

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA PT.TELKOM INDONESIA,Tbk PEMATANGSIANTAR

Wahyu Wiranda, Vitryani Tarigan

ABSTRAK

Budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan kariernya pada masa yang akan datang. Untuk menentukan sejauh mana perlu melakukan perubahan, langkah pertamanya adalah menganalisis budaya yang hidup dalam satuan kerja atau organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu diubah. Kedua adalah mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perusahaan. Namun seringkali pula ketika perubahan budaya dilakukan, kinerja yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan. Bahkan akan mengganggu dan merusak budaya kerja sebelumnya.

Berdasarkan analisa dan evaluasi yang telah dilakukan dari hasil penelitian terhadap 35 orang responden diperoleh bahwa secara rata-rata dari budaya kerja yang terdiri dari kejujuran adalah sebesar 0,245%, ketekunan sebesar 0,429%, kreatifitas sebesar 0,060%, kedisiplinan sebesar 0,021%, iptek sebesar 0,035% sedangkan prestasi kerja sebesar 38,71% berdasarkan dari hasil analisa budaya kerja terhadap lima factor budaya kerja yang lebih dominan mempengaruhi adalah ketekunan dengan nilai persentase sebesar 0,429% maka dari itu dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja masih jauh lebih besar dari budaya kerja.

koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,802 dipangkatkan dua ($0,802^2$) maka didapat 0,564 atau 56,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (budaya kerja yang terdiri dari kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan dan iptek) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 56,4% dengan variasi variabel independen yang digunakan dalam model (budaya kerja dan prestasi kerja) mampu menjelaskan 56,4% variabel dependen (prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Budaya kerja dan prestasi kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat, membawa perubahan pula pada kehidupan manusia. Perubahan itu membawa akibat yaitu tututan yang tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mempunyai karyawan produktif, kreatif dan bertanggungjawab, sehingga perusahaan tersebut dapat menghasilkan produk yang bermutu tinggi, serta disisi lain dapat beroperasi dengan efisien dan efektif. Namun kenyataannya banyak ditemukan pada beberapa perusahaan yang hasil kerjanya berkualitas rendah, hal ini ditandai dengan banyaknya kesalahan kerja dalam proses jasa seperti tidak jelasnya informasi yang diberikan karyawan terhadap pelanggan tentang penjelasan produk, suka buang waktu, kurang disiplin, semangat kerja rendah dan kurang bertanggungjawab.

Sebagai salah satu perusahaan pelayanan jasa telekomunikasi di kota Pematangsiantar. Penulis ingin mengetahui apakah budaya kerja karyawan PT. Telkom

Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar yang telah dilakukan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar.

Berdasarkan informasi dan fakta diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah :

“Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar”.

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bagi PT. Telkom Indonesia, Tbk kota Pematangsiantar, penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi PT. Telkom Indonesia, Tbk yaitu sumbangan pemikiran dalam hal seberapa besar pengaruh budaya kerja guna untuk meningkatkan prestasi kerja.
- b. Bagi pihak akademis, penelitian ini digunakan sebagai acuan dan perbandingan bagi para akademis pada khususnya program studi manajemen pada penelitian berikutnya terhadap pengaruh pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan pelanggan
- c. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengalaman tentang pengaruh pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan pelanggan, serta sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Di Universitas Simalungun Pematangsiantar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2003) mendefenisikan “budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi”.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecekapan, dan kesungguhan seta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atau penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi karyawan yang bersangkutan.

Anggapan Dasar Dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Adapun anggapan dasar yang dapat penulis sampaikan adalah budaya kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja dalam tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan.

2. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Dengan kata lain, hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian yang dilakukan.

Dari uraian diatas, hipotesis penelitian ini adalah :

H1 diterima apabila $t_{sig} < t_{\alpha}$ = artinya terdapat pengaruh yang positif atau nyata dari budaya kerja terhadap prestasi kerja.

H1 ditolak apabila $t_{sig} > t_{\alpha}$ = artinya tidak terdapat pengaruh yang positif atau nyata dari budaya kerja terhadap prestasi kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Menurut Sugiyono 2011, Pengertian Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar yang berjumlah 146 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dengan mengacu pada pendapat diatas maka penulis mengambil sampel 30% dari jumlah populasi yaitu 35 orang, karena jumlah pegawainya 114 orang.

B. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2013). Analisis regresi berganda digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi. Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Adapun rumus analisis regresi linear berganda menurut adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

Dimana : Y = Prestasi Kerja

a = Nilai Konstanta

X1 = Budaya Kejujuran

X2 = Budaya Ketekunan

X3 = Budaya Kreativitaas

X4 = Budaya Kedisiplinan

X5 = Budaya Iptek

b1,b2,b3,b4,b5 = Koefisien Regresi

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan prestasi variasi nilai variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya presentase pengaruh semua variabel independent terdapat nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi. Semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent.

3. Uji F

Uji serentak atau F-test untuk menguji apabila variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat. Ketentuannya:

Membuat formula hipotesis

H₀: yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Ketekunan, Kejujuran, Kreativitas, Kedisiplinan, Iptek) secara simultan dengan variabel terikat (Prestasi Kerja).

H₀ : yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Ketekunan, Kejujuran, Kreativitas, Kedisiplinan, Iptek) secara simultan dengan variabel terikat (Prestasi Kerja).

4. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Imam Ghazali, 2001). Langkah-langkah uji Hipotesis untuk koefisien Regresi adalah:

1. Perumusan Hipotesis Nihil (H₀) dan Hipotesis alternative (H₁)

H₀ ≤ 0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (Ketekunan, Kejujuran, Kreativitas, Kedisiplinan, Iptek) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja)

H₁ ≥ 0 : Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (Ketekunan, Kejujuran, Kreativitas, Kedisiplinan, Iptek) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja)

2. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan

- Taraf signifikansi = 5 % (0,05)

- Derajat kebebasan = (n-1-k)

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji reliabilitas

Reabilitas atau kepercayaan mengandung pengertian apakah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 1

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Kejujuran (X1)	0,912	5	Reliabel
Ketekunan (X2)	0,840	5	Reliabel
Kreativitas (X3)	0,904	5	Reliabel
Kedisiplinan (X4)	0,739	5	Reliabel
Iptek(ilmu pengetahuan dan teknologi (X5)	0,651	5	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,820	5	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tampilan output SPSS menunjukkan bahwa konstruk Kejujuran (X1) memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,912 atau 91,2 %, konstruk Ketekunan memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,840 atau 84,0 %, dan konstruk Kreatifitas memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,904 atau 90,4 %, dan konstruk kedisiplinan memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,739 atau 73,9%, dan konstruk Iptek (ilmu pengetahuan teknologi) memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,651% atau 33,0%, dan konstruk prestasi kerja memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,820 atau 82,0%. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa masing-masing konstruk reliable karena lebih besar dari 0,6 selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kejujuran			
	- Indikator 1	0,753	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,904	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,904	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,904	0,334	Valid
	- Indikator 5	0,857	0,334	Valid
2	Ketekunan			
	- Indikator 1	0,787	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,838	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,802	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,704	0,334	Valid
	- Indikator 5	0,791	0,334	Valid
3	Kreativitas			
	- Indikator 1	0,762	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,831	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,899	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,905	0,334	Valid
	- Indikator 5	0,850	0,334	Valid
4	Kedisiplinan			
	- Indikator 1	0,812	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,909	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,669	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,336	0,334	Valid
	- Indikator 5	0,648	0,334	Valid
5	Iptek			
	- Indikator 1	0,733	0,334	Valid
	- Indikator 2	0,733	0,334	Valid
	- Indikator 3	0,476	0,334	Valid
	- Indikator 4	0,670	0,334	Valid
	- Indikator 5	0,656	0,334	Valid
6	Kinerja pegawai			
	- indikator 1	0,745	0,334	Valid
	- indikator 2	0,864	0,334	Valid
	- indikator 3	0,890	0,334	Valid
	- indikator 4	0,681	0,334	Valid
	- indikator 5	0,610	0,334	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Table 2 diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,334$ (nilai r_{table} untuk $n = 35$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.871	3.311			
	KEJUJURAN	.245	.102	.357	.559	1.790
	KETEKUNAN	.429	.126	.507	.555	1.801
	KREATIFITAS	.060	.082	.082	.984	1.016
	KEDISIPLINAN	.021	.187	.018	.477	2.096
	IPTEK	.035	.160	.035	.487	2.053

a. Dependent Variable: PRESTASI

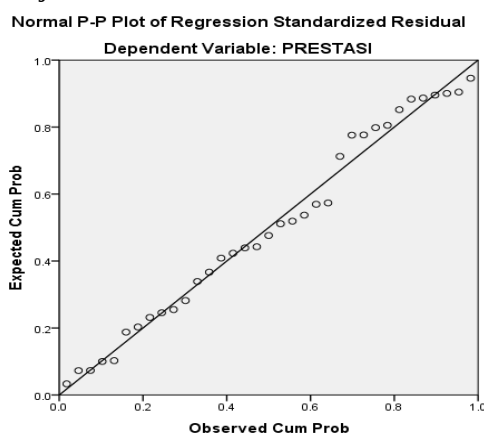
Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan output penggunaan aplikasi SPSS diatas diketahui bahwa : nilai tolerance variabel kejujuran (X1) yakni 0,559, ketekunan (X2) yakni 0,555, kreatifitas (X3) yakni 0,984, kedisiplinan (X4) yakni 0,477, dan Iptek (X5) yakni 0,487. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance variabel lebih besar dari 10.00. Sementara itu, nilai *VIF* kejujuran (X1) yakni 1.790 ketekunan (X2) yakni 1.801, kreatifitas (X3) yakni 1,016, kedisiplinan (X4) yakni 2.096, dan Iptek (X5) yakni 2.053. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *VIF* setiap variabel lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat dipastikan tidak terjadi Multikoloniearitas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Gambar 1
Uji Normalitas Grafik *Scatter Plot*

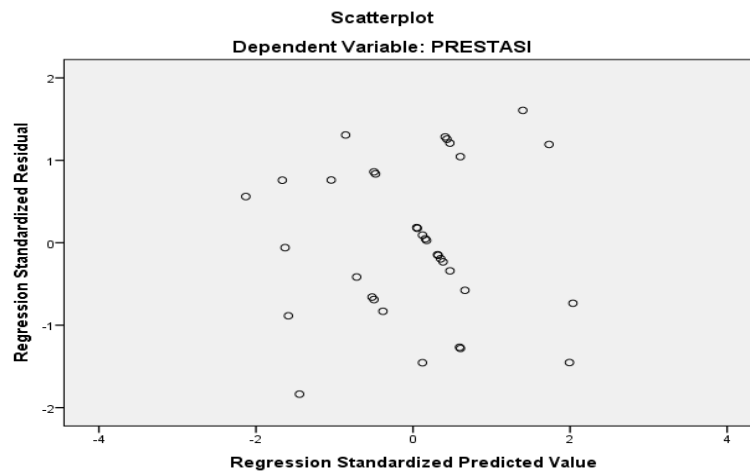


Sumber : data primer yang diolah, 2016

Pada output SPSS diatas, dilihat dari diagram *Normal P-P Plot*, plot-plot mengikuti alur garis lurus maka diagram tersebut memenuhi asumsi normalitas.

C. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data yang diolah, 2016

Dari grafik *Scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen prestasi kerja berdasarkan masukan variabel independen kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan dan iptek pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Pematangsiantar.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*).

Tabel 4
Hasil Pengukuran Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	3.871	3.311		1.169	.252		
KEJUJURAN	.245	.102	.357	2.404	.023	.559	1.790
KETEKUNAN	.429	.126	.507	3.407	.002	.555	1.801
KREATIFITAS	.060	.082	.082	.731	.471	.984	1.016
KEDISIPLINAN	.021	.187	.018	.114	.910	.477	2.096
IPTEK	.035	.160	.035	.221	.827	.487	2.053

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada table 4.8. maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y=3,871+0,245X_1+0,429X_2+0,060X_3+0,021X_4+0,035X_5$$

Dari persamaan tersebut, diketahui bahwa :

1. Variabel kejujuran mempunyai nilai positif 0,245 (nilai koefisien regresi variabel kejujuran) dengan demikian jika variabel kejujuran ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
2. Variabel ketekunan mempunyai nilai positif 0,429 (nilai koefisien regresi variabel ketekunan) dengan demikian jika variabel kejujuran ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
3. Variabel kreativitas mempunyai nilai positif 0,060 (nilai koefisien regresi variabel kreativitas) dengan demikian jika variabel kreativitas ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
4. Variabel kedisiplinan mempunyai nilai 0,021 (nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan) dengan demikian jika ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
5. Variabel iptek mempunyai nilai positif 0,035 (nilai koefisien regresi variabel iptek) dengan demikian jika variabel iptek ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam upaya peningkatan prestasi kerja.
6. Nilai konstanta dari persamaan regresi linear berganda adalah 38,71

5. Uji Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesa yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah: kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja dimana:

H1 diterima apabila $t_{sig} < t_{\alpha} = 0,05$

H1 ditolak apabila $t_{sig} > t_{\alpha} = 0,05$

a. Uji t

Model hipotesis yang digunakan adalah :

1. $H_0 : b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel terikat (Y).
2. $H_a : b_1 \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas kejujuran (X1), ketekunan (X2), kreatifitas (X3), kedisiplinan (X4), dan iptek (X5) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t hitung diperoleh dengan bantuan SPSS versi 22 seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji t Hitung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.871	3.311		1.169	.252
KEJUJURAN	.245	.102	.357	2.404	.023
KETEKUNAN	.429	.126	.507	3.407	.002
KREATIFITAS	.060	.082	.082	.731	.471
KEDISIPLINAN	.021	.187	.018	.114	.910
IPTEK	.035	.160	.035	.221	.827

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2016

Berdasarkan kriteria uji hipotesis, maka dapat disimpulkan :

1. Variabel kejujuran (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,023 ($<0,05$) terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk di Kota Pematangsiantar.
2. Variabel ketekunan (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 ($<0,05$) terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk di Kota Pematangsiantar.
3. Variabel kreativitas (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan 0,471 ($<0,05$). Hal ini mungkin disebabkan bahwa pegawai menganggap bahwa kreatifitas atau menciptakan ide-ide baru dalam bekerja bukan merupakan bagian dari kemampuan mereka.
4. Variabel kedisiplinan (X4) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,910 ($<0,05$).
5. Variabel Iptek (X5) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,827 ($<0,05$).

b. Uji F

Uji F dilaksanakan untuk menguji apakah budaya kerja yang terdiri dari variabel kejujuran (X1), ketekunan (X2), kreatifitas (X3), kedisiplinan (X4), dan iptek (X5), secara bersama-sama atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Model yang digunakan uji F ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel terikat (Y).

Tingkat signifikan ditentukan dari nilai F hitung yang akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, dan derajat kebebasan $df = (n-k)$, $(k-1)$ dengan kriteria uji :

1. H_0 akan diterima bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$
2. H_a akan diterima bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.180	5	17.436	10.455	.000 ^b
Residual	48.363	29	1.668		
Total	135.543	34			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: (Constant), IPTEK, KREATIFITAS, KEJUJURAN, KETEKUNAN, KEDISIPLINAN

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0.05 ($\alpha = 5\%$) dan pada tabel 6, tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau sebesar 0% artinya bahwa variabel independen (kejujuran,

ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan dan iptek) berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja) dengan tingkat signifikansi 0%.

Menentukan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut :

df = 1 jumlah variabel ; artinya df 1 = 2 sedangkan df 2 = n-k-1; artinya df2 = 32; (35-2-1) jadi, dapat dicari pada program *Microsoft excel* dengan cara mengetik pada cell kosong =FINV(0,05;2;32) lalu tekan enter. Hasilnya adalah 3.294537 (3,294). Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika F hitung > F tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap prestasi kerja .

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.582	1.29139	1.631

a. Predictors: (Constant), IPTEK, KREATIFITAS, KEJUJURAN, KETEKUNAN, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS* versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,802 dipangkatkan dua ($0,802^2$) maka didapat 0,6432 atau 64,32%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 64,32% dengan variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek) mampu menjelaskan 64,32% variabel dependen (prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 35,68% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja yang terdiri dari kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan dan iptek terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis kuantitatif sebagai berikut :

- Pembuktian hasil analisis kuantitatif melalui uji F diketahui bahwa nilai F hitung adalah 10,455 > F tabel = 3.294, pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai F hitung tersebut signifikan, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa antara budaya kerja yang terdiri dari variabel kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, dan iptek terhadap prestasi kerja diterima.
- Berdasarkan uji t diketahui bahwa budaya kerja yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah :
 - Variabel kejujuran (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,023 (<0,05) terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk di Kota Pematangsiantar.

2. Variabel ketekunan (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 ($<0,05$) terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk di Kota Pematangsiantar.
3. Variabel kreativitas (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan 0,471 ($<0,05$). Hal ini mungkin disebabkan bahwa pegawai menganggap bahwa kreatifitas atau menciptakan ide-ide baru dalam bekerja bukan merupakan bagian dari kemampuan mereka.
4. Variabel kedisiplinan (X4) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,910 ($<0,05$).
5. Variabel Iptek (X5) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Telkom, Tbk Kota Pematangsiantar. Dengan tingkat signifikan sebesar 0,827 ($<0,05$).

c. Hasil analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada table 4.8. maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 3,871 + 0,245X_1 + 0,429X_2 + 0,060X_3 + 0,021X_4 + 0,035X_5$$

Dari persamaan tersebut, diketahui bahwa :

1. Variabel kejujuran mempunyai nilai positif 0,245 (nilai koefisien regresi variabel kejujuran) dengan demikian jika variabel kejujuran ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 2. Variabel ketekunan mempunyai nilai positif 0,429 (nilai koefisien regresi variabel ketekunan) dengan demikian jika variabel kejujuran ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 3. Variabel kreativitas mempunyai nilai positif 0,060 (nilai koefisien regresi variabel kreativitas) dengan demikian jika variabel kreativitas ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 4. Variabel kedisiplinan mempunyai nilai 0,021 (nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan) dengan demikian jika ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
 5. Variabel iptek mempunyai nilai positif 0,035 (nilai koefisien regresi variabel iptek) dengan demikian jika variabel iptek ditingkatkan maka akan menyebabkan peningkatan kemampuan dalam upaya peningkatan prestasi kerja.
 6. Nilai konstanta dari persamaan regresi linear berganda adalah 38,71
Berdasarkan dari hasil regresi berganda diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi adalah variabel ketekunan dengan nilai 0,429 atau dengan nilai persentase sebesar 42,9%.
- d. Hasil koefisien determinasi (R^2)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,802 dipangkatkan dua ($0,802^2$) maka didapat 0,6432 atau 64,32%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen (kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 64,32% dengan variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan, iptek) mampu menjelaskan 64,32% variabel dependen (prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 35,68% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis kesimpulan, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. PT. Telkom yang berada di Kota Pematangsiantar perlu lebih menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang ingin dikembangkan dengan lebih memperhatikan aspek kejiwaan (psikologis) sebagai sasaran utama, agar dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi. Nilai-nilai budaya yang perlu ditingkatkan antara lain :
 - a. Menumbuhkan nilai-nilai kejujuran pada pegawai dengan mengeluarkan aturan penilaian yang memberikan kenikmatan bagi pegawai yang jujur, dan merugi bagi pegawai yang tidak jujur, dan dilaksanakan secara konsisten sehingga tidak lagi ada kesan bahwa pegawai yang jujur justru tersingkir, dan yang tidak jujur justru beruntung.
 - b. Mengarahkan pengembangan system yang dapat memacu loyalitas kepada profesi lain yang bermutu tinggi. Untuk menumbuhkan rasa bangga serta mencintai profesi pegawai harus dijamin kesejahteraanya dengan sistem imbalan yang adil dan setara dengan nilai kerjanya sesuai harga pasar tenaga kerja.
 - c. Mendorong kreativitas, dengan mengeluarkan aturan dan penilaian yang memberikan kenikmatan (jasmaniah dan badaniah) bagi yang menemukan cara kerja yang lebih baik, dan dilaksanakan secara konsisten sehingga tidak terjadi keadaan yang digambarkan sebagai pegawai yang pintar dan bodoh atau rajin dan pemalas penghasilannya sama.
 - d. Mendorong disiplin pegawai dengan mengeluarkan aturan dan penilaian public yang memberikan dorongan untuk disiplin, seperti :tanda penghargaan atau imbalan lain bagi pegawai yang disiplin dalam waktu lama, dan memberikan tindakan yang merugikan kepada pegawai yang indiscipliner dan dilaksanakan secara konsisten.
 - e. Mendorong dan meningkatkan iptek dengan mengeluarkan aturan dan penilaian yang mengarah pada peningkatan keterampilan kerja pegawai dengan memberikan ujian jabatan, beasiswa peningkatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta mengurangi rasa harga diri bagi yang tidak berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya terhadap pekerjaanya.
2. Agar nilai - nilai budaya tersebut tidak hanya diterima begitu saja, tetapi juga dapat tertanam kuat dan benar-benar terwujud dalam kehidupan nyata pegawai, maka perlu dibentuk kelompok budaya kerja melalui pendekatan secara sinergis yaitu sosialisasi dari dalam diri pegawai sendiri, dipadukan dengan sosialisasi kepada masyarakat. Sosialisasi kepada masyarakat dianggap sangat strategis karena dapat membentuk opini public yang diharapkan dapat berdampak positif terhadap perubahan lingkungan social yang mendorong perubahan sikap dan perilaku setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002, “*Prosedur Penelitian*“, Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan Melayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, Edisi Revisi, Jakarta
- Mangkunegara, anwar, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosadakarya, Bandung
- Nasution, 2000 *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, PT. Jambatan, Jakarta
- Ndraha 2003. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ndraha 2003, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nindyati, 2003. *Skripsi Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja*, Bogor
- Robbins, Stepehn, 2006. P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, Edisi kesepuluh, Jakarta Penerbit PT.Prenhallindo

Robbins, Stephen, 2000. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta PT.Prenhallindo,

Sofo,F, 2003 *Pengembangan sumber daya manusia*, Edisi 1, Surabaya, Air Langga, Universitas Press

Sugiyono, 2013 “*Data Kualitatif Dan Kuantitatif R Dan D*”, Bandung: Alfabeta

Sugiyono 2011. “*Data Kualitatif Dan Kuantitatif R Dan D*”, Bandung: Alfabeta

Sutresno, Edi 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana,

Trigono 2004. *Budaya Organisasi, Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi Ke 6, Jakarta

Triguno, Prasetya 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara