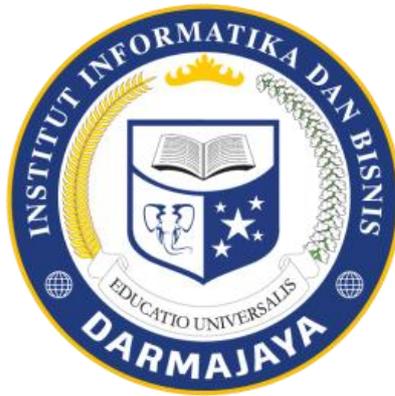


**ANALISIS DINAMIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MATRIX CENTER  
GROUP KOTABUMI**

**SKIRPSI**



**Oleh :**

**Sherly Augustin Pontoh**

**1512110101**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

**ANALISIS DINAMIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MATRIX CENTER  
GROUP KOTABUMI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA EKONOMI**  
Pada Jurusan Manajemen



**Oleh:**  
**Sherly Augustin Pontoh**  
**1512110101**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**



## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 8 April 2019

Yang membuat pernyataan,



**Sherly Augustin Rontoh**  
**NPM. 1512110101**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **ANALISIS DINAMIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MATRIX CENTER GROUP KOTABUMI**

Nama Mahasiswa : **Sherly Augustin Pontoh**

NPM : 1512110101

Jurusan : Manajemen

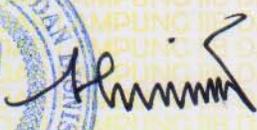
Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 8 April 2019

Disetujui Oleh :  
Dosen Pembimbing,

  
**Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si**  
NIK. 30010203

Mengetahi  
Ketua Program Studi,

  
**Aswin, S.E., M.M**  
NIK. 10190605

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 15 Maret 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul **ANALISIS DINAMIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MATRIX CENTER GROUP KOTABUMI.**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **SHERLY AUGUSTIN PONTOH**

NPM : 1512110101

Jurusan : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

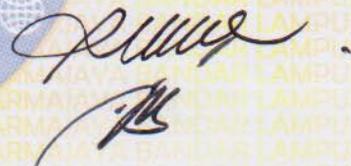
Nama

Status

Tanda Tangan

1. **M. Rafiq, S.E., M.si**

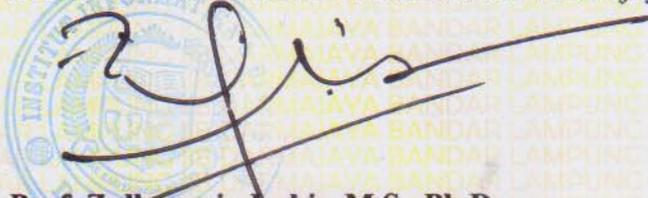
- Penguji I



2. **Suwandi, S.E., M.M**

- Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya,



**Prof. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D**  
NIK. 14580718

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Mulya Asri pada tanggal 15 Agustus 1997, yang merupakan anak kesatu dari dua bersaudara yang lahir dari pasangan bapak Robert Pontoh dan ibu Sulasmi.

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh :

- Pada tahun 2009, penulis menyelesaikan pendidikannya di Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah.
- Pada tahun 2012, penulis menyelesaikan pendidikannya di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Tulang Bawang Tengah.
- Pada tahun 2015, penulis menyelesaikan pendidikannya di Sekolah Menengah Atas (SMA) Fransiskus Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 8 April  
2019

**Sherly Augustin Pontoh**  
**NPM. 1512110101**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini akan ku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku Papa (Robert Pontoh) dan Mama (Sulasm).  
Terimakasih atas seluruh do'a yang selalu dipanjatkan pada setiap sujud dan segala kasih sayang, motivasi dan dukungan yang selama ini telah kalian berikan kepadaku. Semoga ini sebagai langkah awal untuk membahagiakan Papa dan Mama.
2. Adikku satu-satunya Jordan Horeb Pontoh, dan Robby Muksin serta seluruh keluarga besarku terimakasih atas segala doa dan dukungan yang telah kalian berikan kepadaku.
3. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.si. selaku dosen pembimbing skripsi saya, terimakasih atas segala ilmu yang diberikan, dan tidak henti-hentinya untuk membantu, menasehati, mengajari hingga memotivasi demi terwujudnya skripsi ini.
4. Kepada semua sahabatku (Johanes Richard, Eka Fitria Nur Muslimah, Dwi Anggun Septi, Junita Dwi Anna, Stevie Sugiharti, Deska Claudy Natali Saragih, Fina Feronika, Cindy Viliana Paulus, Reno Agung Prasetya, Kak Bob) terimakasih atas bantuan, motivasi, semangat, dan pengertiannya selama kita bersama-sama. Dari kalian saya belajar bahwa kebersamaan itu sangatlah indah.
5. Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya khususnya Jurusan Manajemen yang telah memotivasi serta membantu dalam terwujudnya skripsi ini.
6. Kepada Almamaterku IIB Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadi orang yang lebih baik.

## **MOTTO**

**“Hidup ini seperti sepeda. Agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak”.**

**(Albert Einstein)**

**“Impianku bukanlah untuk menjadi yang terbaik. Tapi menjadi seseorang yang tidak akan membuat diriku sendiri malu”.**

**(Key Shinee)**

**“Bersyukurlah atas segala sesuatu yang terjadi didalam hidup, karena dunia sifatnya hanya sementara”.**

**(Sherly Augustin Pontoh)**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS DINAMIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MATRIX CENTER GROUP KOTABUMI**

**Oleh :**

**SHERLY AUGUSTIN PONTOH**

PT. Matrix Center Group bergerak di bidang pelayanan jasa pulsa elektronik. PT. Matrix Center Group Kotabumi menyediakan pelayanan satu chip all operator untuk pengisian pulsa elektrik, voucher, dan perdana. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: karyawan kurang mampu beradaptasi dengan cepat atas perubahan peraturan yang ada dan kurang baiknya prestasi kerja pada karyawan PT. Matrix Center Group . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dinamika Kerja dan Budaya organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi pada PT. Matrix Center Group Kotabumi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *nonprobability sampling* dengan teknik jenuh dengan jumlah sampel 43 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Alat pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adanya pengaruh Dinamika kerja dan budaya terhadap prestasi kerja dengan komunikasi memperkuat pengaruh antara Dinamika Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Matrix Center Group Kotabumi.

**Kata kunci : Dinamika Kerja, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, Komunikasi.**

## ABSTRACT

### THE ANALYSIS OF WORK DYNAMICS AND ORGANIZATIONAL WORK CULTURE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE WITH COMMUNICATION AS THE MODERATION VARIABLE IN PT. MATRIX CENTER GROUP KOTA BUMI

By :

**SHERLY AUGUSTIN PONTOH**

PT. Matrix Center Group Kotabumi is engaged in electronic pulse services. PT. Matrix Center Group Kotabumi provides one chip for all-operators for charging electric vouchers, vouchers and starter packs. The problem in this study was that employees wereless able to adapt quickly to the changes in the existing regulations and the poor work performance of the employees of PT. Matrix Center Group Kotabumi. The objective of this study was to determine the effect of work dynamics and the organizational culture on the work performance with communication as the moderating variable at PT. Matrix Center Group Kotabumi. The population in this study was the employees of PT. Matrix Center Group Kotabumi. The sampling technique used in this study was the *nonprobability sampling* with the saturated sample techniques with the total sample 43 respondents. The data analysis method used in this study was the quantitative method. The testing tool used in this study was the regression analysis,  $t_{test}$ ,  $f_{test}$  and the determinating coefficient. The results of this study indicated that the work dynamics and the organizational culture affected the work performance of the employees at PT. Matrix Center Group Kotabumi.

**Keywords : Work Dynamics, Organizational Culture, Work Performance, Communication.**



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“ANALISIS DINAMIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MATRIX CENTER GROUP KOTABUMI”**.

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung. Penelitian ini cakupannya luas karena perpaduan dari berbagai mata kuliah yang telah ditempuh pada semester sebelumnya seperti Manajemen Sumber Daya Manusia, Komunikasi Bisnis, Metodologi Penelitian, Riset Sumber Daya Manusia, Seminar Sumber Daya Manusia, Statistik Deskriptif dan Statistika Inferens.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, motivasi dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA.,M.Sc. selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T.,M.T. selaku Wakil Rektor I IIB Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E.,M.M. selaku Wakil Rektor II IIB Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos.,M.M. selaku Wakil Rektor III IIB Darmajaya.
5. Bapak Zulkarnain Lubis, M.S.,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
6. Ibu Aswin, S.E.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.
7. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E.,M.Si. selaku pembimbing skripsi yang sudah membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu yang luar biasa.

8. Bapak dan Ibu dosen yang telah berbagi ilmu dan membimbing selama menempuh Pendidikan di IIB Darmajaya.
9. Staf IIB Darmajaya.
10. Papa dan Mama tercinta beserta keluarga besar yang selalu memberikan doa, cinta kasih dan dukungannya selama ini.
11. Teman-teman manajemen angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak henti-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Pimpinan dan karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
13. Semua pihak yang memberikan bantuan dan dorongan baik moral maupun materil selama ini.
14. Almamaterku tercinta IIB Darmajaya.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, 8 April 2019  
Penulis,

**Sherly Augustin Pontoh**  
**NPM. 1512110101**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 RumusanMasalah .....	10
1.3 RuangLingkupPenelitian.....	10
1.4 TujuanPenelitian .....	11
1.5 ManfaatPenelitian .....	12
1.6 SistematikaPenulisan .....	12

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 DinamikaKerja .....	14
2.1.1PengertianDinamikaKerja.....	14
2.1.2 IndikatorDinamikaKerja.....	14
2.2 BudayaOrganisasi .....	15
2.2.1 DefinisiBudayaOrganisasi .....	15
2.2.2 ElemenBudayaOrganisasi .....	16
2.2.3 FungsiBudayaOrganisasi .....	18
2.2.4 IndikatorBudayaOrganisasi.....	18

2.3 Prestasi Kerja	20
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	20
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	20
2.3.3 Unsur – Unsur Penilaian Prestasi Kerja	22
2.3.4 Indikator Prestasi Kerja	23
2.4 Komunikasi	24
2.4.1 Pengertian Komunikasi	24
2.4.2 Saluran Komunikasi dalam Perusahaan	25
2.4.3 Komunikasi yang Efektif	26
2.4.4 Indikator Komunikasi	27
2.5 Penelitian Terdahulu	28
2.6 Kerangka Pikir	30
2.6.1 Kerangka Pikir	30
2.6.1 Kerangka Penelitian	31
2.7 Hipotesis Penelitian	31
2.7.1 Hipotesis Kalimat	31
2.7.1 Hipotesis Statistik	32

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Sumber Data	33
3.3 Model Pengumpulan Data	34
3.3.1 Studi Kepustakaan ( <i>Library Research</i> )	34
3.3.2 Studi Lapangan ( <i>Field Research</i> )	34
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.4.1 Populasi	34
3.4.2 Sampel	35
3.5 Variabel Penelitian	35
3.6 Definisi Operasional Variabel	36
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	39
3.7.1 Uji Validitas	39

3.7.2 Uji Realibilitas .....	40
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	42
3.8.1 Uji Normalitas .....	42
3.8.2 Uji Linieritas .....	42
3.8.3 Uji Multikolinieritas .....	43
3.9 Metode Analisis Data .....	43
3.9.1 Deskriptif .....	44
3.9.2 Kuantitatif .....	44
3.10 Pengujian Hipotesis .....	45
3.10.1 Analisis Regresi .....	45
3.10.2 Uji t .....	46
3.10.3 Koefisien Determinasi .....	46

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data .....	48
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	48
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	50
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	64
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	64
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	67
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data .....	69
4.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	69
4.3.2 Hasil Uji Linieritas .....	69
4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
4.4 Hasil Pengujian MRA .....	72
4.5 Hasil Uji Hipotesis .....	73
4.5.1 Hasil Uji Parsial .....	73
4.5.2 Hasil Uji Simultan .....	76
4.6 Determinasi .....	77
4.7 Pembahasan .....	77

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan..... 80  
5.2 Saran ..... 80

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian.....	31

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Prestasi Kerja.....	4
Tabel 1.3 Standar Nilai.....	4
Tabel 1.4 Slogan-Slogan .....	8
Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Tipe Likert.....	34
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen.....	38
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	50
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Dinamika Kerja (X1).....	50
Tabel 4.6 Rentang Rata-Rata Setiap Variabel Penelitian.....	54
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya (X2).....	54
Tabel 4.8 Rentang Rata-Rata Setiap Variabel Penelitian.....	57
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y).....	57
Tabel 4.10 Rentang Rata-Rata Setiap Variabel Penelitian.....	60
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (M..).....	60
Tabel 4.12 Rentang Rata-Rata Setiap Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Dinamika (X1).....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya (X2).....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi (Y).....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (M).....	67
Tabel 4.17 Daftar Interpretasi Koefisien.....	68
Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.20 Hasil Uji Linieritas.....	70
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.22 MRA.....	72

Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial.....	74
Tabel 4.24 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.25 Hasil Uji Determinasi.....	77

#### **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 :Kuesioner
- Lampiran 2 : Uji Validitas

Lampiran 3 : Uji Reliabilitas  
Lampiran 4 : Data Kuesioner  
Lampiran 5 : Hasil Uji Data  
Lampiran 6 : F Tabel  
Lampiran 7 : T Tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ida Respatiningsih, 2015). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan prestasi kerja karyawan yang baik. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi karyawan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Prestasi kerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Prestasi kerja merupakan sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Wibowo (2015,p,215), yaitu prestasi kerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya,

memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Organisasi karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Menurut T.Hani Handoko dalam Rina (2011) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Fenomena yang sedang terjadi adalah dilihat akan kebutuhan konsumen yang tinggi dibidang teknologi komunikasi dan informasi yang semakin bersaing sehingga menciptakan areal tersendiri membuat setiap perusahaan harus ekstra kerja keras dan berinovasi dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini salah satunya dilakukan oleh PT. Matrix Center Group Kotabumi yang berada di Kotabumi Lampung Utara. PT. Matrix Center Group yang berada di Kotabumi Lampung Utara berdiri pada tahun 2012. PT. Matrix Center Group Kotabumi telah berkembang di berbagai kota di Lampung dan Sumatera Selatan. PT. Matrix Center Group Kotabumi bergerak dibidang pelayanan jasa pulsa elektronik. PT. Matrix Center Group bergerak di bidang pelayanan jasa pulsa elektronik. PT. Matrix Center Group Kotabumi menyediakan pelayanan satu chip all operator untuk pengisian pulsa elektrik, voucher, dan perdana. Selain itu PT. Matrix Center Group Kotabumi juga mencari agen atau reseller untuk menjadi mitra di jual beli dunia pulsa. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya PT. Matrix Center Group Kotabumi telah didukung oleh 43 karyawan yang aktif dalam perusahaan tersebut, adapun data jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**

### Data Karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Branch Manager	1
2.	Manager Sales	2
3.	Finance	2
4.	Analist	1
5.	CSO	15
6.	Sales	13
7.	SPG	9
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>

*Sumber : PT. Matrix Center Group Kotabumi,2019*

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Matrix Center Group Kotabumi yang berjumlah 43 karyawan yang terbagi dalam beberapa posisi/jabatan yang ditepatinya. Dalam menjalankan aktifitasnya terdapat masalah prestasi kerja karyawan yang dihadapi oleh PT. Matrix Center Group Kotabumi sepanjang tahun 2018, hal tersebut dapat dilihat pada tabel prestasi kerja yang mengacu pada standar kerja yang telah diterapkan oleh PT. Matrix Center Group Kotabumi dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh PT. Matrix Center Group Kotabumi sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

### Data Prestasi Kerja Karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi Tahun 2018

A. Perilaku Kerja	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor
1. Kualitas kerja	33	65	22,75

2. Kuantitas kerja	30	60	18
3. Keterampilan kerja	35	55	19,25
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>

*Sumber :PT. Matrix Center Group Kotabumi 2019*

**Tabel 1.3**

**Standar Nilai**

Nilai	Huruf Mutu	Keterangan
86 – 100	A	Sangat Baik (SB)
76 – 85	B	Baik (B)
66 – 75	C	Cukup Baik (CB)
50 – 65	D	Kurang Baik (KB)

*Sumber :PT. Matrix Center Group Kotabumi 2019*

Dari tabel 1.3 di atas dapat dilihat standar kriteria penilaian kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh PT. Matrix Center Group Kotabumi 2018 yang dilihat dari akumulasi dari setiap indikator yang telah ditetapkan oleh PT. Matrix Center Group Kotabumi.

Berdasarkan data hasil kinerja karyawan pada PT. Matrix Center Group Kotabumi yang dilihat dari keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Matrix Center Group Kotabumi dengan beberapa indikator pengukur prestasi kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh PT. Matrix Center Group Kotabumi sepanjang tahun 2018 yang mendapatkan jumlah skor 60 masuk kedalam kategori kurang baik. Prstasi kerja karyawan yang kurang baik berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai dan Basri (2010,p.50) adaapun factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah: dinamika kerja, budaya

organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), inisiatif serta kepuasan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor dinamika kerja dan budaya organisasi sebagai variabel yang akan diteliti serta komunikasi sebagai variabel moderasi, hal tersebut dikarenakan faktor dinamika kerja erat kaitannya dengan perubahan yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan dan budaya organisasi yang erat kaitannya dengan suatu kebiasaan atau nilai-nilai yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan serta komunikasi yang erat hubungannya dengan interaksi yang terjalin di dalamnya.

Faktor utama yang menjadi perhatian peneliti yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah dinamika kerja, dinamika kerja menunjukkan suatu perubahan yang bersifat cepat atau lambat yang terjadi di dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan yang mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Menurut Tjiptono (2017,p.145) dinamika kerja merupakan suatu bentuk perubahan yang berhubungan dengan suatu kondisi atau keadaan tertentu yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan suatu aktifitas pekerjaannya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi akhir-akhir ini selalu ditanamkan suatu sikap dimana individu harus mampu bekerja secara tim, bukan bekerja secara individu. Pergeseran ini tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja dari karyawan. Namun tidak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja secara tim. Perlunya kemampuan individu dalam berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja dengan orang lain, berbagi informasi yang diperlukan, mampu mengatasi konflik yang muncul, dan mengakui perbedaan diri masing-masing serta dapat membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan tim adalah berbagai macam persoalan yang muncul ketika bekerja dalam tim. Masalah yang terjadi pada PT. Matrix Center Group Kotabumi dimana karyawan kurang mampu beradaptasi dengan cepat atas perubahan-perubahan peraturan yang ada serta

karyawan kurang mampu menyelesaikan konflik yang sering terjadi dan kurang baiknya prestasi kerja karyawan.

Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Matrix Center Group Kotabumi karena ingin meneliti sumber daya manusia yang ada. Peneliti ingin melihat bagaimana prestasi kerja karyawan yang ada di PT. Matrix Center Group Kotabumi. Setelah melakukan penelitian ditemukan bahwa prestasi kerja karyawan masih dalam kategori kurang baik, pernyataan tersebut didukung data prestasi kerja karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi tahun 2018 pada tabel 1.2. Prestasi kerja dikatakan tidak bermasalah apabila mempunyai skor minimal 66-75. Tetapi skor prestasi kerja karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi berada di angka 60, maka dari itu prestasi karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi dikatakan kurang baik. Setelah diteliti lebih jauh ternyata ada beberapa hal yang menyebabkan prestasi kerja karyawan kurang baik. Penyebab kurang baiknya prestasi kerja karyawan adalah dinamika kerja, budaya organisasi, dan komunikasi. Karyawan di PT. Matrix Center Group Kotabumi sering mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan regulasi perusahaan yang tiba-tiba berubah. Contohnya karyawan kesulitan dalam menyesuaikan pembuatan laporan penjualan yang sebelumnya laporan tersebut dibuat dalam kurun waktu satu bulan sekali, tetapi saat ini karyawan diminta untuk membuat laporan penjualan dalam waktu mingguan. Dengan adanya perubahan regulasi dari perusahaan, karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan laporan penjualan dalam mingguan. Selain itu karyawan juga merasa kesulitan dalam proses daftar hadir. Sebelumnya, perusahaan menerapkan daftar hadir secara manual namun seiring perkembangan teknologi yang saat ini mempermudah proses pekerjaan maka daftar hadir karyawan pun diganti dengan berbasis teknologi. Pergantian daftar hadir dari manual menjadi berbasis teknologi diharapkan akan mempermudah karyawan dalam mengisi daftar hadir. Tetapi pada kenyataannya karyawan masih kurang mampu menggunakan daftar hadir berbasis teknologi, karyawan masih kesulitan membedakan mana daftar hadir yang digunakan ketika akan masuk jam kerja dan yang digunakan ketika

mengakhiri jam kerja. Budaya organisasi juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Matrix Center Group Kotabumi. PT. Matrix Center Group Kotabumi menerapkan budaya organisasi yang berisikan 9 konten yang terdapat di tabel 1.4. diharapkan dengan adanya budaya organisasi tersebut karyawan dapat mengikuti budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi dalam menjalankannya masih banyak karyawan yang tidak menerapkan budaya tersebut. Ada beberapa karyawan yang sering meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja sedang berlangsung, karyawan sering terlambat masuk kerja, bahkan masih ada karyawan yang jarang masuk kerja, tentu saja hal tersebut akan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Selain itu ditemukan adanya komunikasi yang kurang baik di PT. Matrix Center Group Kotabumi. Komunikasi berjalan kurang baik, sering terjadi komunikasi yang tidak optimal antara atasan dan bawahan. Hal tersebut akan memperburuk prestasi kerja karyawan, apabila hal itu dibiarkan maka seluruh individu didalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Maka didalam penelitian ini komunikasi menjadi variabel penguat (moderasi) antara dinamika kerja, budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2016). Dengan adanya budaya organisasi maka karyawan dapat bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan, sebab budaya organisasi merupakan salah satu identitas perusahaan yang menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan yang lainnya. Mematuhi budaya organisasi sepenuhnya dapat meningkatkan komitmen organisasi sebab budaya organisasi berisi nilai-nilai positif yang apabila diterapkan akan memberikan dampak yang luar biasa baik bagi karyawan dan perusahaan.

Seiring dengan perkembangannya, PT. Matrix Center Group Kotabumi dalam rangka menciptakan budaya organisasi yang baik, PT. Matrix Center Group Kotabumi menerapkan budaya organisasi yang berisikan tentang motivasi bagi karyawan-karyawannya yang bekerja pada PT. Matrix Center Group Kotabumi, Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Slogan – Slogan Pada PT. Matrix Center Group Kotabumi**

Slogan	Isi Konten
9 Prilaku Utama	1. Saling menghargai dan kerjasama
	2. Jujur, tulus dan terbuka
	3. Disiplin dan konsisten
	4. Berfikir, berkata dan bertindak terpuji
	5. Kompeten dan bertanggung jawab
	6. Memberikan solusi dan hasil terbaik
	7. Inovatif, proaktif dan cepat tanggap
	8. Mengutamakan kepuasan konsumen
	9. Orientasi pada nilai tambah dan terus menerus

*Sumber :PT. Matrix Center Group Kotabumi, 2019*

Dapat dilihat pada tabel 1.4 diatas budaya yang telah diterapkan oleh PT. Matrix Center Group Kotabumi pada karyawannya. Akan tetapi, dalam menjalankannya masih terdapatnya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, seperti: seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, terlambat masuk kantor serta tidak masuk kantor.

Faktor dinamika kerja dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dipengaruhi oleh komunikasi sebagai variabel moderasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi dan

masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik dan sebaliknya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Menurut Supardidan Anwar (2016,p.106) komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, didalamnya juga tercakup suatu pengertian. Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan masalah secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnis dan mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS DINAMIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

## **DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. MATRIX CENTER GROUP KOTABUMI”.**

### **1.2.Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Dinamika Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi di PT. Matrix Center Group Kotabumi?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi di PT. Matrix Center Group Kotabumi?
3. Bagaimana pengaruh Dinamika Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi di PT. Matrix Center Group Kotabumi?

### **1.3.Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi.

#### **2. Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Dinamika Kerja, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja, dan Komunikasi sebagai variabel Moderasi pada PT. Matrix Center Group Kotabumi.

#### **3. Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian ini dilakukan di PT. Matrix Center Group Kotabumi yang beralamat di Jl. Alamsyah Ratu Prawira Negara No.101, Tanjung Aman, Kotabumi Lampung Utara.

#### **4. Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilakukan sejak November 2018 sampai dengan Februari 2019.

#### **5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Dinamika Kerja, Budaya Organisasi, Prestasi Kerja Karyawan serta Komunikasi sebagai variabel moderasi.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Dinamika Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi pada PT. Matrix Center Group Kotabumi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi pada PT. Matrix Center Group Kotabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Dinamika Kerja dan Budaya organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi pada PT. Matrix Center Group Kotabumi.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya tentang Dinamika Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja serta Komunikasi sebagai variabel moderasi.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan informasi untuk menetapkan kebijakan-kebijakan dalam pemberian program-program dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja di PT. Matrix Center Group Kotabumi.

### **3. Bagi Institusi Akademik**

Dapat dipergunakan sebagai bahan acuan referensi penelitian selanjutnya dan menambah bahan referensi di perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang Analisis Dinamika Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi pada PT. Matrix Center Group Kotabumi.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, hipotesis.

##### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

##### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menerangkan tentang hasil dan pembahasan mengenai analisis Dinamika Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan komunikasi sebagai variabel moderasi pada PT. Matrix Center Group Kotabumi.

##### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

##### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Dinamika Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Dinamika Kerja**

Dinamika adalah suatu bentuk perubahan, baik itu yang sifatnya besar-besaran atau kecil-kecilan, maupun secara cepat atau lambat, yang sifatnya nyata dan berhubungan dengan suatu kondisi keadaan (Kartono, 2015). Dinamika adalah sesuatu hal yang mempunyai tenaga / kekuatan, selalu bergerak, berkembang serta bisa menyesuaikan diri terhadap keadaan tertentu dalam mengimbangi harapan konsumen (Wildan Zulkarnain, 2016). Menurut Tjiptono (2017,p.145) dinamika kerja merupakan suatu bentuk perubahan yang berhubungan dengan suatu kondisi atau keadaan tertentu yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan suatu aktifitas pekerjaannya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

##### **2.1.2 Indikator Dinamika Kerja**

Menurut Tjiptono (2017,p.146) indikator yang dapat mempengaruhi dinamika kerja adalah sebagai berikut:

1. Perubahan, merupakan segala sesuatu bentuk perubahan baik itu yang sifatnya besar atau kecil dan cepat atau lama di dalam menjalankan aktifitas dalam organisasi atau perusahaan.
2. Tenaga/kekuatan, merupakan suatu bentuk kemampuan dalam menyikapi atau menjalankan suatu kebijakan yang akan atau telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
3. Berkembang, hal ini berkaitan dengan perkembangan aktifitas yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.
4. Nilai, merupakan suatu gagasan yang di kemukakan yang berkaitan dengan kepentingan.

Dari beberapa ahli tentang dinamika kerja maka yang dimaksud dengan dinamika kerja adalah perubahan yang terjadi didalam

organisasi terkait dengan tenaga/kekuatan, pergerakan, perkembangan dan penyesuaian terhadap keadaan tertentu guna mengimbangi harapan konsumen. Perubahan dimaksud dalam organisasi dicerminkan oleh (perubahan, tenaga/kekuatan, perkembangan dan nilai).

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Definisi Budaya Organisasi**

Menurut Schein dalam Yusuf (2019) “definisi budaya organisasi yaitu pola dari rangkaian asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk dan berkembang pada kelompok. Asumsi tersebut memiliki tujuan agar organisasi mampu menghadapi permasalahan yang muncul diakibatkan penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik. Sehingga harus diajarkan kepada generasi berikutnya mengenai metode untuk mencapai pemahaman, bagaimana memikirkan dan merasakan terkait problematika yang ada”.

Menurut Luthan dalam Sopiah (2011,p.129) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2009,p.114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Mathis & Jackson (2010,p.128) budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Menurut Robbins & Coulter (2012,p.51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang diterapkan oleh suatu organisasi tentang untuk membedakan dengan organisasi lainnya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi.

### **2.2.2 Elemen Budaya Organisasi**

Menurut Denison dalam Mangkunegara (2009,p.115) elemen budaya organisasi, antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein dalam Mangkunegara (2009,p.115) yaitu: pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat ,berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

#### **1. Elemen Idealistik**

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Schein dalam Mangkungara (2009,p.115), elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

#### **2. Elemen Behavioural**

Elemen bersifat *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

### **2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi**

Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi 5 fungsi budaya organisasi, sebagai berikut :

- a) Berperan menetapkan batasan.
- b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi.
- e) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Robbins (2018) menyatakan fungsi organisasi terdiri dari :

1. Budaya memiliki tugas dalam menentukan batasan.
2. Budaya organisasi sebagai identitas anggota organisasi.
3. Membantu dalam pembentukan komitmen.
4. Mendukung terciptanya loyalitas dalam sistem sosial.

### **2.2.4 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Romi dan Susi (2014) mengemukakan indikator atau dimensi budaya organisasi meliputi:

1. Inovasi memperhitungkan resiko.

Suatu gagasan atau ide baru dalam memperhitungkan suatu resiko atau dampak yang akan terjadi di dalam suatu organisasi yang dijalani.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.

Dalam hal ini bagaimana suatu individu atau kelompok memberi perhatian lebih dalam terhadap suatu masalah yang terjadi di dalam suatu organisasi tersebut.

3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.

Suatu organisasi haruslah memiliki orientasi atau target capaian terhadap tujuan organisasi tersebut.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.

Suatu organisasi haruslah memiliki orientasi atau target capaian terhadap tujuan organisasi dan memenuhi tercapainya kepentingan anggota dalam organisasi tersebut.

5. Agresif dalam bekerja.

Sikap pro-aktif yang diperlihatkan oleh individu atau kelompok di dalam menghadapi segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi tersebut.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja.

Bagi sebuah organisasi besar, menjaga stabilitas kerja di dalam organisasi memang sebuah keharusan. Saat suatu organisasi dalam kondisi bermasalah atau ada seorang anggota memiliki status kerja yang tidak jelas maka hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja tim. Pasalnya, saat anggota tim ada yang merasa tertekan maka kerja sama tim yang sudah terbangun pun akan menjadi berantakan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kondisi kerja yang stabil untuk menjaga kerja sama antar anggota tim. Dengan begitu, setiap tugas yang diberikan baik untuk capaian harian ataupun bulanan dapat tercapai.

Dari beberapa ahli tentang budaya organisasi maka yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah keyakinan organisasi yang dipahami dan dipraktekkan oleh organisasi untuk menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi. Keyakinan yang dimaksud dalam budaya organisasi dicerminkan oleh (inovasi memperhitungkan resiko, memberi perhatian pada setiap masalah, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan anggota, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja).

## **2.3 Prestasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan hal utama yang menjadi perhatian bagi perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Rina (2011) ”prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam Rina (2011) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Judas dalam Latifah (2018) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta ketepatan waktu, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkannya sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Rina (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, sebagai berikut:

1. Faktor finansial, adalah semua hal yang menyangkut aspek jasmani dan kesejahteraan karyawan seperti upah atau gaji, macam-macam tunjangan, bonus dan jaminan sosial.
2. Faktor fisik, adalah semua hal yang menyangkut aspek jasmani dan kondisi fisik, lingkungan kerja, faktor umur, kesehatan, jenis pekerjaan, waktu kerja, dan sistem pemberian istirahat.
3. Faktor sosial, adalah segala hal yang menyangkut hubungan antara sesama karyawan, antara karyawan dengan pimpinan dan hubungan antara serikat pekerja dan organisasi.
4. Faktor psikologis, adalah segala hal yang menyangkut kehidupan karyawan dan mentalitas karyawan antara lain cita-cita, pandangan hidup, minat, sikap, bakat, kemampuan, keamanan.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Rina (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Produktivitas, adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) dalam hal ini produktivitas kerja dapat disamakan dengan prestasi kerja.
2. Kedisiplinan, adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Loyalitas, adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
4. Partisipasi, adalah salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai

ciri khas lain dari pada yang lain, dengan kata lain partisipasi yaitu keikutsertaan seseorang dalam suatu kegiatan atau pengambilan keputusan.

5. Motivasi, adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang.

### **2.3.3 Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Rina (2011) unsur-unsur yang mencakup penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan, penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti para bawahannya.
3. Kedisiplinan, penilaian menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas, penilaian menilai kemampuan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerjasama, penilaian menilai kesediaan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
6. Kepemimpinan, penilaian menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
7. Kepribadian, penilaian menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.

8. Prakarsa, penilaian menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
9. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen.
10. Tanggung jawab, penilaian menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

#### **2.3.4 Indikator Prestasi Kerja**

Indikator-indikator prestasi kerja, menurut Dharma dalam Kalista Sekar (2018) adalah sebagai berikut :

1. Pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran atau *output* dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari beberapa ahli tentang prestasi kerja maka yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah prestasi yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi yang dihasilkan dalam konteks prestasi kerja karyawan dicerminkan oleh (pengukuran kuantitas, pengukuran kualitas, pengukuran ketepatan waktu).

### **2.4 Komunikasi**

#### **2.4.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut Eugene dalam Wibowo (2014,p.165) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani dalam Wibowo (2014,p.164) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p.165) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Supardi dalam Wibowo (2014,p.166) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, didalamnya juga tercakup suatu pengertian. Dari pengertian maupun definisi komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya.

#### **2.4.2 Saluran Komunikasi Dalam Perusahaan**

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arah dasar gerakannya yang tampak dengan bentuknya saluran-saluran komunikasi. Saluran-saluran komunikasi formal ditentukan oleh struktur organisasi atau ditunjukkan oleh berbagai sarana formal lainnya. Menurut Handoko dalam Wibowo (2014,p.167), tipe saluran-saluran dasar komunikasi adalah vertikal, horizontal dan diagonal.

##### **a. Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi kebawah dan komunikasi keatas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya

memusatkan perhatiannya pada komunikasi kebawah, tetapi juga komunikasi keatas.

1. Komunikasi Kebawah (*down ward communicatioin*)

Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir kebawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi kebawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan untuk memberi penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Berita-berita kebawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, bulletin, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi orang atau kelompok-kelompok kecil.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini :

1. Komunikasi di antara para anggota dalam kelompok kerja yang sama.
2. Komunikasi yang terjadi antara dan diantara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat *koordinatif* dan merupakan hasil dari konsep *spesialisasi* organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan departemen lini dan staf. Tipe komunikasi ini

mencakup masalah-masalah lini dan saran staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

### **2.4.3 Komunikasi Yang Efektif**

Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang akurat dan dapat dimengerti dengan jelas antara manajemen dan para bawahan dalam proses dua arah. Menurut Eugene dalam Wibowo (2014,p.168) komunikasi yang efektif perlu diingat langkah-langkah berikut :

- a. Mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan.
- b. Gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, bila mungkin dalam bahasa si penerima.
- c. Memilih medium komunikasi yang paling sesuai, misalnya telepon/fax, e-mail, rapat/pertemuan, memo atau laporan.
- d. Memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, namun demikian harus disadari bahwa dalam analisis akhir tanggung jawab untuk mengartikan isi pesan ada pada penerima.
- e. Memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ketujuan, hal ini lebih mudah dalam komunikasi dua arah.

### **2.4.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p.171) indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

#### **1. Kemudahan dalam memperoleh informasi**

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

## 2. Intensitas komunikasi

Apabila banyak nya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

## 3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

## 4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

## 5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Dari beberapa ahli tentang komunikasi maka yang dimaksud dengan komunikasi adalah aktifitas karyawan dalam memberikan dan menerima informasi untuk tujuan yang dicapai. Aktifitas yang dimaksud dalam konteks komunikasi dalam organisasi dicerminkan oleh (kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap).

## 2.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Riset Ini dan Sekarang	Kontribusi untuk Penelitian
1	Adu, <i>et al.</i> (2013)	The Role of Conflict Management in Improving Relationships at Work : The Moderating Effect of Communication	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memoderasi hubungan antara manajemen konflik dengan hubungan karyawan di tempat kerja.	Variabel Independen dan Dependennya serta subjek penelitiannya.	Waktu dan materi yang digunakan untuk melakukan riset
2	Moreno, <i>et al.</i> (2009)	Relationship , Task and Process 1. Conflicts on Team Performance : The Moderating Role 1. of Communication Media	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memoderasi hubungan antara konflik dengan kinerja.	Variabel Independen dan Dependennya serta subjek penelitiannya.	Waktu dan materi yang digunakan untuk melakukan riset
3	Saumanda, dkk (2014)	Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderating pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Distribusi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan memoderasi Hubungan positif antara komunikasi dan kompetensi.	Variabel Independen dan Dependennya serta subjek penelitiannya.	Waktu dan materi yang digunakan untuk melakukan riset

---

Wilayah III  
Sumatra  
Bagian Utara

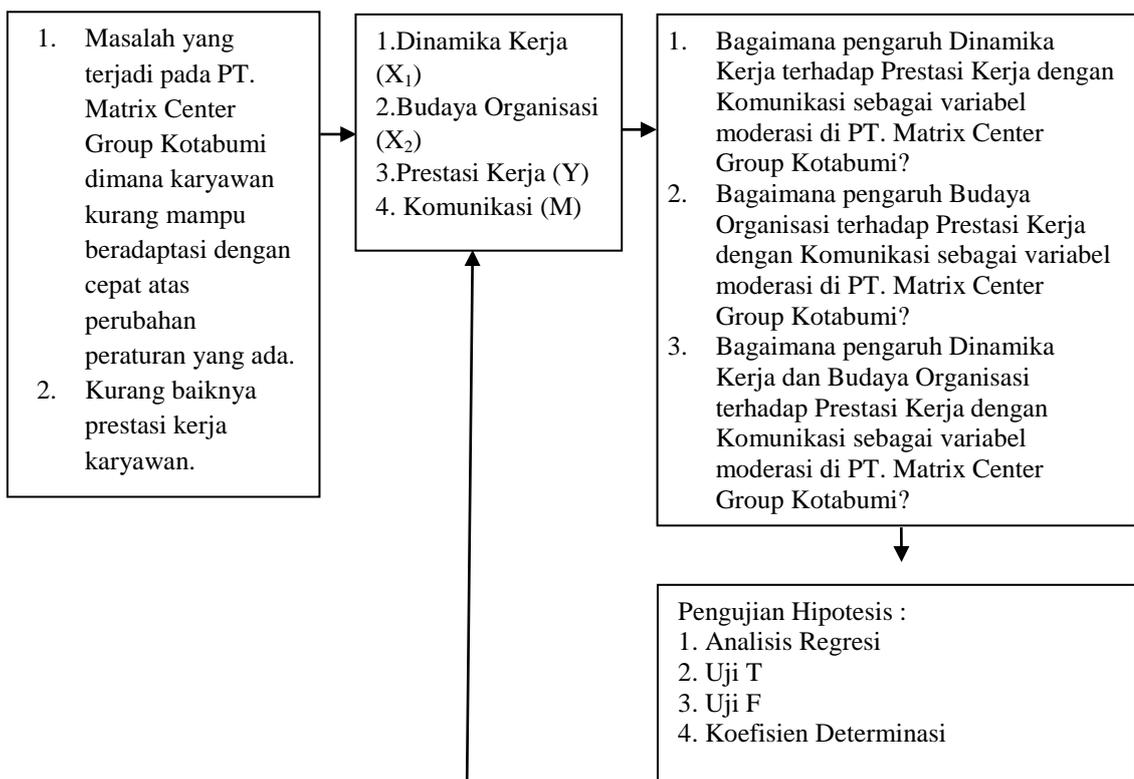
---

4	Middians yah Effendi. Vol.2.No .2.2005	Analisis Dinamika Organisasi dan Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam Etam Mandiri Sejahtera	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika organisasi yang terjadi berjalan baik.	Subjek penelitian dan metode penelitian	Waktu dan materi yang digunakan untuk melakukan riset
---	--	---	--	---	---

---

## 2.6 Kerangka Pikir

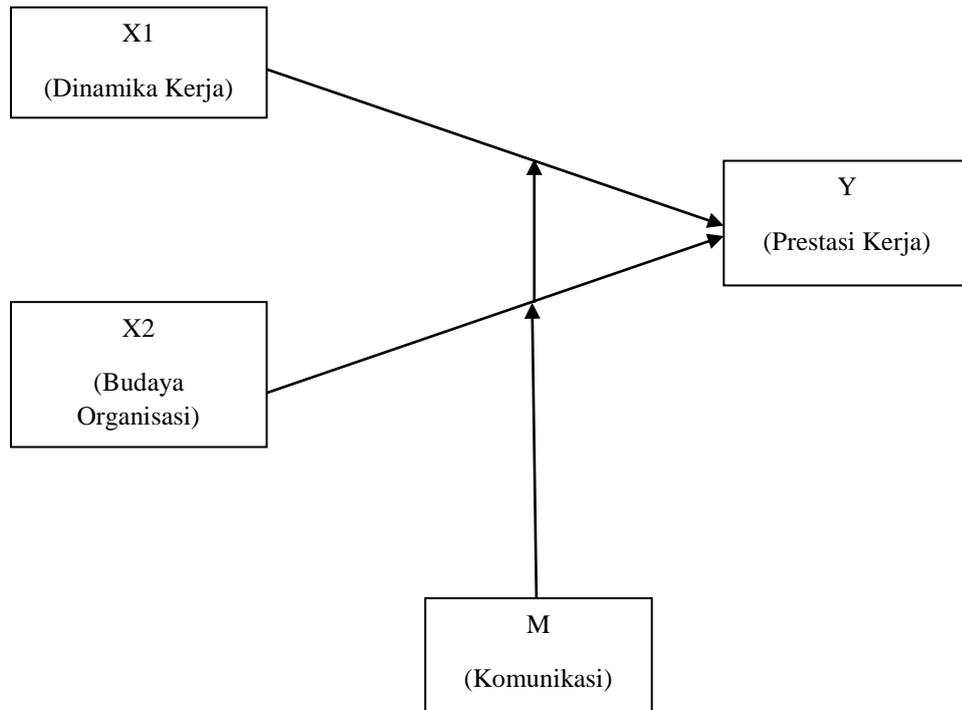
### 2.6.1 Kerangka Pikir



## UMPAN BALIK

- ↓
1. Terdapat pengaruh Dinamika Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi di PT. Matrix Center Group Kotabumi.
  2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi di PT. Matrix Center Group Kotabumi.
  3. Terdapat pengaruh Dinamika Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan Komunikasi sebagai variabel moderasi di PT. Matrix Center Group Kotabumi?

### 2.6.2 Kerangka Penelitian



## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009,p.93), perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

### 2.7.1 Hipotesis Kalimat

1. H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif antara dinamika kerja terhadap prestasi kerja.  
H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif antara dinamika kerja terhadap prestasi kerja.
2. H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja.  
H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja.
3. H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif antara dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui komunikasi.  
H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif antara dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui komunikasi.

### 2.7.2 Hipotesis Statistik

Maka, hipotesis statistik yang didapat adalah:

1. H<sub>0</sub> :  $\rho \geq 0$   
H<sub>1</sub>:  $\rho < 0$

2.  $H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

3.  $H_0 : \rho \leq 0$

$H_1 : \rho > 0$

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif juga disebut sebagai metode *positivistik* karena berlandaskan filsafat *positivism* Sugiyono (2010:13).

#### **3.2 Sumber data**

##### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2011,p.18) penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut responden. Data atau informasi di dapat melalui pernyataan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Data primer ini didapat melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variable yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif. Data primer dalam penelitian ini adalah data mengenai tanggapan responden terhadap variabel dinamika kerja, budaya organisasi serta data yang menunjukkan prestasi kerja karyawan. PT. Matrix Center Group Kotabumi Tahun 2018.

##### **2. Data Sekunder**

Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder diperoleh dari kepustakaan, pengamatan, hasil kegiatan perusahaan.

#### **3.3 Model Pengumpulan Data**

Model pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 3.3.1 Studi Kepustakaan (*library research*)

Studi kepustakaan (*library research*) dalam penelitian ini menggunakan jurnal-jurnal penelitian terdahulu serta buku-buku yang berhubungan dengan dinamika kerja, budaya organisasi, prestasi kerja, dan komunikasi.

### 3.3.2 Studi Lapangan (*field reasearch*)

Studi lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Perhitungan Menggunakan Tipe Likert**

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: sugiyono, (2013, p.133)*

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010,p.117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan pada PT. Matrix Center Group Kotabumi yang berjumlah 43 orang (*tabell.1*).

### **3.4.2 Sampel**

Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2011,p.24) *nonprobability sampling* merupakan tehnik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan tehnik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Matrix Center Group Kotabumi yang berjumlah 43 karyawan.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009:58) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **1. Variabel Independen**

Variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) atau independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Dinamika Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ).

#### **2. Variabel Dependen**

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi Kerja (Y).

### 3. Variabel Moderasi

Variabel moderasi (M) adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

#### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Dalam buku Riduwan dan Kuncoro (2015,p.182), memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Dinamika Kerja (X1)	Menurut Tjiptono (2017,p.145) Dinamika Kerja merupakan suatu bentuk perubahan yang berhubungan dengan suatu kondisi atau keadaan tertentu yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan suatu aktifitas pekerjaannya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.	Perubahan yang terjadi didalam organisasi terkait dengan tenaga/kekuatan , pergerakan, perkembangan, dan penyesuaian terhadap keadaan tertentu guna mengimbangi harapan konsumen.	1. Perubahan. 2. Tenaga/kekuatan. 3. Berkembang. 4. Nilai.	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Menurut Robbins dalam Romi dan Susi (2014) budaya organisasi adalah sebagai sistem makna bersama	Kebiasaan yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk membedakan organisasi satu dengan yang	1. Inovasi memperhitungkan resiko. 2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.	Likert

	yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain.	lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.</li> <li>4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.</li> <li>5. Agresif dalam bekerja.</li> <li>6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja.</li> </ol>	
Prestasi Kerja (Y)	Menurut Judas dalam Latifah (2018) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan didalam organisasi atau perusahaan tersebut.	Prestasi yang dihasilkan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengukuran Kuantitas.</li> <li>2. Pengukuran Kualitas.</li> <li>3. Pengukuran Ketepatan Waktu.</li> </ol>	Likert
Komunikasi (M)	Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan nya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Mangkunegara	Aktifitas karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi dalam memberikan dan menerima informasi untuk tujuan yang dicapai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemudahan dalam memperoleh informasi.</li> <li>2. Intensitas Komunikasi.</li> <li>3. Efektivitas Komunikasi.</li> <li>4. Tingkat Pemahaman Pesan.</li> <li>5. Perubahan Sikap.</li> </ol>	Likert

	dalam Wibowo (2014,p.168).			
--	-------------------------------	--	--	--

**Tabel 3.3**

**Kisi – Kisi Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Kuesioner</b>	<b>Jumlah Pertanyaan</b>
Dinamika Kerja (X1)	- Perubahan.	- 1,2,3	3
	- Tenaga/Kekuatan.	- 4,5,6	3
	- Berkembang.	- 7,8,9	3
	- Nilai.	- 10,11,12,13	4
Budaya Organisasi (X2)	- Inovasi memperhitungkan resiko.	- 14,15,16	3
	- Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.	- 17,18,19	3
	- Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.	- 20,21,22	3
	- Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.	- 23,24,25	3
	- Agresif dalam bekerja.	- 26,27,28	3
	- Mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja.	- 29,30,31	3
Prestasi Kerja (Y)	- Pengukuran kuantitas.	- 32,33,34,35	4
	- Pengukuran kualitas.	- 36,37,38,39	4
	- Pengukuran ketepatan waktu.	- 40,41,42,43	4
Komunikasi (M)	- Kemudahan dalam memperoleh informasi.	- 44,45,46	3
	- Intensitas komunikasi.	- 47,48,49	3

	- Efektivitas komunikasi.	- 50,51,52	3
	- Tingkat pemahaman pesan.	- 53,54,55	3
	- Perubahan sikap	- 56,57,58	3

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011,p.211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi. Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha$  sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid.  
Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig)  $< \alpha$  maka instrumen valid.  
Bila probabilitas (sig)  $> \alpha$  maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011, p.183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 30 responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reabilitas instrument

$\sum \sigma_i$  = Jumlah varian skor tiap item

$k$  = Banyaknya soal

$\sigma_t^2$  = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

**Tabel 3.4**

**Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2011)*

### **3.8 Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

1.  $H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

$H_a$  : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila  $Sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sampel tidak normal ).
2. Apabila  $Sig > 0.05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sampel normal ).

#### **3.8.2 Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Prosedur pengujian :

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### **3.8.3 Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21.0*) .

Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

## **3.9 Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh peneliti baik itu dari kuesioner dan sumber lain kemudian diolah dan dilakukan analisis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 3.9.1 Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan pemaparan deskripsi hasil survei yang dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung. Analisis deskriptif dibagi menjadi:

Analisis Deskriptif	Point
1. Karakteristik Responden	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan Usia</li> <li>2. Jenis Kelamin</li> <li>3. Jenjang Pendidikan</li> </ol>
2. Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil Jawaban Responden Variabel Dinamika Kerja</li> <li>2. Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi</li> <li>3. Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja</li> </ol>

### 3.9.2 Kuantitatif

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penekanan data yang bersumber dari data primer, yang mana data tersebut akan diolah kemudian dianalisis. Analisis data akan dilakukan secara kuantitatif dengan menerapkan landasan teori yang kuat melalui studi pustaka sehingga diharapkan akan memperoleh kesimpulan yang berbobot ilmiah. Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap pelayanan di PT.

Matrix Center Group Kotabumi dengan menggunakan *Simple Linier Regression. Moderating Regression Analysis* (MRA) juga akan digunakan dalam analisis kuantitatif pada penelitian ini untuk mengetahui bagaimana komunikasi memoderasi pengaruh dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Matrix Center Group Kotabumi.

### **3.10 Pengujian Hipotesis**

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis, Nazir (2009,p.182). Analisis regresi kemudian muncul sebagai studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Menurut Ghozali (2013,p.87) ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of fit*-nya. *Goodness of fit* secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  di tolak dan sebaliknya, disebut tidak signifikan bila uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  di terima).

#### **3.10.1 Analisis regresi**

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen dimanipulasi Sugiyono (2011,p.134). Teknik perhitungan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *Simple Linier Regression* dan *Moderating Regression Analysis* (MRA). *Simple linier regression* didasarkan pada hubungan kausal satu variabel, sedangkan MRA digunakan untuk menguji dan melihat bagaimana variabel moderasi memengaruhi hubungan antara variabel bebas dan terikat Sugiyono(2011,p.134), yang dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk model persamaan.

Uji interaksi atau sering di sebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi. Analisis MRA ini selain untuk melihat apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas juga untuk melihat apakah dengan di perhatikannya variabel moderasi dalam model, dapat meningkatkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau malah sebaliknya.

Sebelum di lakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu di lakukan pengujian terhadap variabel moderasi dengan melakukan regresi terhadap persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon \alpha \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \epsilon \alpha \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = \alpha + \beta M + \epsilon \dots\dots\dots(3)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 \cdot M + \beta_2 X_2 \cdot M + \epsilon \alpha \dots\dots\dots (4)$$

### 3.10.2 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independent berpengaruh terhadap signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) . Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  (0,05), maka hipotesis diterima.
- b. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  (0,05), maka hipotesis ditolak.

### 3.10.3 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai satu, berikut penjelasannya:

1. Jika mendekati 0, berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.
2. Jika mendekati 1, berarti variabel independen mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen perbandingan koefisien determinan  $R^2$  yang diperoleh digunakan untuk melihat bagaimana komunikasi sebagai moderasi berpengaruh terhadap dinamika kerja, budaya organisasi dan prestasi kerja. Nilai  $R^2$  dari persamaan pertama (yang tidak mengandung variabel moderasi) apabila  $>$  nilai  $R^2$  model persamaan kedua maka dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi tersebut mempengaruhi variabel X dan variabel Y.

Penggunaan  $R^2$  seringkali menimbulkan permasalahan berupa nilai yang akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam suatu model sehingga akan menimbulkan bias, maka dari itu peneliti menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* karena nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya Ghozali (2013,p.121).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, pendidikan dan lama kerja.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi berjumlah 43 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>1</b>	Laki-laki	20	46,5
<b>2</b>	Perempuan	23	53,5
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya responden PT. Matrix Center Group Kotabumi didominasi oleh perempuan sebanyak 23 orang.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 tahun	19	44,2
2	31-40 tahun	16	37,2
3	41-50 tahun	6	14,0
4	>50 tahun	2	4,7
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-30 tahun artinya responden didominasi oleh usia 20-30 tahun sebanyak 19 orang.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	16	37,2
2	Sarjana	25	58,1
3	Pascasarjana	2	4,7
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan sarjana menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan sarjana sebanyak 25 orang.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-2 tahun	16	37,2
2	3-5 tahun	19	44,2
3	6-8 tahun	6	14,0
4	9-11 tahun	0	0
5	>11 tahun	2	4,7
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 3-5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 19 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 43 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Dinamika Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban										Nilai
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan kesulitan untuk beradaptasi dengan regulasi yang tiba-tiba berubah.	5	11.6	21	48.8	15	34.9	2	4.7	0	0	348
2	Pimpinan melakukan perubahan job disc karyawan secara mendadak dengan menyesuaikan pada fasilitas kantor.	6	14	19	44.2	18	41.9	0	0	0	0	390

3	Perubahan lingkungan kerja membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.	8	18.6	19	44.2	15	34.9	1	2.3	0	0	467
4	Karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik karena didukung oleh fasilitas yang lengkap.	10	23.3	16	37.2	14	32.6	3	7.0	0	0	542
5	Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawannya yang memiliki kemampuan sehingga mampu menyelesaikan masalah yang di hadapi.	8	18.6	11	25.6	21	48.8	3	7.0	0	0	457
6	Karyawan senang menjalankan tugas sesuai dengan prosedur operasional yang ditetapkan.	12	27.9	17	39.5	13	30.2	1	2.3	0	0	627
7	Manajemen memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan kemampuan nya baik melalui	4	9.3	17	39.5	19	44.2	3	7.0	0	0	303

	pelatihan maupun pendidikan.											
8	Karyawan dapat mengembangkan kemampuan dirinya dengan baik karena didukung oleh fasilitas yang memadai.	7	16.3	19	44.2	15	34.9	2	4.7	0	0	426
9	Seistem pemberian <i>reward</i> berlaku bagi semua karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.	13	30.2	13	30.2	13	30.2	4	9.3	0	0	658
10	Semangat kerja sudah terbangun dalam menjalankan pekerjaannya.	9	20.9	15	34.9	17	39.5	2	4.7	0	0	502
11	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan masalah secara mandiri.	9	20.9	19	44.2	15	34.9	0	0	0	0	508
12	Karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.	6	14.0	24	55.8	11	25.6	2	4.7	0	0	391
13	Karyawan bekerja secara terus menerus untuk	8	18.6	23	53.5	9	20.9	3	7.0	0	0	469

memberikan yang terbaik kepada perusahaan.											
Total Nilai											6.088
Rata-Rata Nilai											468

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden, pernyataan 9 mengenai “sistem pemberian reward berlaku bagi semua karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 30,2%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “manajemen memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan kemampuannya baik melalui pelatihan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 9,3%.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel dari 43 responden terhadap 13 pernyataan variabel dinamika di dapat nilai 468. Mengacu pada table rentang skor rata-rata variabel nilai rata-rata berada pada kelas ke 4 antara 415 – 538 (468) dengan demikian variabel dinamika kerja (X1) terhadap variabel perstasi kerja (Y) berpengaruh.

Rentang Skor

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5} \\
 &= \frac{658 - 303}{5} \\
 &= 123
 \end{aligned}$$

**Table 4.6**

**Rentang Rata – Rata Setiap Variabel Penelitian**

Rentang Skor	Penilaian
43 – 166	Sangat tidak berpengaruh

167 – 290	Tidak berpengaruh
291 – 414	Cukup berpengaruh
415 – 538	Berpengaruh
539 – 662	Sangat berpengaruh

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban										Nilai
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan memberikan solusi pada setiap masalah yang dihadapi oleh perusahaan.	13	30.2	7	16.3	14	32.6	6	14.0	3	7.0	644
2	Karyawan berusaha dalam menjalankan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	14	32.6	15	34.9	12	27.9	2	4.7	0	0	702
3	Karyawan bekerja dengan ide yang baru tetapi tetap mempertimbangkan risiko.	9	20.9	16	37.2	17	39.5	1	2.3	0	0	504
4	Karyawan selalu melakukan evaluasi kerja dalam setiap periodik.	3	7.0	23	53.5	16	37.2	1	2.3	0	0	271
5	Karyawan memecahkan masalah pekerjaan yang terjadi dengan berkonsultasi dengan pimpinan.	6	14.0	17	3.5	16	37.2	4	9.3	0	0	382
6	Karyawan selalu mengacu pada rencana yang ditetapkan dalam menhalankan pekerjaan.	15	34.9	12	27.9	12	27.9	4	9.3	0	0	737
7	Karyawan secara terus menerus melakukan pekerjaan yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan.	19	44.2	18	41.9	6	14.0	0	0	0	0	907
8	Karyawan menjalankan tugas yang telah diberikan atasan dengan baik.	10	23.3	16	37.2	16	37.2	1	2.3	0	0	544
9	Karyawan memiliki target kerja sesuai dengan rencana kerja perusahaan.	10	23.3	16	37.2	16	37.2	1	2.3	0	0	544

10	Karyawan nyaman dalam mengambil keputusan saat bersama rekan-rekan kerjanya.	6	14.0	16	37.2	17	39.5	3	7.0	1	2.3	380
11	Pada dasarnya tidak ada kesulitan dalam menjalankan pekerjaan jika bersama-sama tim kerja.	5	11.6	8	18.6	22	51.2	6	14.0	2	4.7	327
12	Perusahaan selalu mengutamakan kepentingan anggotanya dalam membangun kesejahteraan kerja.	6	14.0	11	25.6	18	41.9	8	18.6	0	0	372
13	Karyawan dapat dengan tanggap dalam menghadapi masalah yang ada.	6	14.0	9	20.9	23	53.5	5	11.6	0	0	373
14	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaannya.	1	2.3	16	37.2	18	41.9	7	16.3	1	2.3	176
15	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	6	14.0	18	41.9	16	37.2	3	7.0	0	0	384
16	Karyawan perusahaan dapat diandalkan dalam menjaga stabilitas pekerjaan dengan baik karena didukung oleh sistem yang baik.	4	9.3	13	30.2	18	41.9	8	18.6	0	0	294
17	Karyawan selalu berupaya untuk tetap menjalankan pekerjaannya walaupun stabilitas perusahaan yang kurang baik.	6	14.0	21	48.8	12	27.9	4	9.3	0	0	413
18	Karyawan akan tetap bekerja pada perusahaan untuk mempertahankan stabilitas perusahaan.	8	18.6	19	44.2	15	34.9	1	2.3	0	0	467
Total Nilai												8.421
Rata-Rata Nilai												468

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden pernyataan 2 mengenai “pekerjaan yang diberikan dirasa menantang



1	Karyawan memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin dalam menunjang pekerjaan secara efektif.	6	14.0	19	44.2	15	34.9	3	7.0	0	0	385
2	Keputusan penempatan tenaga kerja sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	4	9.3	18	41.9	20	46.5	1	2.3	0	0	306
3	Perusahaan merekrut karyawan yang diandalkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.	6	14.0	18	41.9	15	34.9	2	4.7	2	4.7	383
4	Perusahaan memanfaatkan sumber daya yang ada sebelum merekrut yang baru.	11	25.6	18	41.9	13	30.2	1	2.3	0	0	586
5	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan SOP sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan.	6	14.0	13	30.2	20	46.5	4	9.3	0	0	378
6	Perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik.	11	25.6	18	41.9	13	30.2	1	2.3	0	0	586
7	Semua karyawan dapat mengikuti instruksi kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	5	11.6	15	34.9	20	46.5	3	7.0	0	0	341

8	Karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik mendapatkan kesempatan di promosikan untuk naik jabatan.	4	9.3	17	39.5	19	44.2	3	7.0	0	0	303
9	Karyawan hadir tepat pada waktunya dapat di kontrol melalui absen digital.	19	44.2	17	39.5	6	14.0	1	2.3	0	0	905
10	Karyawan yang tidak pernah meninggalkan jam kerjanya diberikan <i>reward</i> sesuai dengan peraturan perusahaan.	15	34.9	16	37.2	12	27.9	0	0	0	0	745
11	Karyawan pada perusahaan yang dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik akan mudah mencapai karirnya.	6	14.0	13	30.2	21	48.8	3	7.0	0	0	379
12	Karyawan selalu menyelesaikan laporan kerjanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	10	23.3	20	46.5	13	30.2	0	0	0	0	549
Total Nilai												5.846
Rata-Rata Nilai												487

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.9 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden pernyataan 9 mengenai “karyawan hadir tepat pada waktunya dapat di kontrol melalui absen digital” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 19 orang atau 44,2%, sedangkan pernyataan 2 mengenai “keputusan penempatan tenaga kerja sudah sesuai dengan kebutuhan

perusahaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 9,3%.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel dari 43 responden terhadap 12 pertanyaan variabel prestasi kerja di dapat nilai 487. Mengacu pada tabel rentang skor rata-rata variabel nilai rata-rata berada pada kelas ke 4 antara 406 - 526 (487) dengan demikian variabel prestasi kerja (Y) terhadap variable dinamika kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh.

Rentang Skor

$$r = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5}$$

$$= \frac{905 - 303}{5}$$

$$= 120$$

**Tabel 4.10**

**Rentang Rata – Rata Setiap Variabel Penelitian**

Rentang Skor	Penilaian
43 – 163	Sangat tidak berpengaruh
164 – 284	Tidak berpengaruh
285 – 405	Cukup berpengaruh
406 – 526	Berpengaruh
527 – 647	Sangat berpengaruh

**Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (M)**

No	Pernyataan	Jawaban										Nilai
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah karena didukung oleh teknologi informasi.	5	11.6	23	53.5	14	32.6	1	2.3	0	0	351

2	Teknologi informasi yang ada di dalam perusahaan diberikan pada semua karyawan untuk memudahkan pekerjaannya.	11	25.6	16	37.2	13	30.2	3	7.0	0	0	564
3	Karyawan dengan cepat mendapatkan informasi terbaru melalui akses internet.	13	30.2	16	37.2	13	30.2	1	2.3	0	0	664
4	Komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan berjalan secara terus menerus.	13	30.2	16	37.2	10	23.3	2	4.7	2	4.7	659
5	Pimpinan memberikan pengarahan melalui bimbingan pada setiap pertemuan ( <i>meeting</i> ).	12	27.9	15	34.9	15	34.9	1	2.3	0	0	623
6	Karyawan berkordinasi dengan atasannya dalam mengambil keputusan.	13	30.2	14	32.6	12	27.9	4	9.3	0	0	659
7	Kesalahan informasi menyebabkan rendahnya efektifitas komunikasi dalam menjalankan tugasnya.	2	4.7	11	25.6	19	44.2	7	16.3	4	9.3	205
8	Komunikasi yang efektif membuat karyawan lebih nyaman saat	16	37.2	13	30.2	11	25.6	3	7.0	0	0	779

	menjalankan pekerjaannya.											
9	Proses komunikasi efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan.	3	7.0	12	27.9	20	46.5	8	18.6	0	0	253
10	Karyawan yang dapat memanfaatkan informasi yang diberikan atasan dapat membantu proses pengambilan keputusan.	3	7.0	13	30.2	22	51.2	5	11.6	0	0	257
11	Karyawan memahami instruksi pimpinan sehingga membantu dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien.	3	7.0	23	53.5	13	30.2	2	4.7	2	4.7	266
12	Minimnya kesalahan yang ada dalam komunikasi berdampak pada sistem pengambilan keputusan.	15	34.9	16	37.2	11	25.6	1	2.3	0	0	744
13	Dalam setiap berdiskusi atasan memberikan arahan kepada bawahannya.	13	30.2	16	37.2	11	25.6	3	7.0	0	0	662
14	Pimpinan yang cepat emosi ketika karyawan tidak memahami apa yang disampaikan atasan akan mengganggu	13	30.2	15	34.9	14	32.6	1	2.3	0	0	663

	proses pekerjaan di kantor.											
15	Pimpinan yang emosional membuat karyawan sulit berkomunikasi sehingga berakibat rendahnya tingkat kordinasi.	11	25.6	15	34.9	16	37.2	1	2.3	0	0	583
Total Nilai												7.932
Rata-Rata Nilai												592

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.11 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden pernyataan 8 mengenai “komunikasi yang efektif membuat karyawan lebih nyaman saat menjalankan pekerjaannya” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 16 orang atau 37,2%, sedangkan pernyataan 7 mengenai “kesalahan informasi menyebabkan rendahnya efektifitas komunikasi dalam menjalankan tugasnya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,7%.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel dari 43 responden terhadap 15 pertanyaan variabel prestasi kerja di dapat nilai 529. Mengacu pada tabel rentang skor rata-rata variabel nilai rata-rata berada pada kelas ke 5 antara 503 – 617 (529) dengan demikian variabel komunikasi (M) memperkuat pengaruh variabel dinamika kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y)

Rentang Skor

$$r = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}$$

$$5$$

$$= \frac{779 - 205}{5}$$

$$5$$

$$= 114$$

**Tabel 4.12**

**Rentang Rata – Rata Setiap Variabel Penelitian**

Rentang Skor	Penilaian
43 – 157	Sangat tidak berpengaruh
158 – 272	Tidak berpengaruh
273 – 387	Cukup berpengaruh
388 – 502	Berpengaruh
503 – 617	Sangat berpengaruh

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Validitas Dinamika (X)**

Pernyataan	Sig	alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
----------	-------	------	-----------	-------

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai dinamika. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai dinamika dinyatakan valid.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas Budaya (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 17	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 18	0,038	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai budaya. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai budaya dinyatakan valid.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Validitas Prestasi (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.15 uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai prestasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai prestasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi (M)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.16 uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai komunikasi.

Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai prestasi kerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**  
**Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2016 : 87)*

Berdasarkan tabel 4.17 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.18**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Dinamika	0,863	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Budaya	0,858	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Prestasi	0,886	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Komunikasi	0,855	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.18 nilai cronbach's alpha tertinggi yaitu variabel prestasi dengan nilai sebesar 0,886 dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai cronbach's alpha terendah yaitu variabel komunikasi dengan nilai sebesar 0,855 dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011,p.160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Dinamika	0,631	0,05	Normalitas
Budaya	0,891	0,05	Normalitas
Prestasi	0,944	0,05	Normalitas
Komunikasi	0,909	0,05	Normalitas

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.19 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel dinamika (X1) sebesar 0,631 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima, untuk variabel budaya (X2)

sebesar 0,891 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,944 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan variabel komunikasi (M) sebesar 0,909 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier.

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Dinamika	0,224	0,05	Sig > Alpha	Linier
Budaya	0,528	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komunikasi	0,664	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.20 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel dinamika (X1) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,224 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel budaya (X2) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,528

lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (M) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,664 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Multkolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Dinamika	0,864	1,181	Tidak Ada Multikolinieritas
Budaya	0,664	1,507	Tidak Ada Multikolinieritas
Komunikasi	0,722	1,384	Tidak Ada Multikolinieritas

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki  $VIF < 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Tabel 4.22 *Moderated Regression Analysis* (MRA)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zer-order	Partial	Part
(Constant)	-124.955	54.917		-2.275	.029			
Dinamika	3.171	1.147	2.803	2.765	.009	.488	.414	.301
Budaya	.100	.557	.151	.180	.858	.611	.030	.020
1 komunikasi	2.205	.940	2.757	2.345	.024	.303	.360	.255
X1*M	-.045	.019	-3.532	-2.412	.021	.542	-.369	-.263
X2*M	.003	.010	.345	.248	.805	.530	.041	.027

a. *Dependent Variable: prestasi*

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 124,955 + 3,171 X1 + 0,100 X2 + 2,205 M - 0,045 X1M + 0,003 X2M$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Dinamika
- X2 = Budaya
- M = Komunikasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 124,955 menyatakan bahwa prestasi kerja pada karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi adalah sebesar 124,955 apabila dinamika kerja, budaya dan komunikasi bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 3,171 menyatakan bahwa setiap penambahan dinamika kerja sebesar satu satuan maka akan menambah prestasi kerja pada karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi sebesar 3,171.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,100 menyatakan bahwa setiap penambahan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menambah prestasi kerja pada karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi sebesar 0,100.
- d. Koefisien regresi untuk M = 2,205 menyatakan bahwa setiap penambahan komunikasi sebesar satu satuan maka akan menambah prestasi kerja pada karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi sebesar 2,205.
- e. Koefisien regresi untuk X1\*M = -0,045 menyatakan bahwa setiap penambahan dinamika kerja dan komunikasi sebesar satu satuan maka akan mengurangi prestasi kerja pada karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi sebesar 0,045.
- f. Koefisien regresi untuk X2\*M = 0,003 menyatakan bahwa setiap penambahan budaya organisasi dan komunikasi sebesar satu satuan maka

akan menambah prestasi kerja pada karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi sebesar 0,003.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji parsial

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak.
- Bila nilai  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji parsial**

	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>
Dinamika (X1) – Prestasi Kerja (Y)	3,580	1,684	0,001	0,05
Budaya (X2) – Prestasi Kerja (Y)	4,946	1,684	0,000	0,05
Komunikasi (M) - Prestasi Kerja (Y)	2,033	1,684	0,049	0,05
Dinamika Kerja (X1)* Komunikasi (M) – Budaya Organisasi (X2)* Komunikasi (M)	11,947	1,684	0,000	0,05

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

### 1. Hipotesis 1

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara dinamika kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_a$  : Ada pengaruh antara dinamika kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel dinamika kerja bahwa nilai t hitung sebesar 3,580 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=43-2=41$ ) adalah 1,684 jadi t hitung (3,580) > t tabel (1,684) dan nilai sig (0,001)

$< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Ada pengaruh antara dinamika kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## **2. Hipotesis 2**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_a$  : Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel budaya organisasi bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 4,946 sedangkan nilai  $t$  tabel dengan  $dk$  ( $dk=43-2=41$ ) adalah 1,684 jadi  $t$  hitung (4,946)  $>$   $t$  tabel (1,684) dan nilai sig (0,000)  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak. Maka Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

## **3. Hipotesis 3**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_a$  : Ada pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel komunikasi (M) bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2,033 sedangkan nilai  $t$  tabel dengan  $dk$  ( $dk=43-2=41$ ) adalah 1,684 jadi  $t$  hitung (2,033)  $>$   $t$  tabel (1,684) dan nilai sig (0,049)  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak. Maka Ada pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan.

## **4. Hipotesis 4**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui komunikasi.

$H_a$  : Ada pengaruh antara dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui komunikasi.

Dari tabel 4.23 terlihat pada variabel dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja melalui komunikasi bahwa nilai t hitung sebesar 11,947 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=43-2=41$ ) adalah 1,684 jadi  $t \text{ hitung } (11,947) > t \text{ tabel } (1,684)$  dan nilai sig ( $0,000$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Maka ada pengaruh antara dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui komunikasi. Dalam hal ini variabel komunikasi sebagai variabel pemoderasi memperkuat hubungan antara dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

#### 4.5.2 Hasil Uji Simultan

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara dinamika kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (M) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan (Y).

$H_0$  : Dinamika kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (M) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

$H_a$  : Dinamika kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (M) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan(Y).

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Jika nilai Sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.24**

#### Hasil Uji F

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
12,401	0,000

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n-k= 43-3=40$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,23 dan F hitung 12,401. Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $12,401 > F$  tabel 3,23 dan nilai  $\text{Sig} < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya dinamika kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (M) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

#### 4.6 Determinasi

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Determinasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,699	0,488

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,699 artinya tingkat hubungan dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui komunikasi adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,488 artinya bahwa prestasi kerja karyawan(Y) dipengaruhi oleh dinamika kerja , budaya organisasi dan komunikasi sebesar 0,488 atau 38,8%. Sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.7 Pembahasan

##### 1) Pengaruh dinamika kerja (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Dinamika adalah suatu bentuk perubahan, baik itu yang sifatnya besar-besaran atau kecil-kecilan, maupun secara cepat atau lambat, yang sifatnya nyata dan berhubungan dengan suatu kondisi keadaan (Kartono, 2015). Dinamika adalah sesuatu hal yang mempunyai tenaga / kekuatan, selalu bergerak, berkembang serta bisa menyesuaikan diri terhadap keadaan

tertentu (Wildan Zulkarnain, 2013) dalam mengimbangi harapan konsumen (Tjiptono, 2017).

## **2) Pengaruh budaya organisasi (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Luthan dalam Sopiah (2015,p.129) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2009,p.114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida (2015) yang menjelaskan bahwa budaya berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## **3) Pengaruh Komunikasi (M) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)**

Menurut Eugene dalam Wibowo (2014,p.165) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani dalam Wibowo (2014,p.164) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p.165) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida (2015) yang menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### **4) Pengaruh dinamika kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan (Y) melalui komunikasi (M)**

Dinamika adalah suatu bentuk perubahan, baik itu yang sifatnya besar-besaran atau kecil-kecilan, maupun secara cepat atau lambat, yang sifatnya nyata dan berhubungan dengan suatu kondisi keadaan (Kartono, 2015). Dinamika adalah sesuatu hal yang mempunyai tenaga / kekuatan, selalu bergerak, berkembang serta bisa menyesuaikan diri terhadap keadaan tertentu (Wildan Zulkarnain, 2013). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2009,p.114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Farda Dwi Cressida (2015) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Haryani dalam Wibowo (2014,p.164) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara dinamika kerja (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Variasi terhadap tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh dinamika kerja (X1).
2. Ada pengaruh antara abudaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Variasi terhadap tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X2).
3. Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh antara dinamika kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan komunikasi (M) memperkuat pengaruh dinamika kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pada karyawan PT. Matrix Center Group Kotabumi :

1. Dilihat dari faktor dinamika kerja hendaknya perusahaan dapat mempertahankan dinamika yang ada di dalam pekerjaannya antara lain: Seistem pemberian *reward* berlaku bagi semua karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya dan memperbaiki lagi karyawan yang kesulitan untuk beradaptasi dengan regulasi yang tiba-tiba berubah.
2. Dilihat dari faktor budaya organisasi hendaknya perusahaan dapat memperbaiki evaluasi kerja dalam setiap periodik serta mempertahankan

karyawan berusaha dalam menjalankan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

3. Dilihat dari faktor prestasi kerja karyawan hendaknya perusahaan dapat memperbaiki keputusan penempatan tenaga kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mempertahankan karyawan hadir tepat pada waktunya dapat di kontrol melalui absen digital.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adu, Issac Nyarco. Muah, Patricia dan Samda, Mohammed AINU.2015. *The Role of Conflict Management in Improving Relationships at Work : The Moderating Effect of Communication*.367-376. *Journal of emerging trends in Economics Management Science*.
- Effendy, Middiansyah.2005. Analisis Dinamika Organisasi dan Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam Etam Mandiri Sejahtera. Vol. 2 No.2 Universitas Mulawarman: Samarinda.
- Ierhasi, Sumanda Tazilio. LR, Prihatin dan Prapat. 2014. Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengawasan Sebagai Variabel *Moderating* pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Distribusi Wilayah III Sumatra Bagian Utara. Vol.17.No.3. Universitas Sumatra Utara: Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Sanusi, Anuar. 2015. "The role of organizational commitment and trust on performance management and the implications for the lecturers' performance." *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura 18 (2015): 391-402*.

- Srimiatun, S.E.,M.M dan Prihatinta, Triana.,S.sos.M.M.2017. Pengaruh Komunikasi dan Koflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politekhnik Negri Madiun. Vol.1.No.1. Politekhnik Negeri Madiun: Madiun.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung
- Sunuharyo, Bambang Suhasto dan Widena, Kalista Sekar. 2018. Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Aahid Montang Malang). Vol.61.No.1. Universitas Brawijaya: Malang.
- Sopiah. 2011. Perilaku Organisasi. Andy Offset: Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andy: Yogyakarta
- Wibowo.2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta

## Lampiran 1 : Kuesioner



### INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

#### KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

**ANALISIS DINAMIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA  
PT MATRIX CENTER GROUP KOTABUMI**

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju      S = Setuju      KS = KurangSetuju

TS = Tidak Setuju      STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. Umur :  20 – 30 tahun       41 – 50 tahun  
 31 – 40 tahun       > 50 tahun
2. Jenis Kelamin :  Laki – Laki       Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  SMA  
 Sarjana  
 PascaSarjana
4. Masa Kerja :  0 – 2 tahun       9 – 11 tahun  
 3 – 5 tahun       > 11 tahun  
 6 – 8 tahun



**INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

**DAFTAR PERNYATAAN**

**I Dinamika Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1.	Perubahan	Karyawan kesulitan untuk beradaptasi dengan regulasi yang tiba – tiba berubah.					
		Pimpinan melakukan perubahan job disc karyawan secara mendadak dengan menyesuaikan pada fasilitas kantor.					
		Perubahan lingkungan kerja membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.					
2	Tenaga/Kekuatan	Karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik karena didukung oleh fasilitas yang lengkap.					
		Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawannya yang memiliki kemampuan sehingga mampu menyelesaikan masalah yang di hadapi.					
		Karyawan senang menjalankan tugas sesuai dengan prosedur operasional yang ditetapkan.					
3	Berkembang	Manajemen memberikan kesempatan kepada seluruh					

		karyawan untuk mengembangkan kemampuannya baik melalui pelatihan maupun pendidikan.					
		Karyawan dapat mengembangkan kemampuan dirinya dengan baik karena didukung oleh fasilitas yang memadai.					
		Seistem pemberian <i>reward</i> berlaku bagi semua karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.					
4	Nilai	Semangat kerja sudah terbangun dalam menjalankan pekerjaannya.					
		Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan masalah secara mandiri.					
		Karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.					
		Karyawan bekerja secara terus menerus untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan.					



**INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

**II BUDAYA ORGANISASI**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1.	Inovasi Memperhitungkan Resiko	Karyawan memberikan solusi pada setiap masalah yang dihadapi oleh perusahaan.					
		Karyawan berusaha dalam menjalankan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.					
		Karyawan bekerja dengan ide yang baru tetapi tetap mempertimbangkan risiko.					
2	Memberikan perhatian pada setiap masalah dengan detail	Karyawan selalu melakukan evaluasi kerja dalam setiap periodik.					
		Karyawan memecahkan masalah pekerjaan yang terjadi dengan berkonsultasi dengan pimpinan.					
		Karyawan selalu mengacu pada rencana yang ditetapkan dalam menjalankan pekerjaan.					
3	Berorientasi terhadap hasil yang dicapai	Karyawan secara terus menerus melakukan pekerjaan yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan.					
		Karyawan menjalankan tugas yang telah diberikan atasan dengan baik.					
		Karyawan memiliki target kerja sesuai dengan rencana kerja perusahaan.					

4	Berorientasi terhadap semua kepentingan anggota	Karyawan nyaman dalam mengambil keputusan saat bersama rekan – rekan kerjanya.					
		Pada dasarnya tidak ada kesulitan dalam menjalankan pekerjaan jika bersama – sama tim kerja.					
		Perusahaan selalu mengutamakan kepentingan anggotanya dalam membangun kesejahteraan kerja.					
5	Agresif dalam bekerja	Karyawan dapat dengan tanggap dalam menghadapi masalah yang ada.					
		Karyawan tidak pernah menunda pekerjaannya.					
		Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
6	Mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja	Karyawan perusahaan dapat diandalkan dalam menjaga stabilitas pekerjaan dengan baik karena didukung oleh sistem yang baik.					
		Karyawan selalu berupaya untuk tetap menjalankan pekerjaannya walaupun stabilitas perusahaan yang kurang baik.					
		Karyawan akan tetap bekerja pada perusahaan untuk mempertahankan stabilitas perusahaan.					



**INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

**III Prestasi Kerja (Y)**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1.	Pengukuran Kuantitas	Karyawan memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin dalam menunjang pekerjaan secara efektif.					
		Keputusan penempatan tenaga kerja sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					
		Perusahaan merekrut karyawan yang diandalkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.					
		Perusahaan memanfaatkan sumber daya yang ada sebelum merekrut yang baru.					
2	Pengukuran Kualitas	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan SOP sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan.					
		Perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik.					
		Semua karyawan dapat mengikuti instruksi kerja yang telah ditetapkan perusahaan.					
		Karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik mendapatkan kesempatan di promosikan untuk naik jabatan.					
3	Pengukuran ketepatan	Karyawan hadir tepat pada waktunya dapat di kontrol					

	waktu	melalui absen digital.					
		Karyawanyang tidak pernah meninggalkan jam kerja nya diberikan <i>reward</i> sesuai dengan peraturan perusahaan.					
		Karyawan pada perusahaan yang dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik akan mudah mencapai karirnya.					
		Karyawan selalu menyelesaikan laporan kerjanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					



**INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

**IV Komunikasi (M)**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			SS	S	KS	TS	STS
			5	4	3	2	1
1.	Kemudahan dalam memperoleh informasi	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah karena didukung oleh teknologi informasi.					
		Teknologi informasi yang ada di dalam perusahaan diberikan pada semua karyawan untuk memudahkan pekerjaannya.					
		Karyawan dengan cepat mendapatkan informasi terbaru melalui akses internet.					
2	Intensitas Komunkasi	Komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan berjalan secara terus menerus..					
		Pimpinan memberikan pengarahan melalui bimbingan pada setiap pertemuan ( <i>meeting</i> ).					
		Karyawan berkordinasi dengan atasannya dalam mengambil keputusan.					
3	Efektivitas Komunikasi	Kesalahan informasi menyebabkan rendahnya efektifitas komunikasi dalam menjalankan tugasnya.					
		Komunikasi yang efektif membuat karyawan lebih nyaman saat menjalankan					

		pekerjaannya.					
		Proses komunikasi efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan.					
4	Tingkat Pemahaman Pesan	Karyawan yang dapat memanfaatkan informasi yang diberikan atasan dapat membantu proses pengambilan keputusan.					
		Karyawan memahami instruksi pimpinan sehingga membantu dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien.					
		Minimnya kesalahan yang ada dalam komunikasi berdampak pada sistem pengambilan keputusan.					
5	Perubahan Sikap	Dalam setiap berdiskusi atasan memberikan arahan kepada bawahannya.					
		Pimpinan yang cepat emosi ketika karyawan tidak memahami apa yang disampaikan atasan akan mengganggu proses pekerjaan di kantor.					
		Pimpinan yang emosional membuat karyawan sulit berkomunikasi sehingga berakibat rendahnya tingkat koordinasi.					











b3	Sig. (1-tailed)	.000		.00	.03	.288	.000	.429	.424	.006	.210	.064	.001	.212	.228	.156	.002	.174	.415	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.553*	.618**	1	.369*	.006	.707**	.188	.065	.382*	.065	.112	.201	.470*	.044	-.040	.559*	.407*	.017	.607**	
	Sig. (1-tailed)	.001	.000		.022	.487	.000	.160	.366	.019	.367	.278	.144	.004	.408	.417	.001	.013	.465	.000	
b4	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.338*	.336*	.369*	1	.224	.433**	.144	.369*	.476*	.092	-.010	.227	.231	.480*	.400*	.213	.295	.345*	.585**	
	Sig. (1-tailed)	.034	.035	.022		.117	.008	.224	.022	.004	.315	.479	.114	.109	.004	.014	.129	.057	.031	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
b5	Pearson Correlation	-.249	-.107	.006	.224	1	.050	.540*	.356*	-.147	.449*	.206	.044	.165	.450*	.726*	.483*	-.047	.178	.428**	
	Sig. (1-tailed)	.092	.288	.487	.117		.397	.001	.027	.219	.006	.138	.408	.192	.006	.000	.003	.402	.173	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.574*	.631**	.707**	.433**	.050	1	.152	.283	.448*	.012	.130	.469*	.453*	.090	.274	.689*	.342*	.091	.727**	
b6	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.553*	.618**	.369*	.006	.707**	.188	.065	.382*	.065	.112	.201	.470*	.044	-.040	.559*	.407*	.017	.607**		
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.022	.487	.000	.160	.366	.019	.367	.278	.144	.004	.408	.417	.001	.013	.465	.000		











p9	Pearson	.608**	.444**	.123	.295	.309*	.318*	.416*	.264	1	.329*	.415*	.593**	.623**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	.000	.007	.258	.057	.048	.043	.011	.080		.038	.011	.000	.000
p10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.448**	.296	.265	.342*	.656**	.172	.654**	.339*	.329*	1	.611**	.425**	.702**
	Correlation													
p11	Sig. (1-tailed)	.007	.056	.078	.032	.000	.181	.000	.033	.038		.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.336*	.364*	.240	.444**	.475**	.249	.497**	.339*	.415*	.611**	1	.486**	.685**
p12	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	.035	.024	.101	.007	.004	.092	.003	.033	.011	.000		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
prest	Pearson	.638**	.632**	.195	.231	.546**	.340*	.539**	.318*	.593**	.425**	.486**	1	.736**
	Correlation													
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.151	.109	.001	.033	.001	.044	.000	.010	.003		.000
asi	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.713**	.649**	.386*	.618**	.764**	.611**	.833**	.646**	.623**	.702**	.685**	.736**	1
	Correlation													
asi	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).









komunikasi	Pearson Correlation	.526*	.608*	.582*	.395*	.709**	.701**	.455*	.701*	.565*	.541*	.526**	.608**	.582**	.395*	.709**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.015	.000	.000	.006	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.015	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### Lampiran 3 : Uji Reliabilitas

#### Scale: Dinamika

##### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	13

#### Scale: Budaya

##### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	18

#### Scale: Prestasi kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	12

**Scale: Komunikasi****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	15

#### Lampiran 4 : Rangkuman Data Kuesioner

##### 1. Dinamika Kerja (X1)

NO	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	d11	d12	d13	TOTAL
1	31-40 tahun	perempuan	SMA	0-2 tahun	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	43
2	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	6-8 tahun	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	37
3	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	0-2 tahun	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	39
4	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	0-2 tahun	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	42
5	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	3-5 tahun	5	3	4	4	5	4	3	3	2	3	3	5	3	47
6	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	3-5 tahun	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	62
7	20-30 tahun	perempuan	SMA	3-5 tahun	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	58
8	20-30 tahun	laki-laki	SMA	3-5 tahun	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	56
9	20-30 tahun	laki-laki	SMA	3-5 tahun	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	5	52
10	41-50 tahun	laki-laki	Sarjana	3-5 tahun	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	4	46
11	>50 tahun	perempuan	Pascasarjana	>11 tahun	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	46
12	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	3-5 tahun	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	45
13	31-40	laki-laki	SMA	3-5	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	37

	tahun			tahun														
14	>50 tahun	laki-laki	Pascasarjana	>11 tahun	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	45
15	41-50 tahun	perempuan	Sarjana	6-8 tahun	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	40
16	41-50 tahun	perempuan	Sarjana	0-2 tahun	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	47
17	41-50 tahun	perempuan	Sarjana	6-8 tahun	5	5	4	4	5	5	5	3	2	3	5	5	4	55
18	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	3-5 tahun	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	54
19	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	3-5 tahun	3	4	5	5	3	4	3	3	3	2	4	3	4	46
20	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	3-5 tahun	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	49
21	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	3-5 tahun	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
22	31-40 tahun	perempuan	Sarjana	6-8 tahun	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	52
23	31-40 tahun	perempuan	Sarjana	0-2 tahun	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	46
24	31-40 tahun	perempuan	SMA	0-2 tahun	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	50
25	31-40 tahun	perempuan	SMA	0-2 tahun	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	54
26	20-30 tahun	perempuan	SMA	0-2 tahun	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	47
27	20-30 tahun	perempuan	SMA	3-5 tahun	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	49
28	20-30 tahun	perempuan	SMA	3-5 tahun	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	56

29	20-30 tahun	perempuan	SMA	0-2 tahun	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	48
30	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	0-2 tahun	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	59
31	20-30 tahun	laki-laki	SMA	6-8 tahun	3	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	45
32	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-2 tahun	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	51
33	20-30 tahun	laki-laki	SMA	0-2 tahun	2	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	52
34	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	0-2 tahun	3	3	4	3	2	4	3	5	5	3	3	4	5	47
35	20-30 tahun	perempuan	SMA	3-5 tahun	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4	46
36	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	3-5 tahun	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	50
37	41-50 tahun	laki-laki	SMA	0-2 tahun	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	55
38	31-40 tahun	laki-laki	SMA	6-8 tahun	3	4	3	2	3	3	3	5	4	4	5	2	4	45
39	41-50 tahun	laki-laki	Sarjana	0-2 tahun	3	3	4	3	3	5	3	3	5	4	3	4	4	47
40	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-2 tahun	3	3	4	5	3	4	4	3	4	2	5	4	4	48
41	31-40 tahun	perempuan	Sarjana	3-5 tahun	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	51
42	31-40 tahun	perempuan	Sarjana	3-5 tahun	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	5	47
43	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	3-5 tahun	4	3	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	2	51

**Budaya Organisasi (X2)**

b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	b16	b17	b18	TOTAL
4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	5	61
3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	64
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	59
3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	58
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	54
3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	79
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	84
4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	77
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	63
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	85
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	58
2	3	3	4	5	3	5	5	3	4	2	3	3	4	5	3	4	4	65
2	2	3	4	5	2	4	4	4	4	2	2	3	4	5	2	3	3	58
3	2	3	3	4	3	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	5	60
4	3	4	4	5	3	5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	70
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	56
4	3	3	2	3	2	5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	58
5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	3	73
4	4	2	4	4	3	5	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	70
5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	77
5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	2	3	4	4	4	3	72
5	4	4	5	3	5	4	5	5	2	2	3	3	2	4	3	4	4	67

4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	70
5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	66
5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	62
5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	72
5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	55
4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	69
5	5	4	3	4	4	5	3	4	2	5	3	3	4	3	4	4	4	69
5	4	4	4	2	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	2	4	4	69
5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	2	5	5	2	4	4	3	3	61
3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	1	2	2	2	3	2	5	4	47
2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	64
3	3	3	3	4	5	5	1	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	50
2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	59
3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	1	3	3	2	2	53
2	5	4	3	4	5	5	4	5	2	2	3	3	3	4	4	4	3	58
1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	54
2	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	66
3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	55
3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	49
1	4	3	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	3	2	3	4	4	44
1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	56

**Prestasi Kerja (Y)**

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	41
3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	42
2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	40
5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	52
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	56
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	56
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47
4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	52
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	39
4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	46
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	44
4	3	4	2	2	2	2	2	5	3	3	4	36
4	4	3	3	4	4	3	2	5	3	3	5	43
3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	37
4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	47
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	55
4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	50
3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	46
4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	48
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	47
4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	3	4	46
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	41

4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	52
4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	4	48
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	42
4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	50
4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	54
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	43
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	55
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	45
3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	3	44
3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	42
4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	38
3	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	48
5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	51
3	3	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	36
4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	38
4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	51
2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	37
3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	34
2	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	4	39

**Komunikasi (M)**

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	TOTAL
4	4	5	5	4	5	3	5	4	2	4	4	5	5	4	63
5	3	5	4	5	5	2	5	3	3	5	3	5	4	5	62
4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	59
3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	56
4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	52
4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	63
3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	47
4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	62
3	5	4	5	3	4	2	4	3	3	3	5	4	5	3	56
4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	3	63
3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	57
4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	50
5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	67
3	3	5	5	1	2	3	2	2	3	3	3	5	5	1	46
4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	65
4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	3	49
3	4	5	5	4	5	2	5	3	3	3	4	5	5	4	60
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	71
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	55
3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	52
4	4	3	4	3	3	1	3	2	3	4	4	3	4	3	48
4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	63

3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	53
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	57
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	68
3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3	5	60
4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	65
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	64
5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	70
3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	54
3	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	53
4	3	3	4	5	3	2	2	3	3	4	5	3	3	3	50
2	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	5	44
4	3	3	4	5	3	2	5	3	3	4	5	3	3	5	55
5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	59
3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	4	42
4	4	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	2	3	3	44
3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	3	3	3	55
3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	47
4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	43
4	2	3	1	4	4	1	2	2	3	1	4	4	2	5	42
5	3	3	4	3	3	1	5	3	3	4	3	3	3	5	51

## Lampiran 5 : Hasil Uji

### 1. Karakteristik Responden

#### usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	19	44.2	44.2	44.2
31-40 tahun	16	37.2	37.2	81.4
Valid 41-50 tahun	6	14.0	14.0	95.3
>50 tahun	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

#### JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	20	46.5	46.5	46.5
Valid perempuan	23	53.5	53.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

#### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	16	37.2	37.2	37.2
Valid Sarjana	25	58.1	58.1	95.3
Pascasarjana	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Masa\_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-2 tahun	16	37.2	37.2	37.2
3-5 tahun	19	44.2	44.2	81.4
Valid 6-8 tahun	6	14.0	14.0	95.3
>11 tahun	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

2. Jawaban Responden

- Dinamika Kerja (X1)

**d1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.7	4.7	4.7
3	15	34.9	34.9	39.5
Valid 4	21	48.8	48.8	88.4
5	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	18	41.9	41.9	41.9
Valid 4	19	44.2	44.2	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	15	34.9	34.9	37.2
Valid 4	19	44.2	44.2	81.4
5	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	14	32.6	32.6	39.5
Valid 4	16	37.2	37.2	76.7
5	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	21	48.8	48.8	55.8
Valid 4	11	25.6	25.6	81.4
5	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	13	30.2	30.2	32.6
Valid 4	17	39.5	39.5	72.1
5	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	19	44.2	44.2	51.2
Valid 4	17	39.5	39.5	90.7
5	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.7	4.7	4.7
3	15	34.9	34.9	39.5
Valid 4	19	44.2	44.2	83.7
5	7	16.3	16.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	13	30.2	30.2	39.5
Valid 4	13	30.2	30.2	69.8
5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.7	4.7	4.7
3	17	39.5	39.5	44.2
Valid 4	15	34.9	34.9	79.1
5	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	34.9	34.9	34.9
Valid 4	19	44.2	44.2	79.1
5	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.7	4.7	4.7
3	11	25.6	25.6	30.2
Valid 4	24	55.8	55.8	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**d13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	9	20.9	20.9	27.9
Valid 4	23	53.5	53.5	81.4
5	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

- Budaya Organisasi (X2)

**b1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	7.0	7.0	7.0
2	6	14.0	14.0	20.9
Valid 3	14	32.6	32.6	53.5
4	7	16.3	16.3	69.8
5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.7	4.7	4.7
3	12	27.9	27.9	32.6
Valid 4	15	34.9	34.9	67.4
5	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	17	39.5	39.5	41.9
Valid 4	16	37.2	37.2	79.1
5	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	16	37.2	37.2	39.5
Valid 4	23	53.5	53.5	93.0
5	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	16	37.2	37.2	46.5
Valid 4	17	39.5	39.5	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	12	27.9	27.9	37.2
Valid 4	12	27.9	27.9	65.1
5	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	14.0	14.0	14.0
Valid 4	18	41.9	41.9	55.8
5	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	1	1	2.3	2.3	2.3
	3	16	37.2	37.2	39.5
Valid	4	16	37.2	37.2	76.7
	5	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**b9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	16	37.2	37.2	39.5
Valid	4	16	37.2	37.2	76.7
	5	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**b10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	2.3	2.3	2.3
	2	3	7.0	7.0	9.3
	3	17	39.5	39.5	48.8
Valid	4	16	37.2	37.2	86.0
	5	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**b11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.7	4.7	4.7
2	6	14.0	14.0	18.6
Valid 3	22	51.2	51.2	69.8
4	8	18.6	18.6	88.4
5	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	18.6	18.6	18.6
3	18	41.9	41.9	60.5
Valid 4	11	25.6	25.6	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	11.6	11.6	11.6
3	23	53.5	53.5	65.1
Valid 4	9	20.9	20.9	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.3	2.3	2.3
2	7	16.3	16.3	18.6
3	18	41.9	41.9	60.5
Valid 4	16	37.2	37.2	97.7
5	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	16	37.2	37.2	44.2
Valid 4	18	41.9	41.9	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	18.6	18.6	18.6
3	18	41.9	41.9	60.5
Valid 4	13	30.2	30.2	90.7
5	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	12	27.9	27.9	37.2
Valid 4	21	48.8	48.8	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**b18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	15	34.9	34.9	37.2
Valid 4	19	44.2	44.2	81.4
5	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

- Prestasi Kerja (Y)

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	15	34.9	34.9	41.9
Valid 4	19	44.2	44.2	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	20	46.5	46.5	48.8
Valid 4	18	41.9	41.9	90.7
5	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.7	4.7	4.7
2	2	4.7	4.7	9.3
Valid 3	15	34.9	34.9	44.2
4	18	41.9	41.9	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	13	30.2	30.2	32.6
Valid 4	18	41.9	41.9	74.4
5	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	20	46.5	46.5	55.8
Valid 4	13	30.2	30.2	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	13	30.2	30.2	32.6
Valid 4	18	41.9	41.9	74.4
5	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	20	46.5	46.5	53.5
Valid 4	15	34.9	34.9	88.4
5	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	19	44.2	44.2	51.2
Valid 4	17	39.5	39.5	90.7
5	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	19	44.2	44.2	51.2
Valid 4	17	39.5	39.5	90.7
5	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	6	14.0	14.0	16.3
Valid 4	17	39.5	39.5	55.8
5	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	27.9	27.9	27.9
4	16	37.2	37.2	65.1
5	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.0	7.0	7.0
3	21	48.8	48.8	55.8
4	13	30.2	30.2	86.0
5	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**p12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	30.2	30.2	30.2
4	20	46.5	46.5	76.7
5	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

- Komunikasi (M)

**k1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	14	32.6	32.6	34.9
Valid 4	23	53.5	53.5	88.4
5	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	13	30.2	30.2	37.2
Valid 4	16	37.2	37.2	74.4
5	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	13	30.2	30.2	32.6
Valid 4	16	37.2	37.2	69.8
5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.7	4.7	4.7
2	2	4.7	4.7	9.3
3	10	23.3	23.3	32.6
4	16	37.2	37.2	69.8
5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.3	2.3	2.3
3	15	34.9	34.9	37.2
4	15	34.9	34.9	72.1
5	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9.3	9.3	9.3
3	12	27.9	27.9	37.2
4	14	32.6	32.6	69.8
5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	9.3	9.3	9.3
2	7	16.3	16.3	25.6
3	19	44.2	44.2	69.8
4	11	25.6	25.6	95.3
5	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.0	7.0	7.0
3	11	25.6	25.6	32.6
4	13	30.2	30.2	62.8
5	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	18.6	18.6	18.6
3	20	46.5	46.5	65.1
4	12	27.9	27.9	93.0
5	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	11.6	11.6	11.6
3	22	51.2	51.2	62.8
Valid 4	13	30.2	30.2	93.0
5	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.7	4.7	4.7
2	2	4.7	4.7	9.3
Valid 3	13	30.2	30.2	39.5
4	23	53.5	53.5	93.0
5	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	11	25.6	25.6	27.9
Valid 4	16	37.2	37.2	65.1
5	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.0	7.0	7.0
3	11	25.6	25.6	32.6
Valid 4	16	37.2	37.2	69.8
5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	14	32.6	32.6	34.9
Valid 4	15	34.9	34.9	69.8
5	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**k15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.3	2.3	2.3
3	16	37.2	37.2	39.5
Valid 4	15	34.9	34.9	74.4
5	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

- Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		x1	x2	Y	M
N		43	43	43	43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	48.70	63.16	44.88	55.81
	Std. Deviation	5.574	9.479	6.306	7.887
	Absolute	.114	.088	.080	.086
Most Extreme Differences	Positive	.108	.088	.080	.054
	Negative	-.114	-.057	-.070	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.748	.579	.527	.563
Asymp. Sig. (2-tailed)		.631	.891	.944	.909

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.412	8.521		.048	.962		
1							
x1	.416	.141	.367	2.951	.005	.846	1.181
x2	.295	.094	.443	3.152	.003	.664	1.507
M	.100	.108	.126	.932	.357	.722	1.384

a. Dependent Variable: Y

- Uji Linearitas

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x1	(Combined)	1029.669	18	57.204	2.143	.041
	Between Groups	397.759	1	397.759	14.899	.001
	Linearity	631.909	17	37.171	1.392	.224
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	640.750	24	26.698		
Total		1670.419	42			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x2	(Combined)	1231.552	25	49.262	1.908	.086
	Between Groups	624.203	1	624.203	24.179	.000
	Linearity	607.349	24	25.306	.980	.528
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	438.867	17	25.816		
Total		1670.419	42			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * M	(Combined)	974.002	25	38.960	.951	.556
	Between Groups	152.923	1	152.923	3.733	.070
	Linearity	821.079	24	34.212	.835	.664
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	696.417	17	40.966		
Total		1670.419	42			

- Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	M, x1, x2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.449	4.682

a. Predictors: (Constant), M, x1, x2

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	815.521	3	271.840	12.401	.000 <sup>b</sup>
	Residual	854.897	39	21.920		
	Total	1670.419	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M, x1, x2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial
1	(Constant)	-124.955	54.917		-2.275	.029			
	dinamika	3.171	1.147	2.803	2.765	.009	.488	.414	.301
	budaya	.100	.557	.151	.180	.858	.611	.030	.020
	komunikasi	2.205	.940	2.757	2.345	.024	.303	.360	.255

X1*M	-.045	.019	-3.532	-	.021	.542	-.369	-.263	
X2*M	.003	.010	.345	2.412	.248	.805	.530	.041	.027

a. Dependent Variable: prestasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.999	7.558		2.381	.022
	x1	.552	.154	.488	3.580	.001

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.196	5.251		3.656	.001
	x2	.407	.082	.611	4.946	.000

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.380	6.708		4.678	.000
	M	.242	.119	.303	2.033	.049

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.848	9.424		.090	.929
	x1	.586	.144	.518	4.073	.000
	M	.278	.102	.347	2.731	.009

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.724	6.376		2.936	.005
	x2	.401	.094	.602	4.248	.000
	M	.015	.113	.019	.134	.894

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624.671	2	312.335	11.947	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1045.748	40	26.144		
	Total	1670.419	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M, x2

Lampiran 6 : F Tabel ( $\alpha=0.05$ )

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	2.98	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