

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan mengenai "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Zeelandia Indonesia sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sample sebanyak 81 responden yang disebar, peneliti menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sample sebanyak 81 responden yang disebar, peneliti menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sample sebanyak 81 responden yang disebar, peneliti menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan jumlah sample sebanyak 81 responden yang disebarkan, penulis menyatakan bahwa pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat menguntungkan PT. Zeelandia Indonesia.

B. Implikasi

Dari hasil analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zeelandia Indonesia dengan menggunakan metode deskriptif, dapat diketahui bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelandia Indonesia.

1. Dari hasil analisis. Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis koefisien korelasi untuk X1 adalah sebanyak *0,000*, Hal ini berarti pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sangat kuat karena mendekati angka 1 yaitu nilai sempurna, hal ini berarti pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat karena mendekati angka 1 yaitu nilai sempurna.

2. Berdasarkan uji hipotesis untuk kompensasi (X1) maka diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 0,087 lebih kecil dari t_{tabel} 1.664 dan berada pada daerah H_0 yang berarti hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan uji hipotesis untuk Lingkungan Kerja (X2) maka diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 4,237 lebih besar dari t_{tabel} 1.664 dan berada pada daerah H_0 yang berarti hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi (X3) maka di peroleh hasil t_{hitung} sebesar 6,223 lebih besar dari t_{tabel} 1.664 dan berada pada daerah H_a yang berarti hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari materi di lapangan, penelitian ini pada dasarnya berjalan dengan baik. Namun, tidak ada salahnya para peneliti ingin menyampaikan beberapa usulan yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan pendidikan secara keseluruhan. Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan program kompensasi ini berjalan dengan baik, namun masih terdapat kesenjangan dalam penentuan upah tambahan, jika terjadi penambahan pekerjaan menurut para pekerja, upah yang diberikan perusahaan masih dibawah standar yang ditetapkan pemerintah. Selain itu, pegawai kontrak dan tetap harus bisa mengambil sisi positif dari pembatasan waktu kerja dengan meningkatkan kinerjanya bahkan melampaui kinerja pegawai tetap, bukan malah membebani perusahaan dengan kinerja. Sehingga nantinya pihak perusahaan akan memperpanjang kontraknya dan apabila sudah diangkat menjadi pegawai tetap, maka mereka dapat diseleksi menjadi pegawai tetap perusahaan.
2. Untuk mengatasi menurunnya kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, yaitu: perlunya memberikan Upah atau gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo, FX Pudjo, and Gregorius Widiyanto. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tomâ€™ s Silver Yogyakarta." *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17.2 (2019): 23-37.
- S. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 3-4.
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4084>
- Adam, B. (2018). Peranan manajemen strategi dan manajemen operasional dalam meningkatkan mutu pendidikan (Studi kasus di SMPN 13 Depok, Jabar). *Jurnal Tahdzibi*, 3(2), 57-66. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.57-66>
- DWIYAMA, F. (2018). Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 675-695. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.312>
- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3730.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p16>

Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.

HERLIMTAN, E. H., & NURWANTI. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Cipta Perkasa Metalindo. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(1), 75–85.
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/386/344>

Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.

Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya Dinus. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.

Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114.
<https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>

Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarok Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146.
<https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>

Musran, Makrus, M., & Wargianto. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA Musran Magister Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 1–19.

Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>

Putri, T., Mubarak, D., & Dmc, C. (2023). *JURNAL*. 7(1), 52–59. Setyawati, Y. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 34–41.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Maria Vanessa Alespin

Tempat/ tanggal lahir : Tangerang 11 Mei 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Katolik

Alamat Rumah : Villa Mutiara Pluit Blok D3 No 9

Nomor Hp 081317302447

IPK Terakhir : 3.56

Riwayat Pendidikan

Sekolah Dasar : SD Tarsisius Vireta

Sekolah Menengah Pertama : SMP Tarsisius Vireta

Sekolah Menengah Atas : SMA Tarsisius Vireta

Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Riwayat Pekerjaan

Pekerjaan : Mahasiswa



Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN RISET



Kepada
Yth. Kepala Biro Administrasi Akademik
Universitas Buddhi Dharma
Di tempat

Menjawab surat Saudara tertanggal 02 April 2024 dengan nomor : 009/Perm./BAA/IV/2024
Perihal Permohonan Magang sebagai berikut :

NIM : 20200500032
Nama : Maria Vanessa Alespin
Jurusan : Manajemen
Jenjang Studi : S1

Menyatakan bersedia menerima Mahasiswi tersebut untuk melaksanakan Magang di
Perusahaan/Instansi ini sampai selesai.

Tangerang, 03 April 2024

PT. Zeelandia Indonesia
Tangerang, Indonesia


Leo Susanto
Comben and Administration Head

Zeelandia Indonesia
Jl. Moh. Toha Km. 3, Margasari Karawaci,
Kota Tangerang-Banten 15113
T +62-21-5577553
F +62-21-5577556
E customerservice@zeelandia.co.id
W zeelandia.co.id

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

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754

TABEL FRUEKENSI KOMPENSASI (X1)

Upah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.5	2.5	2.5
2	9	11.1	11.1	13.6
3	3	3.7	3.7	17.3
4	22	27.2	27.2	44.4
5	45	55.6	55.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.5	2.5	2.5
3	5	6.2	6.2	8.6
4	38	46.9	46.9	55.6
5	36	44.4	44.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Fasilitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.7	3.7	3.7
	2	6	7.4	7.4	11.1
	3	12	14.8	14.8	25.9
	4	29	35.8	35.8	61.7
	5	31	38.3	38.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Tunjangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	8	9.9	9.9	11.1
	3	15	18.5	18.5	29.6
	4	30	37.0	37.0	66.7
	5	27	33.3	33.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pensiun Dini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	3	3.7	3.7	6.2
	4	33	40.7	40.7	46.9
	5	43	53.1	53.1	100.0
		Total	81	100.0	100.0

Asuransi Jiwa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	3	3.7	3.7	4.9
	3	13	16.0	16.0	21.0
	4	30	37.0	37.0	58.0
	5	34	42.0	42.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pesangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	2	2.5	2.5	3.7
	3	9	11.1	11.1	14.8
	4	34	42.0	42.0	56.8
	5	35	43.2	43.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Asuransi kesehatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	10	12.3	12.3	13.6
	4	42	51.9	51.9	65.4
	5	28	34.6	34.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Cuti kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	9	11.1	11.1	12.3
	4	39	48.1	48.1	60.5
	5	32	39.5	39.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI LINGKUNGAN KERJA (X2)**Penerangan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	29	35.8	35.8	38.3
	5	50	61.7	61.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Suasana Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	4.9	4.9	4.9
4	32	39.5	39.5	44.4
5	45	55.6	55.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Hubungan antara rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	7.4	7.4	7.4
4	29	35.8	35.8	43.2
5	46	56.8	56.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Hubungan antara bawahan dan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	6	7.4	7.4	8.6
4	34	42.0	42.0	50.6
5	40	49.4	49.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Tersedianya fasilitas kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	2	2.5	2.5	3.7
3	4	4.9	4.9	8.6
4	29	35.8	35.8	44.4
5	45	55.6	55.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Ukuran Ruangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.4	7.4	7.4
	4	33	40.7	40.7	48.1
	5	42	51.9	51.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Sirkulasi Udara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.4	7.4	7.4
	4	37	45.7	45.7	53.1
	5	38	46.9	46.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Kebersihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.7	3.7	3.7
	2	6	7.4	7.4	11.1
	3	8	9.9	9.9	21.0
	4	33	40.7	40.7	61.7
	5	31	38.3	38.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Kelancaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	22	27.2	27.2	29.6
	5	57	70.4	70.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI BUDAYA ORGANISASI (X3)**Kemampuan Berinovasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.7	3.7	3.7
3	6	7.4	7.4	11.1
4	32	39.5	39.5	50.6
5	40	49.4	49.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Pengambilan Resiko

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	12.3	12.3	12.3
4	43	53.1	53.1	65.4
5	28	34.6	34.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Toleransi terhadap Konflik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	8	9.9	9.9	11.1
4	39	48.1	48.1	59.3
5	33	40.7	40.7	100.0
Total	81	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI BUDAYA ORGANISASI (X3)**Kemampuan Berinovasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.7	3.7	3.7
3	6	7.4	7.4	11.1
4	32	39.5	39.5	50.6
5	40	49.4	49.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Pengambilan Resiko

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	12.3	12.3	12.3
4	43	53.1	53.1	65.4
5	28	34.6	34.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Toleransi terhadap Konflik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	8	9.9	9.9	11.1
4	39	48.1	48.1	59.3
5	33	40.7	40.7	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Berorientasi pada hasil akhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	5	6.2	6.2	7.4
4	37	45.7	45.7	53.1
5	38	46.9	46.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Kecermatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	2	2.5	2.5	3.7
3	7	8.6	8.6	12.3
4	40	49.4	49.4	61.7
5	31	38.3	38.3	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Keakuratan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	7	8.6	8.6	9.9
4	40	49.4	49.4	59.3
5	33	40.7	40.7	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Kompetitif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	7.4	7.4	7.4
4	40	49.4	49.4	56.8
5	35	43.2	43.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

TABEL FREKUENSI KINERJA KARYAWAN (Y)**Kualitas Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	6	7.4	7.4	8.6
4	32	39.5	39.5	48.1
5	42	51.9	51.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Tanggung Jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.2	1.2	1.2
3	5	6.2	6.2	7.4
4	33	40.7	40.7	48.1
5	42	51.9	51.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Kerja Sama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	8.6	8.6	8.6
4	44	54.3	54.3	63.0
5	30	37.0	37.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Keberanian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	4.9	4.9	4.9
4	31	38.3	38.3	43.2
5	46	56.8	56.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Professionalisme

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.7	3.7	3.7
4	33	40.7	40.7	44.4
5	45	55.6	55.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Semangat Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	4.9	4.9	4.9
4	43	53.1	53.1	58.0
5	34	42.0	42.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Kuantitas Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.7	3.7	3.7
4	38	46.9	46.9	50.6
5	40	49.4	49.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Inisiatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	7.4	7.4	7.4
4	40	49.4	49.4	56.8
5	35	43.2	43.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Ketepatan Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	13.6	13.6	13.6
4	32	39.5	39.5	53.1
5	38	46.9	46.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	