

BAB IV

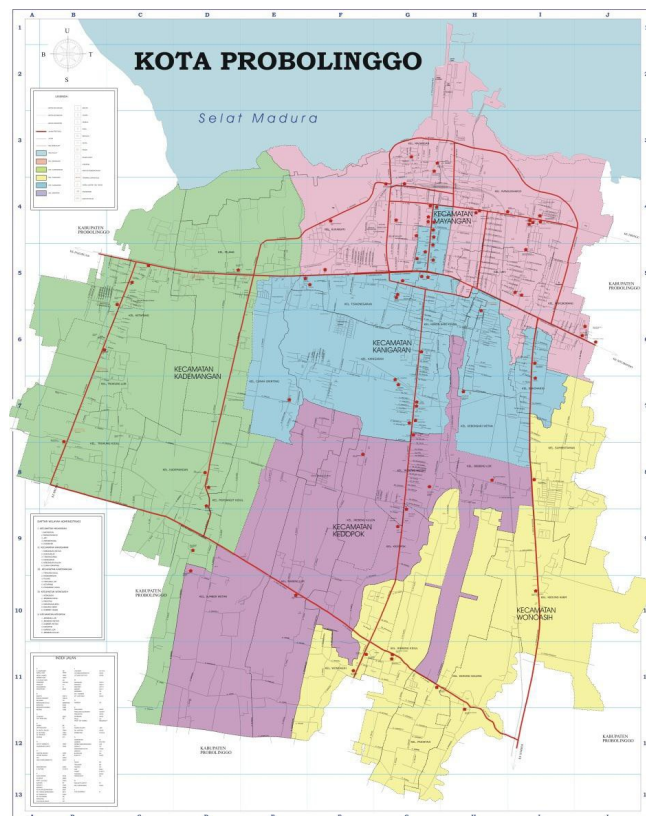
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kota Probolinggo

a. Kondisi Geografis Kota Probolinggo

Gambar 4. 1 Peta Kota Probolinggo



Sumber: Pemerintah Kota Probolinggo (2022b)

Kota Probolinggo merupakan salah satu kota yang berada di daerah tapal kuda di Provinsi Jawa Timur. Letak Kota Probolinggo

sekitar 100 km sebelah tenggara Kota Surabaya. Secara Astronomi berada pada $7^{\circ}43'41''$ - $7^{\circ}49'04''$ Lintang Selatan dan $113^{\circ}10'$ - $113^{\circ}15'$ Bujur Timur.

Batas-batas Wilayah Kota Probolinggo sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Selat Madura
- Sebelah Selatan: Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo
- Sebelah Barat :Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo
- Sebelah Timur : Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo

Kota Probolinggo merupakan daerah transit yang menghubungkan daerah-daerah disebelah timur meliputi Kabupaten Probolinggo, Lumajang, Situbondo, Bondowoso, Jember, dan Banyuwangi dengan daerah disebelah barat meliputi Pasuruan, Surabaya, dan Malang. Wilayah Kota Probolinggo berada di ketinggian 0 sampai kurang dari 50 meter diatas permukaan laut. Dengan rata-rata ketinggian 10 meter diatas permukaan laut.

Luas wilayah Kota Probolinggo sebesar 56.667 Km^2 , yang terbagi atas lahan pertanian dan lahan bukan pertanian. Secara administrasi pemerintahan, Kota Probolinggo terbagi dalam 5 Kecamatan dan 29 Kelurahan yang terdiri dari Kecamatan Mayangan dengan 5 Kelurahan, Kecamatan Kademangan dengan 6 Kelurahan, Kecamatan Wonoasih dengan 6 Kelurahan, Kecamatan Kedopak dengan 6 Kelurahan, dan Kecamatan Kanigaran dengan 6

Kelurahan.Kota Probolinggo dialiri oleh enam sungai, yaitu Sungai Kedunggaleng, Umbul, Banger, Legundi, Kasbah, dan Pancur. Dengan rata-rata panjang aliran 3,80 Km. Sungai-sungai tersebut mengalir sepanjang tahun, mengalir dari arah selatan ke utara sesuai dengan kelerengan wilayah (BPS Kota Probolinggo, 2019).

b. Kondisi Demografis Kota Probolinggo

Berdasarkan Proyeksi Penduduk Badan Pusat Statistik (BPS,2019), penduduk Kota Probolinggo tahun 2018 sebanyak 235.211 jiwa yang terdiri atas 115.788 jiwa penduduk laki-laki dan 119.423 jiwa penduduk perempuan. Dibandingkan dengan jumlah penduduk hasil proyeksi penduduk tahun 2017, penduduk Kota Probolinggo mengalami pertumbuhan sebesar 0,01 persen. Sementara itu besarnya angka rasio jenis kelamin tahun 2018 penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan sebesar 96,96. Artinya setiap 100 orang perempuan setiap 97 orang laki-laki.

Kepadatan penduduk di Kota Probolinggo tahun 2018 mencapai 4.151 jiwa/km², artinya setiap 1 km² terdapat 4.151 orang yang tinggal di area tersebut. Kepadatan Penduduk di 5 kecamatan cukup beragam dengan kepadatan penduduk tertinggi terletak di kecamatan Mayangan dengan kepadatan sebesar 7.299 jiwa/km² dan terendah di Kecamatan Kedopok sebesar 2.530 jiwa/Km². Rata-rata jumlah penduduk per rumah tangga 3 orang. Data dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, jumlah penduduk menurut status kewarganegaraannya 99,96% penduduk

merupakan Warga Negara Indonesia dan lainnya merupakan Warga Negara Asing 0,04% (94 orang). (BPS Kota Probolinggo, 2019)

c. Kependudukan

Sebaran penduduk Kota Probolinggo masih terkonsentrasi di Kecamatan Mayangan. Meskipun secara luas wilayah paling sempit dibanding kecamatan lain yaitu sebesar 15,27 persen dari luas total Kota Probolinggo, namun Kecamatan Mayangan dihuni oleh 61 ribu penduduk atau 25,77 persen dari penduduk Kota Probolinggo. Konsentrasi penduduk di Kecamatan Mayangan dalam sepuluh tahun terakhir juga sudah berkurang, hasil SP2010 konsentrasi penduduk yang tinggal sebesar 27,85 persen. Sebaran penduduk terbesar kedua terdapat di Kecamatan Kanigandengan jumlah penduduk sebesar 60 ribu jiwa atau 25,13 persen dari penduduk Kota Probolinggo. Pergeseran konsentrasi penduduk Kecamatan Kanigandengan dalam sepuluh tahun terakhir juga berkurang tetapi dalam jumlah yang relatif sangat sedikit, hasil SP2010 konsentrasi penduduk yang tinggal sebesar 25,16 persen. Sebaran penduduk terkecil ada di Kecamatan Wonoasih dengan jumlah penduduk sebesar 35 ribu jiwa atau 14,69 persen. Posisi konsentrasi penduduk di Kecamatan Wonoasih ini bergeser dibandingkan sepuluh tahun terakhir. Hasil SP2010, konsentrasi penduduk yang tinggal di Kecamatan Wonoasih menempati urutan keempat terkecil dari lima kecamatan. (BRS Kota Probolinggo, 2020)

d. Pendidikan Kota Probolinggo

Pendidikan Program wajib belajar 9 tahun yang dicanangkan pemerintah masih menemukan kendala di Kota Probolinggo. Hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) BPS tercatat persentase penduduk usia 7-24 tahun menurut partisipasi sekolah sebesar 100 persen untuk kelompok umur 7-12 tahun dan 94,73 persen untuk kelompok umur 13-15 tahun. Artinya tidak seluruh anak usia 7-15 tahun mengenyam pendidikan dasar 9 tahun. Sementara itu partisipasi sekolah untuk kelompok umur 16-18 tahun sebesar 88,44 persen, dan 35,61 persen untuk kelompok umur 19-24 tahun. Ketersediaan fasilitas pendidikan baik sarana maupun prasarana akan sangat menunjang dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pada tahun 2019, Dinas Pendidikan dan Kementrian Agama Kota Probolinggo mencatat pada jenjang SD/MI ada 121 sekolah, 24.776 murid, dan 1.483 guru. SLTP/MTS ada 46 sekolah, 13.487 murid dan 1.039 guru. SLTA Sederajat/MA ada 45 sekolah, 13.350 murid dan 936 guru. Sedangkan untuk perguruan tinggi ada 3 perguruan tinggi, dengan 379 murid dan 75 dosen. (BPS Kota Probolinggo, 2019)

e. Agama di Kota Probolinggo

Mayoritas masyarakat Kota Probolinggo beragama Islam 96,89 persen, Kristen Katolik 1,16 %, Protestan 1,43 %, Budha 0,46 %, Hindu 0,05 % dan Lainnya 0,01 %. Seperti kita ketahui bersama bahwa daerah Jawa Timur yang sangat kental dengan keislamannya dan terkenal sebagai basis Nahdatul Ulama khususnya daerah tapal

kuda dari wilayah timur Surabaya sampai Kabupaten Banyuwangi. Khususnya di Kota Probolinggo masyarakatnya menganut agama islam dilihat dari ada beberapa pondokpesantren dan banyaknya tokoh agama seperti kiyai dan para ustad. Akan tetapi di Kota Probolinggo terjadi hubungan yang sangat harmonis antar agama, hal ini tercermin dari tingginya toleransi antar umat beragama antara umat Islam dan Umat Kristen. (BPS Kota Probolinggo, 2019).

f. Ketanagakerjaan

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo tahun 2019, jumlah Angkatan Kerja Kota Probolinggo tahun 2018 sebesar 115.740 orang, dengan 69.476 orang laki-laki (60,03%) dan 46.264 orang perempuan (39,97%). Dari 115.740 orang, 111.527 orang (96,36%) diantaranya bekerja dan 4.213 (3,64%) sisanya merupakan pengangguran. Jumlah pencari kerja terdaftar di Kota Probolinggo pada Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo pada Tahun 2018 sebesar 15.007 orang, terdiri dari 9.937 orang laki-laki dan 5.070 orang perempuan. Dari 15.007 orang yang terdaftar sebesar 562 orang telah ditempatkan bekerja. Dilihat dari pendidikan, lulusan SMA sederajat merupakan yang paling banyak terdaftar sebagai pencari kerja, sebanyak 8.713 orang (60,79%). (BPS Kota Probolinggo, 2019).

2. Profil SMKN 4 Kota Probolinggo

Nama Lembaga

SMK Negeri 4 Probolinggo

NPSN	20546877
Alamat	Jl. Semeru No. 123 Kota Probolinggo
Jumlah Guru dan Staff TAS	88
Jumlah Siswa	1020
Jumlah Kompetensi Keahlian	6 Kompetensi Keahlian
Kurikulum	KKNI, STCW, Pemagangan Jepang
Unggulan	Kelas Jepang (Sekai Hikari)
Lembaga Sertifikasi	LSP – P1

a. Sejarah SMKN 4 Kota Probolinggo

Berawal dari Kompetensi Keahlian NKPI yang mulai dibuka pada tahun 2001 bergabung dengan Sekolah Induk SMK Negeri 2 Probolinggo, dua tahun kemudian di buka Kompetensi Keahlian TKPI. Dalam rangka pemerataan dan perluasan akses pendidikan, peningkatan mutu, relevansi dan daya saing, penguatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan public serta peningkatan SDM warga kota Probolinggo yang berlatar belakang masyarakat Nelayan, maka perlu kiranya didirikan SMK Negeri 4 Probolinggo (SMK Pelayaran). SMK Negeri 4 Kota Probolinggo didirikan pada tahun 2007 atas dasar pertimbangan untuk mempermudah masyarakat mendapatkan akses pendidikan dan pelatihan yang murah dan berkualitas, dan sekaligus bentuk tanggungjawab pemerintah terhadap pemenuhan kebutuhan dasar yaitu pendidikan khususnya dibidang Kelautan.

Dengan terwujudnya program ini dalam suatu kegiatan nyata yang berjalan dengan baik, dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan akses layanan pendidikan kejuruan terhadap generasi bangsa yang ingin memiliki ilmu pengetahuan serta keterampilan khususnya dibidang kelautan. Sampai tahun pelajaran 2020-2021 jumlah taruna /taruni yang belajar di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo sebanyak 1025 dan terbagi dalam 6 program keahlian yaitu:

- 1) Program Keahlian Nautika Kapal Penangkap Ikan (NKPI)
- 2) Program Keahlian Teknik Kapal Penangkap Ikan (TKPI)
- 3) Program Keahlian Nautika Kapal Niaga (NKN)
- 4) Program Keahlian Agribisnis Pengolahan Hasil Perikanan (APHPi)
- 5) Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan (TKR)
- 6) Program Keahlian Desain Komunikasi Visual (DKV)

Dukungan Kemendikbud dan Dinas yang terkait akan sangat membantu dalam upaya Penguatan Pendidikan Kelautan sebagai upaya memenuhi kekurangan akan tenaga Profesioanal di bidang kelautan sehingga menjadi tamatan yang bermutu memiliki relefansi dan daya saing di dunia kerja

b. Visi dan Misi SMKN 4 Kota Probolinggo

1) Visi

Menjadi Sekolah Pusat Keunggulan yang menghasilkan lulusan berkompetensi global, dan berkarakter pelajar Pancasila serta bestandar ISO pada tahun 2022.

2) Misi

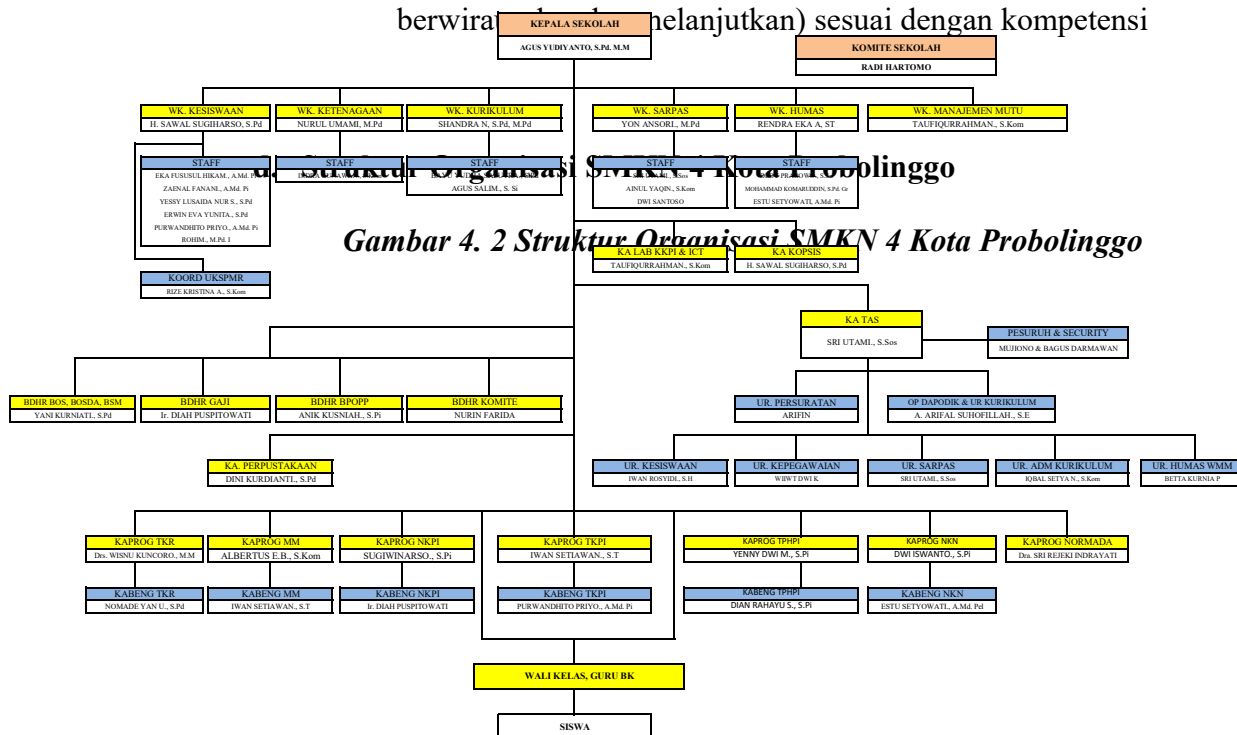
- a) Meningkatkan mutu layanan kepada pemangku kepentingan/stakeholder.
- b) Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan.
- c) Meningkatkan kegiatan link and supermatch dengan dunia usaha, industri, dan dunia kerja.
- d) Meningkatkan keterampilan softskill dan hardskill peserta didik yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, industri dan dunia kerja.
- e) Meningkatkan kompetensi peserta didik melalui kegiatan sertifikasi bestandar dunia usaha, industri dan dunia kerja.
- f) Mewujudkan profil pelajar Pancasila melalui kegiatan pembelajaran.
- g) Mendorong kegiatan yang berbasis karakter untuk meningkatkan iman dan taqwa.
- h) Mengembangkan potensi peserta didik di bidang non akademis.
- i) Menghasilkan lulusan yang terserap di dunia usaha, industri dan dunia kerja, mampu berwirausaha, atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. (Memiliki sertifikat kompetensi ANKAPIN)

- j) Mengembangkan sekolah berbasis teknologi informasi (SMART SCHOOL)
- k) Mengembangkan kegiatan literasi di sekolah
- l) Mengembangkan sarana dan prasarana sekolah sesuai dengan standar dunia usaha, industri dan dunia kerja.

c. Program SM CoE di SMKN 4 Kota Probolinggo

- 1) Pembelajaran berbasis proyek/problem yang disesuaikan dengan kebutuhan IDUKA
- 2) Pemenuhan sarana dan prasarana yang disesuaikan dengan spesifikasi IDUKA
- 3) link dan (super) match dengan IDUKA
- 4) PKL siswa dan pemagangan guru di IDUKA sesuai dengan kompetensi
- 5) Kelas industri dan teaching factory
- 6) emasaran tamatan/lulusan denga 3 katagori (bekerja,

berwira (selanjutnya) sesuai dengan kompetensi



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi SMKN 4 Kota Probolinggo

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

Analisis data menjadi aktivitas pasca penghimpunan data responden maupun sumber data lain. Penyebaran kuesioner pada 88 pegawai yang bekerja di SMKN 4 Kota Probolinggo. Keseluruhan data sejumlah 88 kuesioner kembali serta dapat diolah, untuk ditindaklanjuti dengan pengujian serta dianalisa. Jumlah kuesioner yang kembali, sebagai berikut:

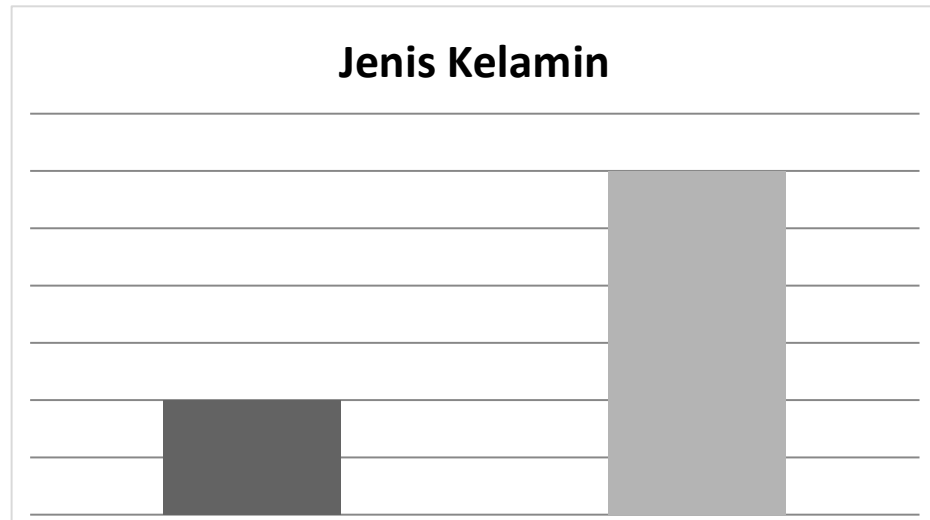
1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kota Probolinggo, pada bulan Juni Tahun 2023. Responden dalam riset ini merupakan pegawai SMKN 4 Kota Probolinggo sebanyak 88 responden. Data responden didapatkan melalui arsip pegawai SMKN 4 Kota Probolinggo.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar histogram 4.3 di bawah ini:

Gambar 4. 3 Histogram Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin



Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar histogram di atas menunjukkan bahwa frekuensi karakteristik responden dengan dasar berjenis kelamin. Jenis kelamin dibagi dalam 2 jenis, yaitu berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin perempuan. Jenis kelamin responden tertinggi terdapat interval berjenis kelamin laki-laki dengan 46 jiwa. Sedangkan jenis kelamin responden frekuensi lebih rendah adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 42 jiwa.

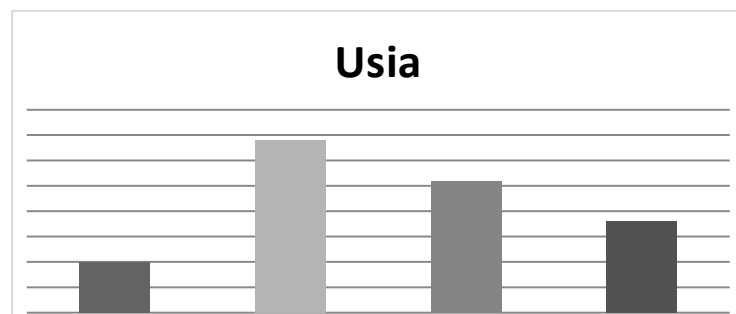
Karakteristik jenis kelamin yang didominasi laki-laki mendukung penelitian. Alasannya jenis kelamin laki-laki yang bekerja dapat menerapkan budaya kerja ini untuk meningkatkan

kinerja pegawai. Artinya pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dalam bekerja dengan penerapan budaya kerja 5R. Sehingga pegawai bekerja dengan lebih baik. Pada pegawai perempuan juga menerapkan budaya kerja 5R sebagai arahan dalam kinerja pegawai.

b. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar histogram 4.4 di bawah ini:

Gambar 4. 4 Histogram Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden menurut Usia



Sumber: DiolahPeneliti (2023)

Berdasarkan gambar histogram di atas menunjukkan bahwa frekuensi karakteristik responden dengan dasar usia responden. Usia dibagi menjadi empat jenis, yaitu 20 Tahun hingga 29 Tahun; 30 Tahun hingga 39 Tahun; 40 Tahun hingga 49 Tahun; dan 50 Tahun hingga 59 Tahun. Usia responden tertinggi terdapat pada interval usia 30 Tahun sampai 39 Tahun dengan jumlah 34 jiwa. Sedangkan usia responden frekuensi terendah ada di interval usia 20 Tahun sampai 29 Tahun dengan jumlah 10 jiwa.

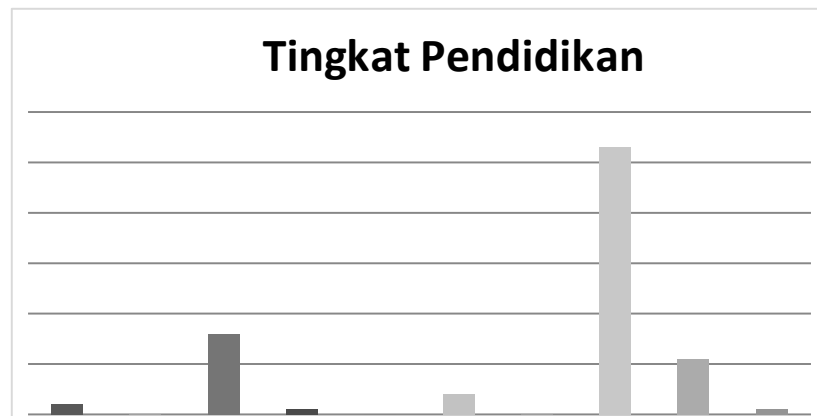
Pada karakteristik usia pegawai juga mendukung penelitian ini. Alasannya responden yang ada pada penelitian berada pada

usia yang dewasa dan memahami isi dari pertanyaan. Selain itu pegawai yang berusia lebih tua dapat memahami lingkungan kerja dengan baik untuk disinkronkan pada pertanyaan yang diajukan.

c. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar histogram 4.5 di bawah ini:

Gambar 4. 5 Histogram Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden menurut Pendidikan



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Pada gambar histogram menunjukkan bahwa frekuensi karakteristik responden dengan dasar jenis pendidikan terakhir responden. Jenis pendidikan dibagi menjadi sepuluh jenis, yaitu pendidikan Sekolah Dasar (SD); pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP); pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA); pendidikan Diploma Satu (D1); pendidikan Diploma Dua (D2); pendidikan Diploma Tiga (D3); pendidikan Diploma Empat (D4); pendidikan Sarjana (S1); pendidikan Magister (S2); dan pendidikan Doktor (S3). Jenis pendidikan terakhir responden tertinggi terdapat pada jenis pendidikan S1 (Strata Satu atau Sarjana) dengan jumlah

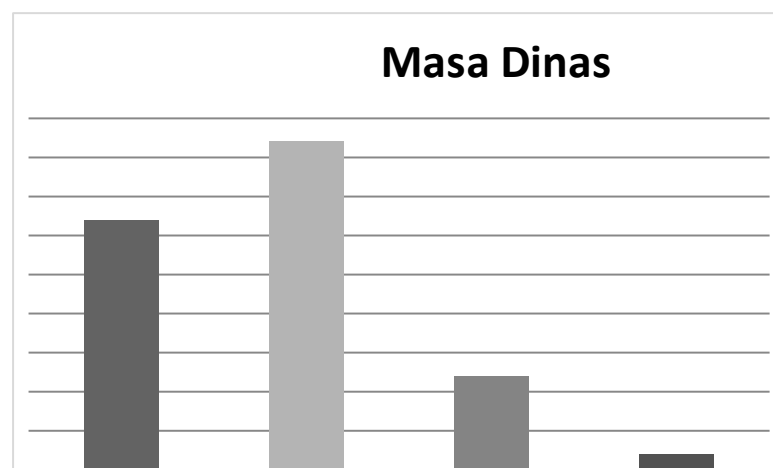
53 orang. Sedangkan jenis pendidikan terakhir responden frekuensi terendah terdapat pada jenis pendidikan D1 (Diploma Satu) dengan jumlah 1 orang. Sebenarnya ada tingkat pendidikan dengan jumlah 0 responden, yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP), Diploma Dua (D2), Diploma Empat (D4), dan S3 (Doktor).

Karakteristik tingkat pendidikan mendukung penelitian ini. Alasannya tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan mudah memahami apa itu budaya kerja 5R dan kinerja pegawai, khususnya pada lingkungan tempat bekerja. Sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik dikarenakan, responden memahami pertanyaan dan dapat memberikan skor pada isi pertanyaan yang diajukan.

d. Karakteristik responden berdasarkan Masa Dinas

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis masa dinas dapat dilihat pada gambar histogram 4.6 di bawah ini:

Gambar 4. 6 Histogram Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden menurut Masa Dinas



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

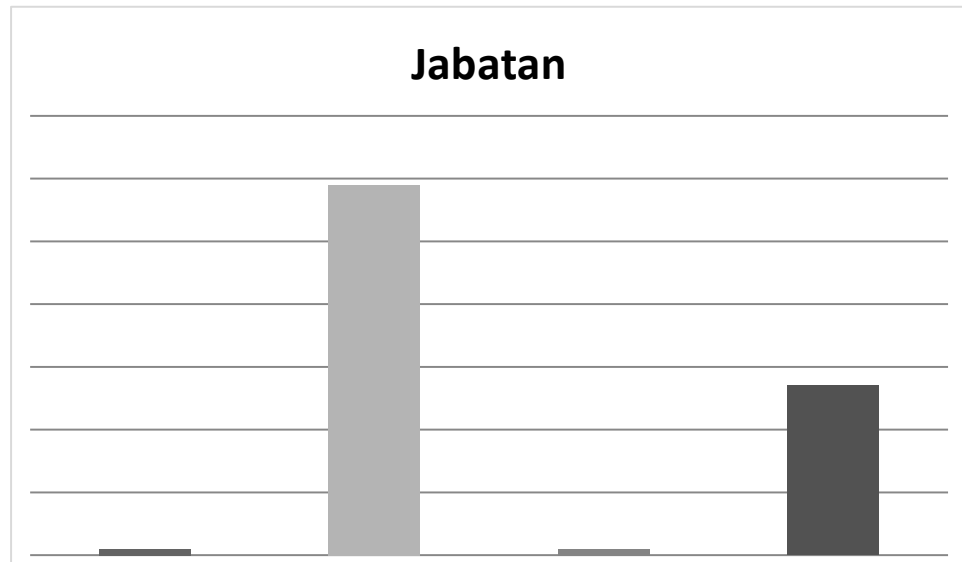
Pada gambar histogram menunjukkan bahwa frekuensi karakteristik responden dengan dasar masa dinas responden. Masa dinas dibagi menjadi empat jenis, yaitu 20 Tahun-29 Tahun; 30 Tahun-39 Tahun; 40 Tahun-49 Tahun; 50 Tahun-59 Tahun. Jenis masa dinas responden frekuensi tertinggi di 30 Tahun-39 Tahun sejumlah 34 jiwa. Sedangkan jenis masa dinas responden frekuensi paling rendah ada di jenis masa dinas 20 Tahun 29 Tahun sejumlah 10 jiwa.

Karakteristik lama dalam dinas juga mendukung penelitian ini. Alasannya pegawai yang masa dinasnya lama maka akan dapat memahami dan menerapkan pengetahuan budaya kerja 5R dan kinerja pegawai pada lingkungan tempat bekerja, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik dikarenakan, responden memahami pertanyaan dan dapat memberikan skor pada isi pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pengalaman kerja yang didapatkan.

e. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Jabatan

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis Jabatan dapat dilihat pada gambar histogram 4.7 di bawah ini:

Gambar 4. 7 Histogram Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden menurut Jenis Jabatan



Sumber: Diolah Peneliti

Pada gambar histogram menunjukkan bahwa frekuensi karakteristik responden dengan dasar jenis Jabatan. Terdapat 4 jenis jabatan, yaitu Kepala Sekolah; Guru; Koordinator Tenaga Administrasi; dan Tenaga Administrasi. Jenis jabatan responden frekuensi tertinggi pada Guru jumlah 59 jiwa. Sedangkan jenis

jabatan frekuensi terendah pada Kepala Sekolah dan Koordinator Tenaga Administrasi dengan jumlah 1 orang.

Dalam karakteristik tingkat jabatan juga mendukung penelitian ini, karena tingkat jabatan yang semakin tinggi maka dapat memahami pelaksanaan budaya kerja 5R dan kinerja pegawai, khususnya pada ruang lingkup pekerjaan. Sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik dikarenakan, responden memahami pertanyaan dan dapat memberikan skor pada isi pertanyaan yang diajukan sesuai dengan jabatan dalam pekerjaannya.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Jawaban kuesioner telah diolah dan direkap serta ditindaklanjuti dengan analisis guna mendapatkan deskriptif pada setiap variabel. Nilai yang diberikan responden berdasarkan pada kriteria meliputi: Skor nilai dari 1 hingga 4; Skor penilaian terendah merupakan 1; dan Skor penilaian tertinggi merupakan 4.

a. Analisis Deskriptif Variabel Ringkas

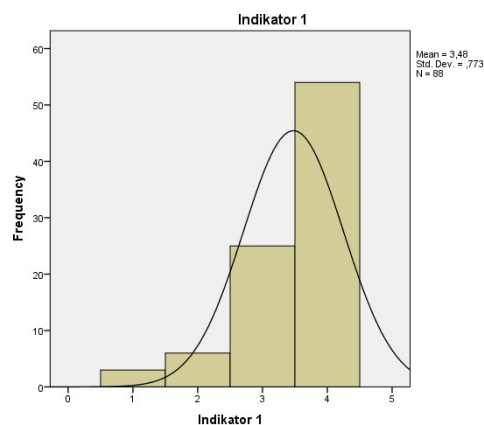
Tanggapan dari 88 responden terkait budaya ringkas pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui empat pertanyaan.

Tabel 4. 1 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Ringkas 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,4	3,4	3,4
2	6	6,8	6,8	10,2
3	25	28,4	28,4	38,6
4	54	61,4	61,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 8 Histogram Variabel Budaya Ringkas 1



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator 1 dari ringkas adalah dasar pemilihan peralatan, perlengkapan dan dokumen yang masih bagus dan rusak. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

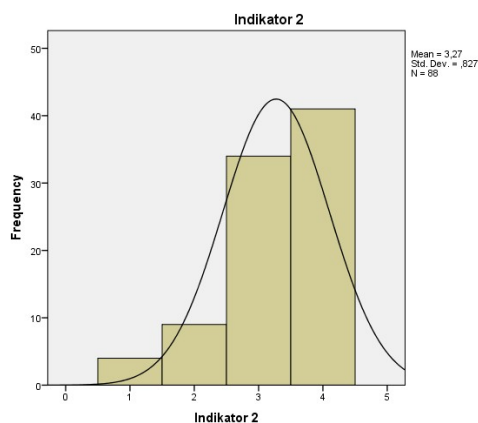
Tabel 4. 2 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Ringkas 2

Indikator 2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,5	4,5	4,5

2	9	10,2	10,2	14,8
3	34	38,6	38,6	53,4
4	41	46,6	46,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 9 Histogram Variabel Budaya Ringkas 2



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

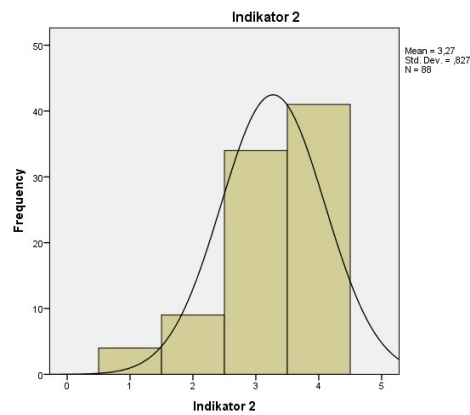
Indikator 2 dari ringkas adalah membuang atau menyingkirkan peralatan yang tidak perlu serta hanya menjalankan tugas sesuai dengan job desk. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 3 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Ringkas 3

		Indikator 3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	8,0	8,0	8,0
	2	10	11,4	11,4	19,3
	3	31	35,2	35,2	54,5
	4	40	45,5	45,5	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 10 Histogram Variabel Budaya Ringkas 3



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

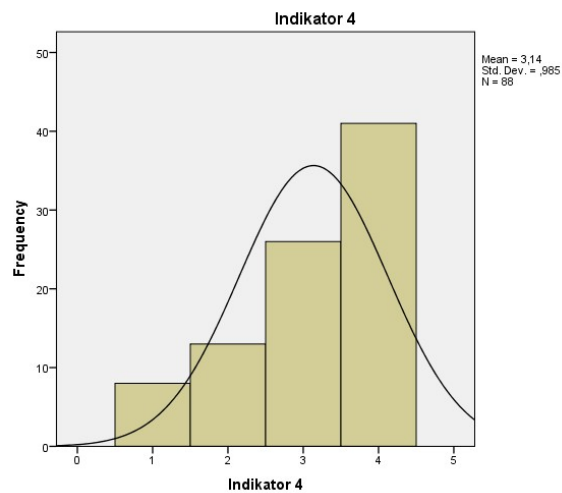
Indikator 3 dari ringkas adalah menerapkan kegiatan pembersihan besar di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 4 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Ringkas 4

		Indikator 4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	9,1	9,1	9,1
	2	13	14,8	14,8	23,9
	3	26	29,5	29,5	53,4
	4	41	46,6	46,6	100,0
Total		88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 11 Histogram Variabel Budaya Ringkas 4



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator 4 dari ringkas mengatasi sumber kerusakan lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Setiap balok hanya satu bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dinyatakan berdistribusi tidak normal.

b. Analisis Deskriptif Variabel Rapi

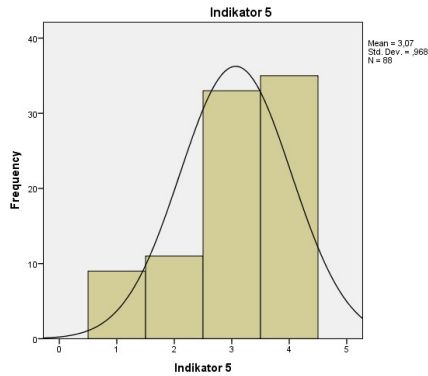
Tanggapan dari 88 responden terkait budaya rapi pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui empat pertanyaan.

Tabel 4. 5 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Rapi 1

		Indikator 5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10,2	10,2	10,2
	2	11	12,5	12,5	22,7
	3	33	37,5	37,5	60,2
	4	35	39,8	39,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 12 Histogram Variabel Budaya Rapi 1



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

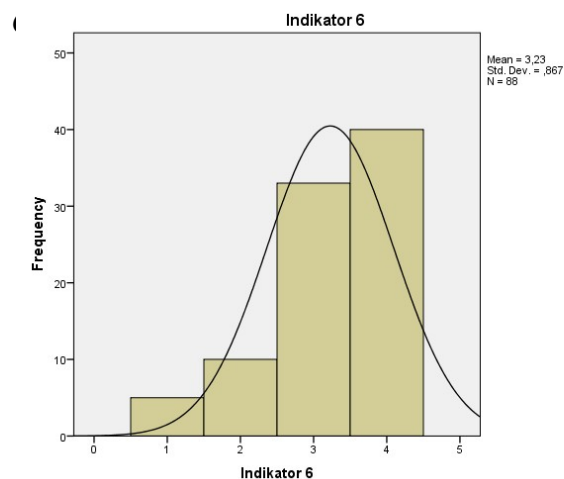
Indikator 1 dari rapi adalah menerapkan penyimpanan fungsional berdasarkan 5W 1H. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 6 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Rapi 2

Indikator 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5,7	5,7	5,7
2	10	11,4	11,4	17,0
3	33	37,5	37,5	54,5
4	40	45,5	45,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)



2

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

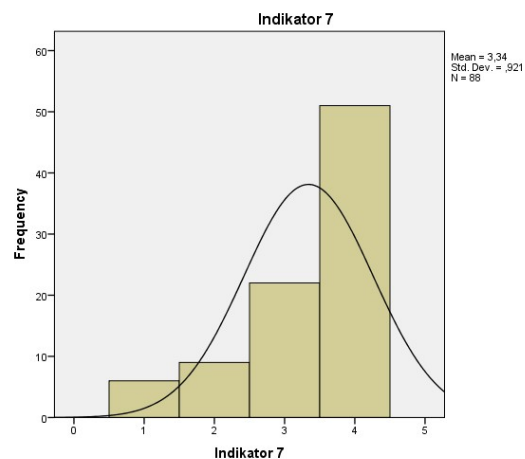
Indikator 2 dari rapi adalah melakukan kegiatan menyimpan dan mengambil barang dengan baik. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 7 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Rapi 3

		Indikator 7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6,8	6,8	6,8
	2	9	10,2	10,2	17,0
	3	22	25,0	25,0	42,0
	4	51	58,0	58,0	100,0
Total		88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 14 Histogram Variabel Budaya Rapi 3



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

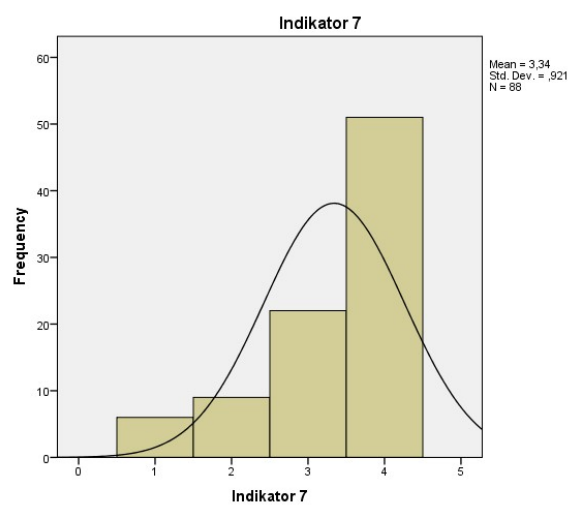
Indikator 3 dari rapi adalah melakukan kegiatan menata dan merapikan ruang kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok hanya satu yang bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 8 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Rapi 4

		Indikator 8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10,2	10,2	10,2
	2	8	9,1	9,1	19,3
	3	32	36,4	36,4	55,7
	4	39	44,3	44,3	100,0
Total		88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 15 Histogram Variabel Budaya Rapi 4



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator 4 dari rapi praktik pengambilan dokumen cepat. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva

normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

c. Analisis Deskriptif Variabel Resik

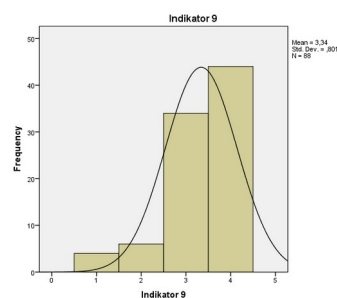
Tanggapan dari 88 responden terkait budaya resik pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui satu pertanyaan.

Tabel 4. 9 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Resik

Indikator 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4,5	4,5	4,5
	2	6	6,8	6,8	11,4
	3	34	38,6	38,6	50,0
	4	44	50,0	50,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 16 Histogram Variabel Budaya Resik



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator dari resik adalah menata ruang kerja dengan baik secara rutin dan berkala. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

d. Analisis Deskriptif Variabel Rawat

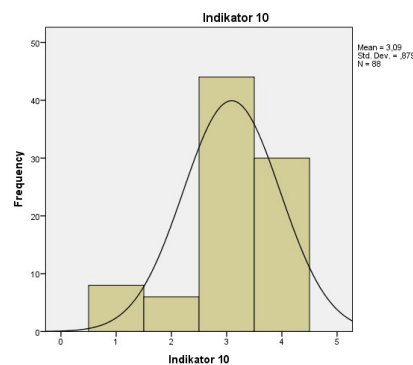
Tanggapan dari 88 responden terkait budaya rawat pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui dua pertanyaan.

Tabel 4. 10 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Rawat 1

		Indikator 10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	9,1	9,1	9,1
	2	6	6,8	6,8	15,9
	3	44	50,0	50,0	65,9
	4	30	34,1	34,1	100,0
Total		88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 17 Histogram Variabel Budaya Rawat 1



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

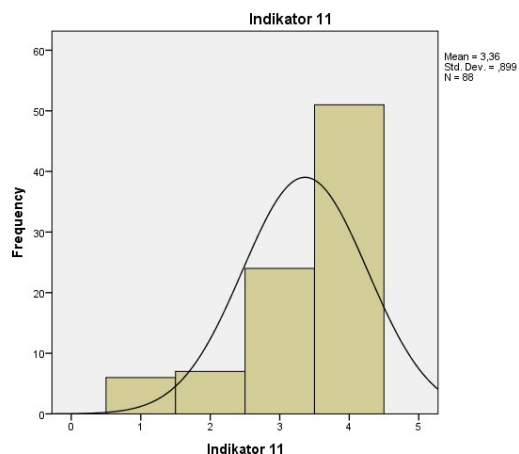
Indikator dari rawat 1 adalah penyimpanan data dan barang tersistem dan terstruktur di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok hanya satu yang bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 11 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden
Variabel Budaya Rawat 2

Indikator 11				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6,8	6,8	6,8
2	7	8,0	8,0	14,8
3	24	27,3	27,3	42,0
4	51	58,0	58,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 18 Histogram Variabel Budaya Rawat 2



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator dari rawat 2 adalah perawatan data dan barang sesuai dengan fungsi di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

e. Analisis Deskriptif Variabel Rajin

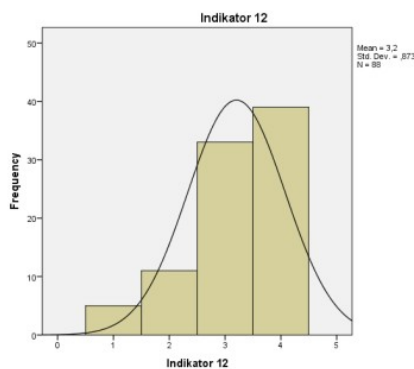
Tanggapan dari 88 responden terkait budaya rawat pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui tiga pertanyaan.

Tabel 4. 12 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Rajin 1

Indikator 12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5,7	5,7	5,7
	2	11	12,5	12,5	18,2
	3	33	37,5	37,5	55,7
	4	39	44,3	44,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 19 Histogram Variabel Budaya Rajin 1



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

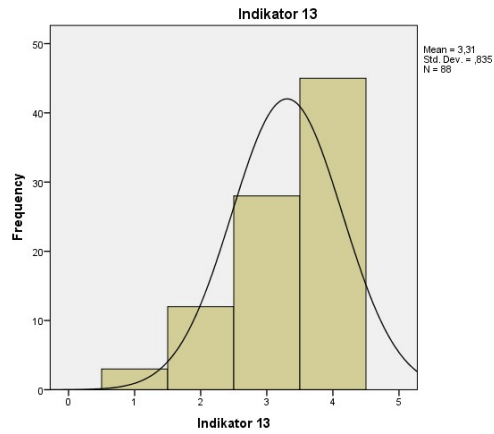
Indikator dari rajin 1 adalah bekerja dengan system perilaku dan komunikasi di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 13 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Rajin 2

Indikator 13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,4	3,4	3,4
	2	12	13,6	13,6	17,0
	3	28	31,8	31,8	48,9
	4	45	51,1	51,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 20 Histogram Variabel Budaya Rajin 2



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

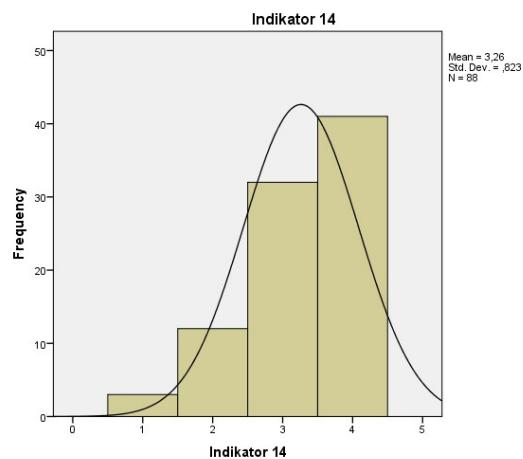
Indikator dari rajin 2 adalah bekerja sesuai tugas di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 14Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Rajin 3

Indikator 14				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,4	3,4	3,4
2	12	13,6	13,6	17,0
				53,4
				100,0

Sumber

Gambar



3

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator dari rajin 3 adalah bekerja dengan tanggung jawab di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

f. Analisis Deskriptif Variabel Kuantitas

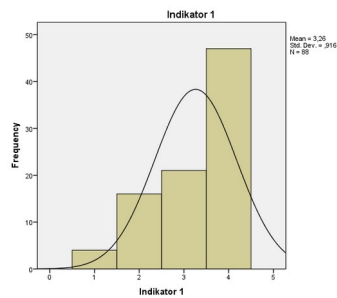
Tanggapan dari 88 responden terkait kuantitas pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui tiga pertanyaan.

Tabel 4. 15 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kuantitas 1

Indikator 1				
	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,5	4,5	4,5
2	16	18,2	18,2	22,7
3	21	23,9	23,9	46,6
4	47	53,4	53,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 22 Histogram Variabel Kuantitas Kerja 1



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

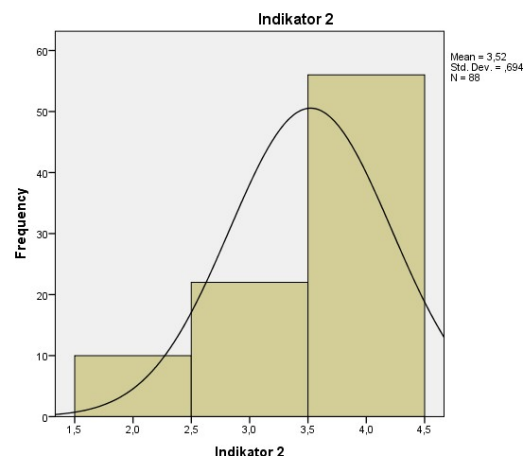
Indikator dari kuantitas kerja adalah menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah target yang telah ditetapkan di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 16 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kuantitas 2

		Indikator 2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11,4	11,4	11,4
	3	22	25,0	25,0	36,4
	4	56	63,6	63,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 23 Histogram Variabel Kuantitas Kerja 2



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator dari kuantitas kerja 2 adalah menyelesaikan siklus kerja dengan baik dan tepat waktu di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normal. Hal ini dinyatakan data berdistribusi normal.

g. Analisis Deskriptif Variabel Kualitas

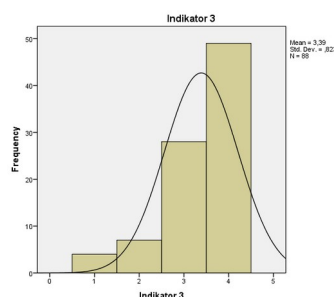
Tanggapan dari 88 responden terkait kualitas pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui tiga pertanyaan.

Tabel 4. 17 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kualitas 1

Indikator 3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,5	4,5	4,5
2	7	8,0	8,0	12,5
3	28	31,8	31,8	44,3
4	49	55,7	55,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 24 Histogram Variabel Kualitas Kerja 1



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

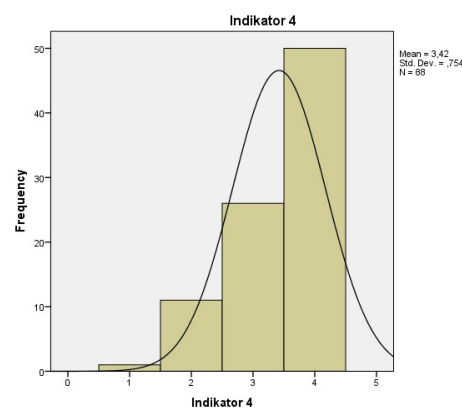
Indikator dari kualitas kerja 1 adalah bekerja dengan prosedur dan standart operasional kerja di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 18 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kualitas 2

Indikator 4				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,1	1,1	1,1
2	11	12,5	12,5	13,6
3	26	29,5	29,5	43,2
4	50	56,8	56,8	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 25 Histogram Variabel Kualitas Kerja 2



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator dari kualitas kerja 2 adalah bekerja dengan disiplin di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat

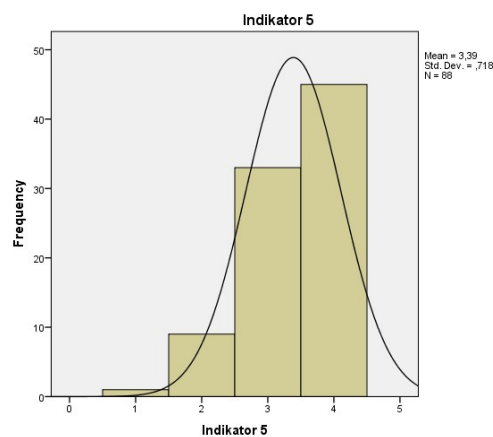
setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 19 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kualitas 3

Indikator 5				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,1	1,1	1,1
2	9	10,2	10,2	11,4
3	33	37,5	37,5	48,9
4	45	51,1	51,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 26 Histogram Variabel Kualitas Kerja 3



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator kualitas kerja 3 bekerja dedikasi di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normal. Hal ini dinyatakan data berdistribusi normal.

h. Analisis Deskriptif Variabel Keandalan

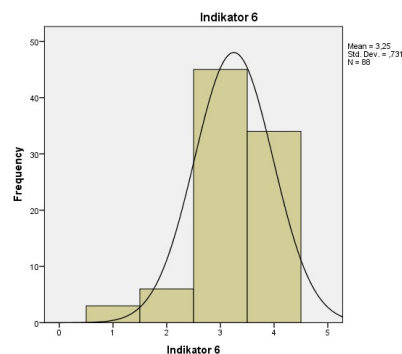
Tanggapan dari 88 responden terkait keandalan pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui tiga pertanyaan.

Tabel 4. 20 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keandalan 1

		Indikator 6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,4	3,4	3,4
	2	6	6,8	6,8	10,2
	3	45	51,1	51,1	61,4
	4	34	38,6	38,6	100,0
Total		88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 27 Histogram Variabel Keandalan Kerja 1



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

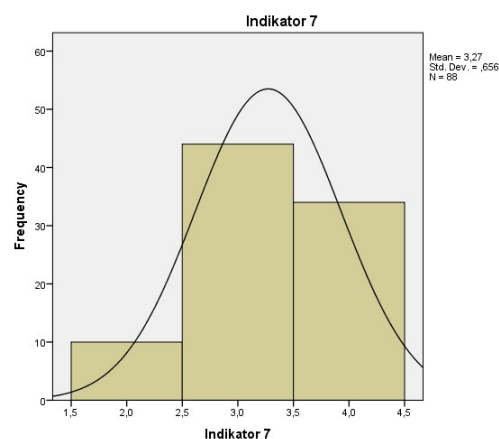
Indikator dari keandalan kerja 1 adalah bekerja dengan konsistensi di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 21 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keandalan 2

Indikator 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11,4	11,4	11,4
	3	44	50,0	50,0	61,4
	4	34	38,6	38,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 28 Histogram Variabel Keandalan Kerja 2



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator dari keandalan kerja 2 adalah pelayanan dapat diandalkan di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

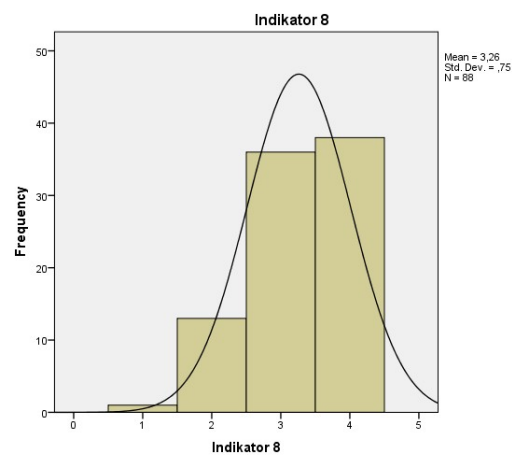
Tabel 4. 22 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keandalan 3

Indikator 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,1	1,1	1,1
2	13	14,8	14,8	15,9
3	36	40,9	40,9	56,8
4	38	43,2	43,2	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 29 Histogram Variabel Keandalan Kerja 3



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator dari keandalan kerja 3 adalah bekerja dengan keakuratan dan ketelitian di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

i. Analisis Deskriptif Variabel Kehadiran

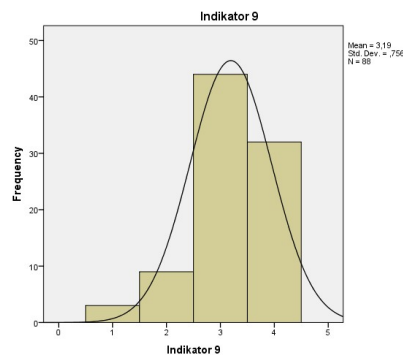
Tanggapan 88 responden terkait kehadiran Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui dua pertanyaan.

Tabel 4. 23 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kehadiran 1

Indikator 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,4	3,4	3,4
	2	9	10,2	10,2	13,6
	3	44	50,0	50,0	63,6
	4	32	36,4	36,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 30 Histogram Variabel Kehadiran Kerja 1



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

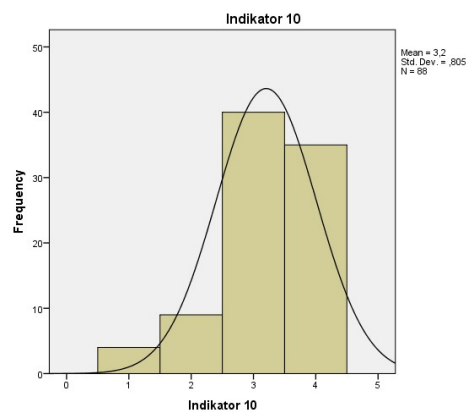
Indikator dari kehadiran kerja 1 adalah bekerja setiap hari di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4. 24 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keandalan 2

Indikator 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4,5	4,5	4,5
	2	9	10,2	10,2	14,8
	3	40	45,5	45,5	60,2
	4	35	39,8	39,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 31 Histogram Variabel Kehadiran Kerja 2



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator dari kehadiran kerja 2 adalah bekerja sesuai jam masuk dan pulang di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

j. Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerjasama

Tanggapan dari 88 responden terkait kemampuan kerjasama pada Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo diukur melalui tiga pertanyaan.

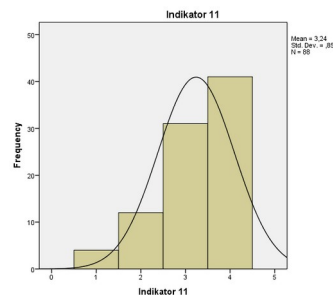
Tabel 4. 25 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerjasama 1

Indikator 11				
	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4,5	4,5	4,5
2	12	13,6	13,6	18,2

3	31	35,2	35,2	53,4
4	41	46,6	46,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 4. 32 Histogram Variabel Kemampuan Kerjasama



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Indikator dari kemampuan kerjasama adalah bekerja sama dengan tim di lingkungan kerja. Responden mayoritas sangat setuju. Jika dilihat pada histogram, setiap balok bersinggungan dengan kurva normalnya. Hal ini dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan sebagai alat ukur yang telah disusun mampu mengukur apa yang harus diukur. Nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS. Uji validasi merupakan derajat ketetapan antara data terjadi pada penelitian dengan data yang diperoleh oleh penelitian atau variabel yang diteliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada variabel penelitian.

Tabel 4. 26 Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig.	Status
Budaya Kerja	X1	0,2096	0,750523	0,000	Valid
	X2	0,2096	0,71497	0,000	Valid
	X3	0,2096	0,78455	0,000	Valid
	X4	0,2096	0,75678	0,000	Valid
	X5	0,2096	0,73609	0,000	Valid
	X6	0,2096	0,74356	0,000	Valid
	X7	0,2096	0,7237	0,000	Valid
	X8	0,2096	0,72979	0,000	Valid
	X9	0,2096	0,74911	0,000	Valid
	X10	0,2096	0,72685	0,000	Valid
	X11	0,2096	0,71316	0,000	Valid
	X12	0,2096	0,72434	0,000	Valid
	X13	0,2096	0,43484	0,000	Valid
	X14	0,2096	0,79184	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,2096	0,54634	0,000	Valid
	Y2	0,2096	0,68083	0,000	Valid
	Y3	0,2096	0,69134	0,000	Valid
	Y4	0,2096	0,61318	0,000	Valid
	Y5	0,2096	0,61917	0,000	Valid
	Y6	0,2096	0,65482	0,000	Valid
	Y7	0,2096	0,62684	0,000	Valid
	Y8	0,2096	0,62221	0,000	Valid
	Y9	0,2096	0,68051	0,000	Valid
	Y10	0,2096	0,61936	0,000	Valid
	Y11	0,2096	0,66467	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang di ajukan valid karena r-hitung \geq r-tabel, berarti r-hitung lebih besar dari r-tabel. Seluruhnya telah mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari 0,296. Signifikasi setiap indikator adalah mendekat 0,000 kurang dari 0,05 Hal ini menyatakan bahwa uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel Budaya Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) tergolong valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid uji ini dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diajukan adalah konsisten.

Tabel 4. 27 Pengujian Reliabilitas Budaya Kerja 5R

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	14

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa indikator Budaya Kerja 5R hasil uji reabilitasnya bernilai Cronbach alpha 0,928. Artinya budaya kerja 5R tergolong reliabel.

Tabel 4. 28 Pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,881	11

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa indikator kinerja pegawai hasil uji reliabilitas bernilai Cronbach alpha

0,881. Artinya kinerja pegawai tergolong reliabel.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel Budaya Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan alpha Cronbach $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini tergolong reliabel.

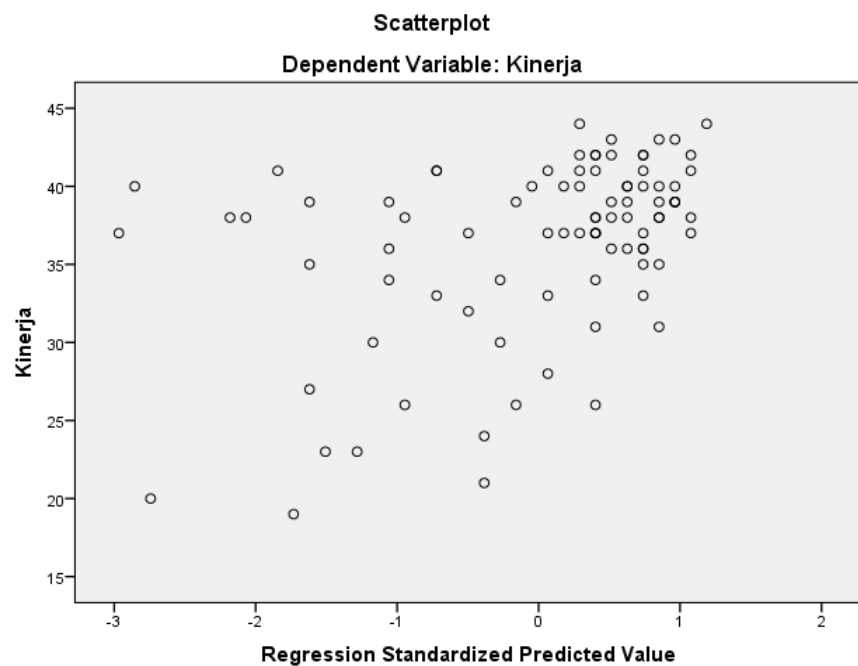
4. Analisis Linear Sederhana

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Maka hasil diatas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar di bawah ini

Gambar 4. 33 Scatter Plot

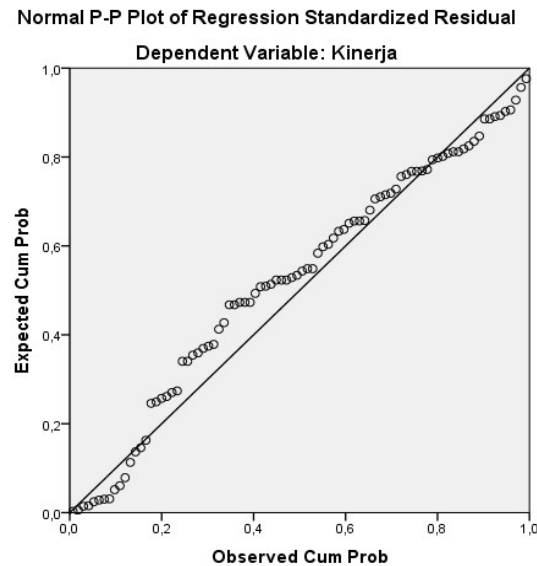
Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada kuadran. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

2) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji probability plot dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik Normal Probability plot-nya sebagai berikut:

Gambar 4. 34 Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar diatas pada terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik dan dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual normal.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah melakukan uji validasi dan uji reabilitas, maka selanjutnya pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah untuk memprediksikan nilai variable bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Analisis regresi sederhana ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Pembuatan persamaan analisis regresi linear sederhana ini dapat

dilakukan dengan mengimprestasikan angka yang ada pada unstandardized coefficient B. Berikut hasil analisis regresi linear sederhana.

Tabel 4. 29 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,240	2,926		8,285	,000
	Budaya 5S	,268	,063	,415	4,234	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = 24,240 + 0,268 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 24,240 artinya jika variabel budaya kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah sebanyak 24,240.
- b. Koefisien regresi X variabel budaya kerja 0,268 artinya jika variabel budaya kerja naik 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai pada SMKN 4 Kota Probolinggo meningkat sebesar 0,268.

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien Determinan dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel

independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. 30 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,415 ^a	,172	,163	5,251	,172	17,927	1	86	,000

a. Predictors: (Constant), Budaya 5S

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi dapat dijelaskan hasil regresi ini memberikan nilai R Square sejumlah 0,172. Jadi, 17,2% variabel budaya kerja memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan 82,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji-T yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebasnya (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (Y). Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis tersebut sebaiknya diterima atau ditolak. Uji t dalam regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen budaya kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap

variabel terikat, maka peneliti akan menggunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4. 31 Hasil Uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	8,285	0,000
Budaya Kerja (X)	4,234	0,000

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian variabel independen Budaya Kerja (X) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Ho dapat di terima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Hipotesis alternative (Ha) diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel budaya kerja (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} (8,285) $>$ t_{tabel} (4,234), atau $sig\ 0.000 < 0.05$ yang berarti variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Analisis dan Interpretasi Data

Pembahasan pada penelitian ini telah menganalisa tentang pengaruh budaya Kerja 5R terhadap kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana diketahui pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan $Y=24,240+0,268X$, persamaan ini berarti nilai konstanta menunjukkan bahwa pada saat variabel budaya kerja bernilai nol maka nilai variabel kinerja pegawai akan bernilai 24,240.

Sedangkan ketika terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,268 satuan.

Pada uji t, untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Dari hasil yang diperoleh dengan melihat tabel coefficient nilai t hitung (8,285) lebih besar dari nilai t tabel (4,234) serta $\text{sig } 0.000 < 0.05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya kerja 5R secara signifikan terhadap kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo.

Uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengukur perbandingan pengaruh yang diberikan antara budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo. Dari hasil yang diperoleh bahwa R square sebesar 0,172 dimana angka tersebut menunjukkan 17,2% adalah kontribusi yang diberikan variabel budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo sedangkan sebesar 82,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat dinyatakan bahwa budaya kerja 5R memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di SMKN 4 Kota Probolinggo.

Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal terhadap kinerja pegawai SMKN 4 Kota Probolinggo. Dari hasil yang diperoleh bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan

layak digunakan. Sedangkan pada uji heteroskedastisitas titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada kuadran. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel X yaitu budaya kerja 5R. Budaya kerja yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen sekolah harus mampu mengelola budaya kerja dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Budaya kerja yang tepat dalam penerapan akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturatan dan standar yang telah ditetapkan. Ketaatan tersebut akan menimbulkan kinerja pegawai yang bagus bagi sekolah. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi kepada sekolah yang diantaranya adalah inovasi dan orientasi pada hasil disetiap menjalankan aktifitas pekerjaan.