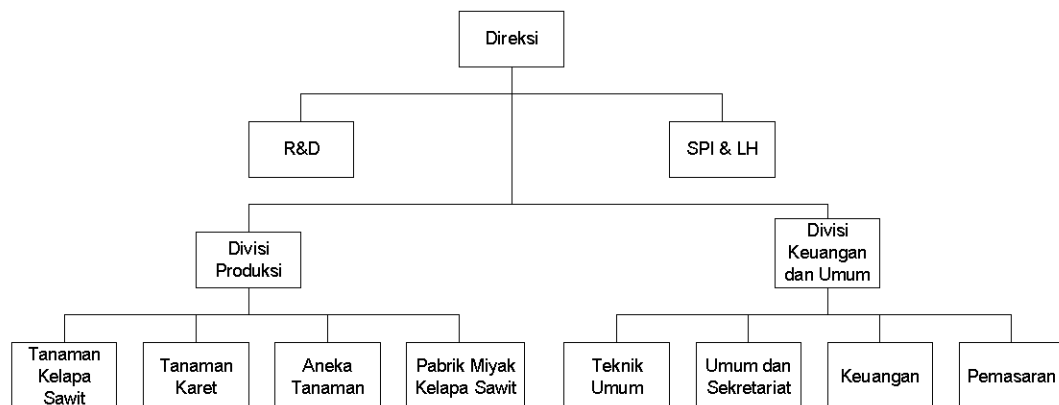
Dengan luas lahan 7768,30Ha serta sarana pendukung lainnya dari PT. Condong Garut bisa menyerap tenaga kerja sebanyak 1.626 orang yang hampir semuanya asli berasal dari putra daerah Garut mencapai +/- 98% dari jumlah karyawan.

Komoditas kelapa sawit mulai didirikan pada tahun 1980 dengan dibangun pabrik pengolahan sawit di atas area seluas 3.024 Ha dengan kapasitas 20 Ton

TBS/jam, 140 ton/hari dengan rendemen 19-23 % dengan peralatan buatan storek Belanda, teknisi dari Malaysia dan Singapura, atap pabrik dari Australia, yang bisa menghasilkan produk-produk unggulan. Semua proses diawasi oleh para ahli sampai pada akhirnya mendapatkan bahan dengan kualitas bagus yaitu : CPO (*Crude Palm Oil*) berasal dari sabutnya dan PKO (*Palm kernel Oil*) berasal dari inti kelapanya. Komoditas lainnya adalah pengembangan minyak nilam serta bio energi dari tumbuhan jarak yang masih dalam proses riset, tanaman nilam ditanam di lahan seluas 54,31 Ha sebagai tanaman tumpang sari di areal perkebunan karet, dalam satu tahun bisa menghasilkan 702,498 kg nilam basah serta 126.450 nilam kering.

3.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas

Berikut adalah struktur organisasi PT. Condong Garut



Gambar 3.1
Struktur Organisasi

Berikut adalah uraian tugas

1. R & D

- a. Mengkoordinir pelaksanaan kerja di bagian Riset terutama tanaman yang masih menjadi tanaman Riset (Jarak) dengan mengkoordinasikan dengan bidang/bagian tanaman, selain tersebut juga mengkoordinasikan dan memantau seluruh kegiatan perusahaan yang sifatnya masih berupa riset antara lain Kascing, percobaan-percobaan demplot-demplot baik pemupukan atau lainnya baik dari luar maupun dalam perusahaan.
- b. Mengkoordinir dalam pelaksanaan penelitian-penelitian dan pembelajaran-pembelajaran lapangan dari berbagai lembaga pendidikan dari tingkatan pendidikan menengah sampai perguruan tinggi maupun instansi-instansi terkait serta masyarakat secara relatif dan berhasil guna.
- c. Mengkoordinir pelaksanaan kerja di bagian pembangunan baik di wilayah Jawa maupun Iuar Jawa dengan sasaran mencapai pengembangan lahan seluas luasnya secara prospektif dan produktif baik berupa kemitraan dengan masyarakat sebagai inti maupun kerjasama lainnya seperti Kerjasama Operasional (KSO) dengan pihak-pihak lain.

2. SPI & LH

- a. Evaluasi terhadap SPK kontrak Tanaman maupun Teknik Sipil (bangunan, jembatan, jalan, perumahan dll) serta umum lainnya yang diajukan oleh kontraktor.
- b. Evaluasi terhadap OP (Order Pembelian) yang diajukan oleh pemasok.
- c. Menganalisa menelaah / memverifikasi terhadap hasil kerja kontraktor dan pemasok, serta memberikan rekomendasi mengenai hasil pemeriksaan tersebut.
- d. Memeriksa anggaran tahunan dan atau bulanan yang dibuat diajukan oleh masing masing divisi sebelum disampaikan kepada Direksi.
- e. Mengkoordinir pemeriksaan / analisa bahan baku dari lapangan sampai dengan hasil produksi di PKS / PKR / Pabrik Nilam sesuai dengan standar bahan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- f. Mengkoordinir pemeriksaan dan pengujian terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan tanaman, bangunan dan lain-lain sesuai keperluan perusahaan.
- d. Melakukan pemantauan lingkungan dan mengkoordinir penanganan IPAL (limbah cair, padat, gas dan limbah bahan berbahaya dan beracun / LB₃) secara terpadu.

3. Divisi Produksi

- a. Mengkoordinir pelaksanaan kerja di Tanaman Karet, Kelapa Sawit dan Antam mulai dari tingkat pembibitan sampai dengan pengolahan hasil produksinya.
- b. Mengkoordinir pelaksanaan kerja di teknik umum (Bengkel, Bangunan dan Pengukuran).
- c. Mengamankan aset perusahaan berupa areal tanaman, kendaraan bangunan pabrik yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Divisi Keuangan dan Umum

- a. Mengajukan kebutuhan biaya seluruh bagian ke Direksi.
- b. Melakukan transaksi pembayaran pada OP yang telah jatuh tempo.
- c. Mengatur pemasukan dan pengeluaran arus kas di kebun.
- d. Menjaga, mengamankan uang dan aset perusahaan yang lainnya.
- e. Menandatangani setiap bon pengeluaran uang dan kas.
- f. Melaksanakan penutupan upah karyawan harian dan bulanan.

5. Tanaman Kelapa Sawit

- a. Mengkoordinir pelaksanaan kerja di tanaman kelapa sawit dari tingkat pembibitan sampai dengan produksi kelapa sawit.
- b. Mengamankan aset perusahaan berupa areal tanaman dan yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Tanaman Karet

- a. Mengkoordinir pelaksanaan kerja dibagian tanaman karet
- b. Mengamankan asset perusahaan berupa areal, tanaman dan lain-lain yang menjadi tanggungjawabnya.

7. Aneka Tanaman

- a. Melaksanakan pekerjaan dari tingkat persiapan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan pemanenan.
- b. Melakukan pengangkutan hasil produksi sampai ditempat penampungan hasil atau pabrik.
- c. Menjaga, mengamankan dan memelihara keutuhan asset perusahaan.

8. Pabrik Minyak Kelapa Sawit

- a. Mengkoordinir pelaksanaan kerja pengolahan tandan buah segar (tbs menjadi CPC), PKO, Kernel dan bungkil.
- b. Mengkoordinir pengaturan pemakaian tenaga kerja dan peralatan / sarana kerja pabrik kelapa sawit.
- c. Mengkoordinir pelaksanaan kerja electrition dan maintenance pabrik Kelapa Sawit dan lingkungan sekitarnya, termasuk pekerjaan instalasi listrik, air dan telekomunikasi PKS dan sekitarnya.
- d. Mengkoordinir pengaturan penggunaan RAB di PKS dan bagian electrition dan maintenance PKS.
- e. Mengamankan dan memelihara asset perusahaan.

9. Teknik Umum

- a. Mengkoordinir pelaksanaan perbaikan dan pemeliharaan kendaraan, mesin diesel dan alai-alat berat
- b. Mengkoordinir pelaksanaan pembangunan, perbaikan dan perawatan perumahan, jalan dan jembatan,
- c. Mengkoordinir pelaksanaan pengukuran dan pemetaan areal sesuai dengan kepentingannya.
- d. Mengkoordinir pelaksanaan konsinyir anggota keamanan, terutama untuk menangani pemburu liar yang masuk ke wilayah perkebunan, tanpa ijin yang sah.
- e. Mengamankan asset perusahaan yang menjadi tanggungjawabnya.
- f. Menangani / menyelesaikan persoalan yang timbul dilingkungan tempat kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

10. Umum dan Sekretariat

- a. Mengkoordinir pelaksanaan kerja dibagian pengadaan, personalia, dan umum / Rumah Tangga.
- b. Mengkoordinir dalam pengadaan barang-barang yang dimohon oleh masing-masing Biro, serta mengupayakan sistematika administrasi pelaksanaan pengadaan sarana kerja yang efektif dan efisien dan struktur kerja yang dinamis dengan memperhatikan tingkat aktivitas berdasarkan peraturan yang berlaku.
- c. Menangani dengan tertib dan benar segala administrasi, dokumentasi dan pengarsipan.

- d. Menegakan disiplin kerja dan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif.
- e. Selalu berupaya membina dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan melaksanakan kaderisasi dalam lingkup pemilihan kondinte.
- f. Mengatur penggunaan aset perusahaan di ruang lingkup divisinya sesuai peraturan yang berlaku.
- g. Menangani /menyelesaikan urusan perusahaan yang berkaitan dengan masalah hukum baik secara pidana maupun perdata ataupun segala urusan yang berhubungan dengan pihak-pihak yang terkait dalam proses hukum tersebut.

11. Keuangan

- a. Mengkoordinir pengajuan kebutuhan biaya untuk semua divisi
- b. Mengkoordinir pengadaan sarana kerja untuk semua divisi
- c. Mengkoordinir administrasi kesekretariatan dan fungsi kehumasan

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analisis yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan, keterangan serta data-data lain yang diperlukan, kemudian mengolah dan membahasnya sehingga akhirnya sampai pada kesimpulan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi.

Menurut Nazir (1998:105):

“Metode Penelitian Deskriptif Analisis adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara masing-masing variabel yang diteliti kemudian dianalisis secara statistik serta diambil kesimpulannya secara sistematis mengenai fenomena yang ada dalam membuat prediksi serta menerangkan makna dari suatu permasalahan”.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam hal ini budaya organisasi merupakan (X). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang sifatnya bebas, dengan demikian prestasi kerja karyawan merupakan variabel terikat dengan simbol “Y”. Adapun operasional variabel-variabel tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Teori	Indikator	Ukuran	Skala Ukur
Budaya organisasi (X1)	Bauran nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan pola perilaku dalam suatu organisasi. (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1996:70).	1. Model peran yang kelihatan (positif yaitu jujur, disiplin, bertanggung jawab)	a. Atasan memberikan contoh sikap yang baik agar dapat menjadi panutan bagi bawahan b. Tuntutan dari atasan agar bawahannya dapat mencontoh sikap baik dari atasannya dalam bekerja	Ordinal
		2. Mengkomunikasikan harapan	c. Adanya aturan organisasi secara tertulis yang dapat dipahami oleh karyawan	Ordinal
		3. Memberikan pelatihan	d. Adanya masa perkenalan sebelum karyawan baru masuk bekerja	Ordinal
			e. Adanya pelatihan bagi karyawan lama yang kurang berprestasi	Ordinal
		4. Memberikan imbalan secara terang-terangan	f. Adanya imbalan materi bagi yang berprestasi (uang atau benda) g. Adanya imbalan non materi bagi yang	Ordinal Ordinal

			berprestasi (penghargaan)	
		5. Mekanisme yang melindungi	h. Adanya kotak saran i. Adanya respon terhadap saran yang diajukan oleh karyawan	Ordinal Ordinal
Prestasi kerja (Y)	Hasil yang diinginkan perilaku karyawan (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1996:70)	1. Kualitas	j. Hasil kerja sesuai dengan standar k. Hasil pekerjaan yang rapih l. Waktu pengerjaan lebih cepat	Ordinal
		2. Kuantitas	m. Hasil pekerjaan yang lebih banyak dari standar yang ditetapkan	Ordinal
		3. Pengetahuan	n. Pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan o. Pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan sarana dan prasarana yang ada p. Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal
		4. Kemandirian	q. Tanpa adanya bimbingan atasan / supervisor karyawan tetap dapat melaksanakan tugas r. Bertanggungjawab atas hasil kerja yang telah dilakukan s. Kerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas	Ordinal

3.2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer tanggapan responden terhadap budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan, sedangkan data sekunder berupa teori-teori dan data-data

yang berkaitan dengan masalah penelitian ini. Adapun sumber data tersebut adalah:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara langsung dengan pihak perusahaan dan pengisian kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi.

2. Data Sekunder

Data ini berupa sejarah dan keadaan perusahaan, literatur, artikel dan tulisan ilmiah yang relevan dengan penelitian.

3.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian sebagaimana yang diharapkan, dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Dalam usaha memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu proses untuk memperoleh keterangan dengan cara melakukan tanya jawab dengan responden, dalam hal ini karyawan perusahaan sehubungan dengan keadaan budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan.

2. Observasi Non Partisipan

Yaitu teknik pengumpulan data secara langsung dimana peneliti mengamati gejala-gejala dan kejadian dilokasi penelitian tanpa ikut serta dalam proses kegiatan diperusahaan tersebut.

3. Kuesioner

Peneliti dalam mendapatkan data dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan berikut alternatif jawaban secara tertulis. Dalam tiap pertanyaan merupakan jawaban yang mempunyai makna-makna dalam menguji hipotesis. Kuesioner disebarakan kepada responden, yaitu karyawan PT. Condong Garut.

3.2.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (2005:72).

Menurut Sugiono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (2005:73). Populasi dari penelitian ini karyawan PT. Condong Garut. Jumlah keseluruhan karyawan sampai saat ini adalah 1626 orang. Untuk menentukan ukuran sampel yang diambil untuk mewakili seluruh populasi, digunakan perhitungan rumus Slovin sebagai berikut :

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

dimana : n = jumlah sampel minimal

: N = jumlah populasi

: d = tingkat kesalahan (10%)

Dalam hal ini, populasi yang ada sebanyak 1626 orang karyawan. Jadi untuk populasi (N) sebesar 1626 orang pada tingkat presisi $\alpha = 10\%$. Maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1} = \frac{1626}{1626(0.1)^2 + 1} = 94,20 \approx 100$$

Jumlah sampel yang diambil setelah dilakukan pembulatan adalah 100 orang karyawan.

3.2.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Untuk menjawab identifikasi masalah nomor satu dan dua, maka hasil, wawancara dengan responden, dan telaah dokumen perusahaan, serta pentabulasian hasil kuesioner, akan dianalisis guna mendeskripsikan bagaimana tanggapan responden terhadap budaya organisasi di PT. Condong Garut. dan kondisi prestasi kerja karyawan di PT. Condong Garut. Pentabulasian kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala likert.

Untuk menjawab identifikasi masalah nomor tiga, yaitu hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan dilakukan dengan beberapa tahapan analisis yaitu :

1. Analisis Korelasi Spearman

Perhitungan analisis korelasi Spearman menggunakan rumus di bawah ini:

$$rs = 1 - \left[\frac{6 \sum d^2}{N^3 - N} \right]$$

dimana

rs = koefisien korelasi spearman

d = selisih antara jenjang dari x dan y

N = total pasangan data observasi

Jika terdapat rangking yang berangka sama, maka digunakan faktor koreksi T, yaitu

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

dimana :

T = faktor koreksi

t = banyaknya observasi berangka sama

Selanjutnya digunakan rumus koefisien korelasi spearman

$$rs = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma d^2}{2\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}}$$

dimana

$$\Sigma x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma TX \quad \text{dan} \quad \Sigma y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma TY$$

Keeratan hubungan diinterpretasikan dengan standar yang dikemukakan oleh Sugiono sebagai berikut :

Tabel 3.2

Kriteria Nilai Korelasi

$-1 \leq r \leq +1$	Tingkat Keeratan
0,80 – 1,00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0,60 – 0,79	Korelasi kuat
0,40 – 0,59	Korelasi sedang/cukup kuat
0,20 – 0,39	Korelasi rendah
0,00 – 0,19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono

Tabel 3.3
Kriteria Budaya Organisasi

$-1 \leq r \leq +1$	Tingkat Keeratan
1 – 1,79	Tidak mendukung
1,8 – 2,59	Kurang mendukung
2,6 – 3,39	Cukup mendukung
3,4 – 4,19	Mendukung
4,2 – 5	Sangat mendukung

Sumber : Sugiyono

Tabel 3.4
Kriteria Prestasi Kerja

$-1 \leq r \leq +1$	Tingkat Keeratan
1 – 1,79	Sangat rendah
1,8 – 2,59	Kurang
2,6 – 3,39	Cukup tinggi
3,4 – 4,19	Tinggi
4,2 – 5	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono

2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah :

$H_0 : r \leq 0$:budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan tidak mempunyai hubungan yang signifikan

$H_1 : r > 0$:budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan

Uji hipotesis menggunakan uji t-student dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

dimana :

r_s = koefisien korelasi Spearman

n = banyaknya responden

dengan ketentuan :

H_0 diterima, jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak, jika $t_{hit} > t_{tabel}$

Untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis di atas dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Berikut adalah profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1
Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	89	89
Wanita	11	11
Total	100	100

Sumber : kuesioner

Sebagian besar responden adalah pria sebanyak 89% dan sisanya adalah wanita sebanyak 11%.

Tabel 4.2
Usia responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30 tahun	33	33
31- 40 tahun	22	22
41 - 50 tahun	37	37
51- 60 tahun	7	7
61 – 70 tahun	1	1
Total	100	100

Sumber : kuesioner

Sebagian besar responden berusia antara 41 hingga 50 tahun sebanyak 37%, 20 hingga 30 tahun sebanyak 33%, berusia antara 31 hingga 40 tahun sebanyak 22%, berusia antara 51 hingga 60 tahun sebanyak 7%, dan antara 61 hingga 70 tahun sebanyak 1%.

Tabel 4.3
Lama bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 tahun	3	3
1 - 10 tahun	45	45
11 - 20 tahun	33	33
21- 30 tahun	15	15
30 - 40 tahun	4	4
Total	100	100

Sumber : kuesioner

Sebagian besar responden telah bekerja selama 1 hingga 10 tahun sebanyak 45%, antara 11 hingga 20 tahun sebanyak 33%, antara 21 hingga 30 tahun sebanyak 15%, antara 30 hingga 40 tahun sebanyak 4%, dan kurang dari 1 tahun sebanyak 3.

Tabel 4.4
Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	15	15
SMP	18	18
SMA	47	47
D 1	2	2
D 2	2	2
D 3	2	2
S 1	13	13
S 2	1	1
S 3	0	0
Total	100	100

Sumber : kuesioner

Sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir SMA sebanyak 47%, pendidikan terakhir SMP sebanyak 18%, pendidikan terakhir SD sebanyak 15%, pendidikan terakhir S 1 sebanyak 12%, pendidikan terakhir D1, D2, dan D3 sebanyak 2%, dan pendidikan terakhir S 2 sebanyak 1%.

4.2 Budaya Organisasi di PT. Condong Garut

Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di PT. Condong Garut, maka berikut ini adalah tabulasi kuesioner mengenai budaya organisasi, melalui pentabulasian data maka bisa diketahui kondisi dari setiap indikator budaya organisasi.

Tabel 4. 5
Contoh sikap yang baik dari atasan

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	87	87	435
Setuju	4	13	13	52
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	487

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 87% menjawab sangat setuju dan yang menjawab setuju sebanyak 13%. Skoring untuk indikator atasan memberikan contoh sikap yang baik agar dapat menjadi panutan bagi bawahan adalah dengan membagi skor aktual dengan jumlah responden (100), dan ini berlaku untuk semua item indikator, sedangkankan skor aktual adalah sebesar 487 (435+52), maka diperoleh skor sebesar $(487/100=4,87)$. Nilai indikator sebesar 4,87 menunjukkan bahwa contoh sikap yang baik atasan kepada karyawan sangat mendukung terhadap pembentukan budaya organisasi yang baik.

Tabel 4. 6
Tuntutan mencontoh sikap baik dari atasan

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	59	59	295
Setuju	4	38	38	152
Ragu-ragu	3	3	3	9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	456

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 59% menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 38, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3%. Skoring untuk indikator tuntutan dari atasan agar bawahannya dapat mencontoh sikap baik dari atasannya dalam bekerja adalah sebesar 456, maka diperoleh skor sebesar 4,56 (456/100). Nilai indikator sebesar 4,56 menunjukkan bahwa perilaku atasan meminta karyawan untuk mengikutinya perilaku baiknya sangat mendukung dalam membentuk budaya organisasi yang baik. .

Tabel 4.7
Aturan organisasi secara tertulis yang dapat dipahami oleh karyawan

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	47	47	235
Setuju	4	49	49	196
Ragu-ragu	3	3	3	9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	1
Total		100	100	441

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 49% menjawab setuju, 47% menjawab sangat setuju, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3%. Skoring untuk indikator adanya aturan organisasi secara tertulis yang dapat dipahami oleh karyawan adalah sebesar 441, maka diperoleh skor sebesar 4,41 (441/100). Nilai

indikator sebesar 4,41 menunjukkan kondisi dimana karyawan mampu memahami aturan tertulis yang diberikan organisasi akan sangat mendukung dalam membentuk budaya organisasi yang baik.

Tabel 4. 8
Masa perkenalan sebelum karyawan baru masuk bekerja

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	27	27	135
Setuju	4	65	65	260
Ragu-ragu	3	5	5	15
Tidak setuju	2	3	3	6
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	416

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 65% menjawab setuju, 27% menjawab setuju, menjawab ragu-ragu sebanyak 5%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3%. Skoring untuk indikator adanya masa perkenalan sebelum karyawan baru masuk bekerja adalah sebesar 416, maka diperoleh skor sebesar 4,16 ($416/100$). Nilai indikator sebesar 4,16 menunjukkan masa perkenalan bagi karyawan sebelum mulai bekerja akan mendukung bagi pembentukan budaya organisasi yang baik.

Tabel 4. 9
Pelatihan bagi karyawan lama yang kurang berprestasi

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	44	44	220
Setuju	4	51	51	204
Ragu-ragu	3	3	3	9
Tidak setuju	2	1	1	2
Sangat tidak setuju	1	1	1	1
Total		100	100	436

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 51% menjawab setuju, 44% menjawab sangat setuju, 3% menjawab ragu-ragu sebanyak, dan 1% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skoring untuk indikator adanya pelatihan bagi karyawan lama yang kurang berprestasi adalah sebesar 436, maka diperoleh skor sebesar 4,36 ($436/100$). Nilai indikator sebesar 4,36 menunjukkan pelatihan bagi karyawan yang kurang berprestasi akan sangat mendukung pembentukan budaya organisasi yang baik.

Tabel 4. 10
Imbalan materi bagi yang berprestasi (uang atau benda)

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	28	28	140
Setuju	4	47	47	188
Ragu-ragu	3	8	8	24
Tidak setuju	2	15	15	30
Sangat tidak setuju	1	2	2	2
Total		100	100	384

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 47% menjawab setuju, 28% menjawab sangat setuju, menjawab ragu-ragu sebanyak 8%, menjawab tidak setuju sebanyak 15%, dan 2% menjawab sangat tidak setuju. Skoring untuk indikator adanya imbalan materi bagi yang berprestasi (uang atau benda) adalah sebesar 384, maka

diperoleh skor sebesar 3,84 (384/100). Nilai indikator sebesar 3,84 menunjukkan system pemberian imbalan materi bagi mereka yang berprestasi akan mendukung pembentukan budaya organisasi yang baik.

Tabel 4. 11
Imbalan non materi bagi yang berprestasi (penghargaan)

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	60	60	300
Setuju	4	37	37	148
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	2	2	4
Sangat tidak setuju	1	1	1	1
Total		100	100	453

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 60% menjawab sangat setuju, 38% menjawab setuju, sebanyak 2% menjawab tidak setuju dan sebanyak 1% menjawab sangat tidak setuju. Skoring untuk indikator adanya imbalan non materi bagi yang berprestasi (penghargaan) adalah sebesar 453, maka diperoleh skor sebesar 4,53 (453/100). Nilai indikator sebesar 4,53 menunjukkan bahwa imbalan non materi berupa penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan sangat mendukung pembentukan budaya organisasi yang baik.

Tabel 4. 12
Kotak saran

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	17	17	85
Setuju	4	70	70	280
Ragu-ragu	3	7	7	21
Tidak setuju	2	6	6	12
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	398

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 70% menjawab setuju, 17% menjawab setuju, sebanyak 7% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 6% menjawab tidak setuju. Skoring untuk indikator adanya kotak saran adalah sebesar 398, maka diperoleh skor sebesar 3,98 (398/100). Nilai indikator sebesar 3,98 menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk mendapatkan umpan balik dari para karyawan dengan cara menyimpan kotak saran akan sangat mendukung pembentukan budaya organisasi yang baik.

Tabel 4. 13
Respon terhadap saran yang diajukan oleh karyawan

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	36	36	180
Setuju	4	58	58	232
Ragu-ragu	3	4	4	12
Tidak setuju	2	2	2	4
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	428

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 58% menjawab setuju, 36% menjawab setuju, sebanyak 4% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2% menjawab tidak setuju. Skoring untuk indikator adanya respon terhadap saran yang diajukan oleh karyawan adalah sebesar 428, maka diperoleh skor sebesar 4,28 (428/100). Nilai indikator sebesar 4,28 menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk memenuhi keinginan atau hal yang disampaikan karyawan sangat mendukung terhadap pembentukan budaya organisasi yang baik. .

Setelah membahas satu persatu indikator mengenai budaya organisasi, maka berikutnya adalah rekapitulasinya

Tabel 4. 14
Rekapitulasi indikator budaya organisasi

No.	Indikator	Skor	Rata-rata
1	Atasan memberikan contoh sikap yang baik agar dapat menjadi panutan bagi bawahan	487	4.87
2	Tuntutan dari atasan agar bawahannya dapat mencontoh sikap baik dari atasannya dalam bekerja	456	4.56
3	Adanya imbalan non materi bagi yang berprestasi (penghargaan)	453	4.53
4	Adanya aturan organisasi secara tertulis yang dapat dipahami oleh karyawan	441	4.41
5	Adanya pelatihan bagi karyawan lama yang kurang berprestasi	436	4.36
6	Adanya respon terhadap saran yang diajukan oleh karyawan	428	4.28
7	Adanya masa perkenalan sebelum karyawan baru masuk bekerja	416	4.16
8	Adanya kotak saran	398	3.98
9	Adanya imbalan materi bagi yang berprestasi (uang atau benda)	384	3.84
Total rata-rata			4.33

Sumber: kuesioner

Dari nilai rata-rata secara keseluruhan menunjukkan nilai sebesar 4.33, artinya secara keseluruhan sudah tercapai upaya yang sangat mendukung terhadap prestasi kerja karyawan.

4.3 Kondisi Prestasi Kerja Karyawan di PT. Condong Garut

Untuk mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan di PT. Condong Garut, maka berikut ini adalah tabulasi kuesioner mengenai prestasi kerja karyawan.

Tabel 4. 15
Hasil kerja sesuai dengan standar

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	9	9	45
Setuju	4	67	67	268
Ragu-ragu	3	19	19	57
Tidak setuju	2	5	5	10
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	380

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 67% menjawab setuju, 19% menjawab ragu-ragu, sebanyak 9% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 5% menjawab tidak setuju. Skoring untuk indikator hasil kerja sesuai dengan standar adalah sebesar 380, maka diperoleh skor sebesar 3,80 (380/100). Nilai indikator sebesar 3,80 menunjukkan bahwa kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar dalam kondisi tinggi.

Tabel 4. 16
Hasil pekerjaan yang rapih

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	4	4	20
Setuju	4	43	43	172
Ragu-ragu	3	43	43	129
Tidak setuju	2	9	9	18
Sangat tidak setuju	1	1	1	1
Total		100	100	340

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 43% menjawab setuju dan ragu-ragu, 9% menjawab tidak setuju, sebanyak 4% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 1% menjawab sangat tidak setuju. Skoring untuk indikator hasil pekerjaan yang rapih adalah sebesar 340, maka diperoleh skor sebesar 3,40 (340/100). Nilai indikator sebesar 3,40 menunjukkan bahwa kerapihan kerja karyawan tinggi.

Tabel 4. 17
Waktu pengerjaan lebih cepat

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	7	7	35
Setuju	4	58	58	232
Ragu-ragu	3	32	32	96
Tidak setuju	2	3	3	6
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	369

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 58% menjawab setuju, 32% menjawab ragu-ragu, sebanyak 7% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 3% menjawab sangat tidak setuju. Skoring untuk indikator waktu pengerjaan lebih cepat adalah sebesar 369, maka diperoleh skor sebesar 3,69 ($369/100$). Nilai indikator sebesar 3,69 menunjukkan bahwa waktu pengerjaan lebih cepat.

Tabel 4. 18
Hasil pekerjaan yang lebih banyak dari standar yang ditetapkan

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	6	6	30
Setuju	4	48	48	192
Ragu-ragu	3	37	37	111
Tidak setuju	2	9	9	18
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	351

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 48% menjawab setuju, 37% menjawab ragu-ragu, sebanyak 9% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 6% menjawab sangat setuju. Skoring untuk indikator hasil pekerjaan yang lebih banyak dari standar yang ditetapkan adalah sebesar 351, maka diperoleh skor sebesar 3,51 ($351/100$). Nilai indikator sebesar 3,51 menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk bekerja lebih dari kuantitas standar sudah tinggi.

Tabel 4. 19
 Pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	12	12	60
Setuju	4	70	70	280
Ragu-ragu	3	18	18	54
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	394

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 70% menjawab setuju, 18% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 12% menjawab sangat setuju. Skoring untuk indikator pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan adalah sebesar 394, maka diperoleh skor sebesar 3,94 (394/100). Nilai indikator sebesar 3,94 menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sudah tinggi.

Tabel 4. 20
 Pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan sarana dan prasarana yang ada

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	13	13	65
Setuju	4	70	70	280
Ragu-ragu	3	16	16	48
Tidak setuju	2	1	1	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	395

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 70% menjawab setuju, 16% menjawab ragu-ragu, 13% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1% menjawab tidak setuju. Skoring untuk indikator pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan sarana dan prasarana yang ada adalah sebesar 395, maka diperoleh skor sebesar 3,95

(395/100). Nilai indikator sebesar 3,95 menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk menggunakan peralatan kerja sudah tinggi.

Tabel 4. 21
Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	11	11	55
Setuju	4	76	76	304
Ragu-ragu	3	12	12	36
Tidak setuju	2	1	1	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	397

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 76% menjawab setuju, 12% menjawab ragu-ragu, 11% menjawab sangat setuju dan sebanyak 1% menjawab tidak setuju. Skoring untuk indikator kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah sebesar 397, maka diperoleh skor sebesar 3,97 (397/100). Nilai indikator sebesar 3,97 menunjukkan bahwa kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah tinggi.

Tabel 4. 22

Bimbingan atasan / supervisor karyawan tetap dapat melaksanakan tugas

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	5	5	25
Setuju	4	21	21	84
Ragu-ragu	3	44	44	132
Tidak setuju	2	26	26	52
Sangat tidak setuju	1	4	4	4
Total		100	100	297

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 44% menjawab ragu-ragu, 26% menjawab tidak setuju, 21% menjawab setuju, 5% menjawab sangat setuju dan sebanyak 4% menjawab sangat tidak setuju. Skoring untuk indikator tanpa adanya bimbingan atasan / supervisor karyawan tetap dapat melaksanakan tugas adalah sebesar 297, maka diperoleh skor sebesar 2,97 ($297/100$). Nilai indikator sebesar 2,97 menunjukkan bahwa kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan cukup tinggi.

Tabel 4. 23

Bertanggungjawab atas hasil kerja yang telah dilakukan

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	28	28	140
Setuju	4	69	69	276
Ragu-ragu	3	3	3	9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	425

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 69% menjawab setuju, 28% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 3% menjawab ragu-ragu. Skoring untuk indikator bertanggungjawab atas hasil kerja yang telah dilakukan adalah sebesar 425, maka

diperoleh skor sebesar 4,25 (425/100). Nilai indikator sebesar 4,25 menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi.

Tabel 4. 24
Kerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas

Pernyataan	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat setuju	5	33	33	165
Setuju	4	67	67	268
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		100	100	433

Sumber : kuesioner

Mayoritas responden sebanyak 67% menjawab setuju dan 33% menjawab sangat setuju. Skoring untuk indikator kerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas adalah sebesar 433, maka diperoleh skor sebesar 4,33 (433/100). Nilai indikator sebesar 4,33 menunjukkan bahwa kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi.

Setelah membahas satu persatu indikator mengenai prestasi kerja, berikut adalah rekapitulasinya

Tabel 4. 25
Rekapitulasi indikator prestasi kerja

No.	Indikator	Skor	Rata-rata
1	Kerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas	433	4.33
2	Bertanggungjawab atas hasil kerja yang telah dilakukan	425	4.25
3	Kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	397	3.97
4	Pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan sarana dan prasarana yang ada	395	3.95
5	Pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan	394	3.94
6	Hasil kerja sesuai dengan standar	380	3.80
7	Waktu pengerjaan lebih cepat	369	3.69
8	Hasil pekerjaan yang lebih banyak dari standar yang ditetapkan	351	3.51
9	Hasil pekerjaan yang rapih	340	3.40
10	Tanpa adanya bimbingan atasan / supervisor karyawan tetap dapat melaksanakan tugas	297	2.97
Total rata-rata			3.78

Sumber : kuesioner

Dari nilai rata-rata secara keseluruhan menunjukkan nilai sebesar 3.78, artinya secara keseluruhan prestasi kerja karyawan berada dalam kondisi tinggi.

4.4 Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan di PT. Condong Garut

Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan di PT. Condong Garut, maka dilakukan serangkaian perhitungan Statistik sebagai berikut :

4.4.1 Uji Korelasi

Pada bagian ini digunakan analisa kuantitatif untuk mengukur besar korelasi antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan menggunakan korelasi Rank Spearman. Langkah-langkah perhitungan untuk mendapatkan koefisien korelasi Rank Spearman ini adalah sebagai berikut :

1. Menentukan rangking untuk data-data variabel X dan variabel Y, dimulai dari data pertama sampai dengan data terakhir (data ke -100). Apabila terdapat data dengan nilai yang sama besarnya (angka kembar), maka diambil rata-rata hitung dari rank-rank data yang nilainya sama.
2. Menentukan harga d, untuk setiap data dengan cara mengurangi rank variabel X dengan variabel Y. Harga d tersebut kemudian dikuadratkan untuk menentukan d^2 masing-masing data. Akhirnya menjumlahkan harga-harga d^2 untuk keseluruhan data guna mendapatkan $\sum di^2$.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 100 responden maka diperoleh nilai $\sum di^2 = 92003,75$. Ternyata dari tabel induk ditemukan skor sama baik pada variabel X maupun Y. Untuk itu perlu dihitung $\sum TX$ dan $\sum TY$, perhitungan selengkapnya terdapat di lampiran.

Adanya nilai kembar pada variabel X dan Y, maka rumus yang dipergunakan adalah :

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Setelah diperoleh nilai $\sum TX = 1036,5$ dan $\sum TY = 627,5$, maka dengan $n = 100$ serta $\sum di^2 = 92003,75$, korelasi Rank Spearman dapat ditemukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum TX$$

$$\sum x^2 = \frac{100^3 - 100}{12} - 1036,5$$

$$\sum x^2 = 82288,5$$

$$\Sigma y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \Sigma TY$$

$$\Sigma y^2 = \frac{100^3 - 100}{12} - 627.5$$

$$\Sigma y^2 = 82697.5$$

Maka akan diperoleh :

$$rs = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma d^2}{2\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}}$$

$$rs = \frac{82288.5 + 82697.5 - 92003.75}{2\sqrt{82288.5 \times 82697.5}}$$

$$rs = 0,44$$

Berdasarkan perhitungan korelasi Rank Spearman di atas, maka diperoleh nilai rs sebesar 0,44. nilai rs berada di antara 0,40 – 0,59, maka hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja karyawan dalam tingkat hubungan yang cukup kuat.

4.4.2 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

Dimana : KD = koefisien determinasi

: rs = korelasi Rank Spearman

Jadi koefisien determinasi sebesar

$$KD = 0,44^2 \times 100\%$$

$$KD = 19,56\%$$

Artinya kontribusi budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 19,56%, dan sisanya sebesar 80,44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.4.3 Uji Hipotesis

Untuk menganalisis hubungan organisasi dengan prestasi kerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis dengan uji t, yaitu untuk membuktikan suatu korelasi berarti atau tidak, dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

$H_0 : r \leq 0$:budaya organisasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja

$H_1 : r > 0$:budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja

Kriteria uji :

H_0 diterima, jika $t_{hit} \leq t_{tabel} (\alpha = 0,05, df = n-2)$, berarti H_1 ditolak

H_0 ditolak, jika $t_{hit} > t_{tabel} (\alpha = 0,05, df = n-2)$, berarti H_1 diterima

Rumus uji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

Maka hasilnya adalah sebagai berikut :

$$t = 0,44 \sqrt{\frac{100-2}{1-0,44^2}}$$

$$t_{hitung} = 4,88$$

Persentase alpha ditentukan sebesar 5% (0,05)

Jumlah sampel (n) = 100 orang

$$\begin{aligned} \text{Derajat kebebasan (dk)} &= n-2 \\ &= 100-2 \\ &= 98 \end{aligned}$$

$$\text{Maka } t_{tabel} = \frac{120 - 98}{1,658 - x} = \frac{98 - 60}{1,671 - x}$$

$$\frac{22}{1,658 - x} = \frac{38}{1,671 - x}$$

$$22(1,671 - x) = 38(1,658 - x)$$

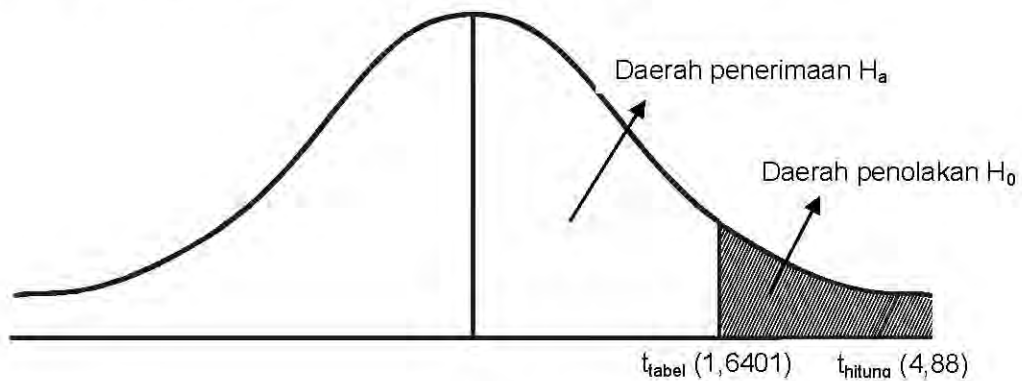
$$36,762 - 22x = 63,004 - 38x$$

$$16x = 26,242$$

$$X = 1,6401$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6401.

Nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($4,88 > 1,6401$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Keadaan ini dapat digambarkan dalam kurva distribusi normal sebagai berikut



Gambar 4.1
Daerah Penerimaan dan penolakan H_0 untuk Uji t.

Dari perhitungan di atas, ternyata H_0 ada pada daerah penolakan, dengan demikian hipotesis yang penulis buat dapat diterima karena terdukung oleh fakta yang diperoleh dari lapangan.