# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat dan telegraf yang berdiri sejak masa pemerintahan Belanda. Kantor Pos pertama di Indonesia adalah di batavia yang didirikan oleh Gubernur Jenderal GW. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746. Kemudian pada tahun 1864 Dinas Pos sebagai jawatan, berada dibawah pengawasan *Directeur Producten en Civile Magazijen*. Tahun 1875 Dinas Pos disatukan dengan Dinas Telegraf dan disebut *'Pos en telegrafdienst'*. Sejak tahun 1884 jawatan telepon distukan sehingga mulai tahun 1906 disebut dengan *"Post Telegraf en Telefondienst"* (PTT).

PT. Pos Indonesia bermula mempunyai sebutan nama yaitu Jawatan PTT Republik Indonesia, yang berdiri secara resmi pada tanggal 27 September 1945 setelah dilakukan pengambil alihan Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT (AMPTT) dari pemerintahan militer Jepang. Dalam peristiwa tersebut gugur sekelompok pemuda anggota AMPTT dan tanggal tersebut menjadi tonggak sejarah berdirinya Jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahun sebagai Hari Bakti PTT dan yang kemudian menjadi Hari Bakti Parpostel.

Lalu Jawatan PTT mengalami perubahan status menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 240 Tahun 1961, supaya memperoleh kebebasan didalam bergerak untuk yang lebih luas dalam mengembangkan suatu usaha. Kemudian pada tahun 1965 Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Ponsel) telah dipecah menjadi dua badan usaha yang berbeda yaitu Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1965.

Perusahaan negara Pos dan giro merupakan perusahaan badan hukum yang berhak melakukan usaha-usaha dalam laporan penyelenggaraan Pos dan Giro yang berkantor pusat di Bandung. Tujuan pendirian Perusahaan Negara Pos dan Giro adalah untuk turut serta membangun ekonomi nasional dengan mengutamankan kebutuhan rakyat dan ketentraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat adil dan makmur dan spiritual.

Pada tahun 1978 status Perusahaan Negara Pos dan Giro telah diubah menjadi perusahaan Umum Pos dan Giro (Perum Pos dan Giro) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.9 Tahun 1978. Hal ini berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan dalam iklim usaha, maka status sebagai Perusahaan Umum (Perum) telah disempurnakan khususnya yang menyangkut tata cara pembinaan dan pengawasan berdasarkan Peraturan pemerintah (PP) No. 24 Tahun 1984.

PT. Pos Indonesia telah menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan dengan diperlukan penyesuaian status badab usaha yang lebih fleksibel dan dinamis supaya mampu mengembangkan pelayanan jasa yang lebih baik.

Kemudian pada tahun 1955 PT. Pos Indonesia telah mengalami perubahan status dari yang semuala sebgai Perusahaan Umum (Perum) Pos dan Giro berubah menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.5 Tahun 1995 pada tanggal 5 Juni 1995.

#### 4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Pos Indonesia mempunyai visi dan misi diantaranya yaitu :

**Visi**

PT. Pos Indonesia senantiasa berupaya untuk menjadi penyedia saran komunikasi kelas dunia, yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional, sehingga mampu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat.

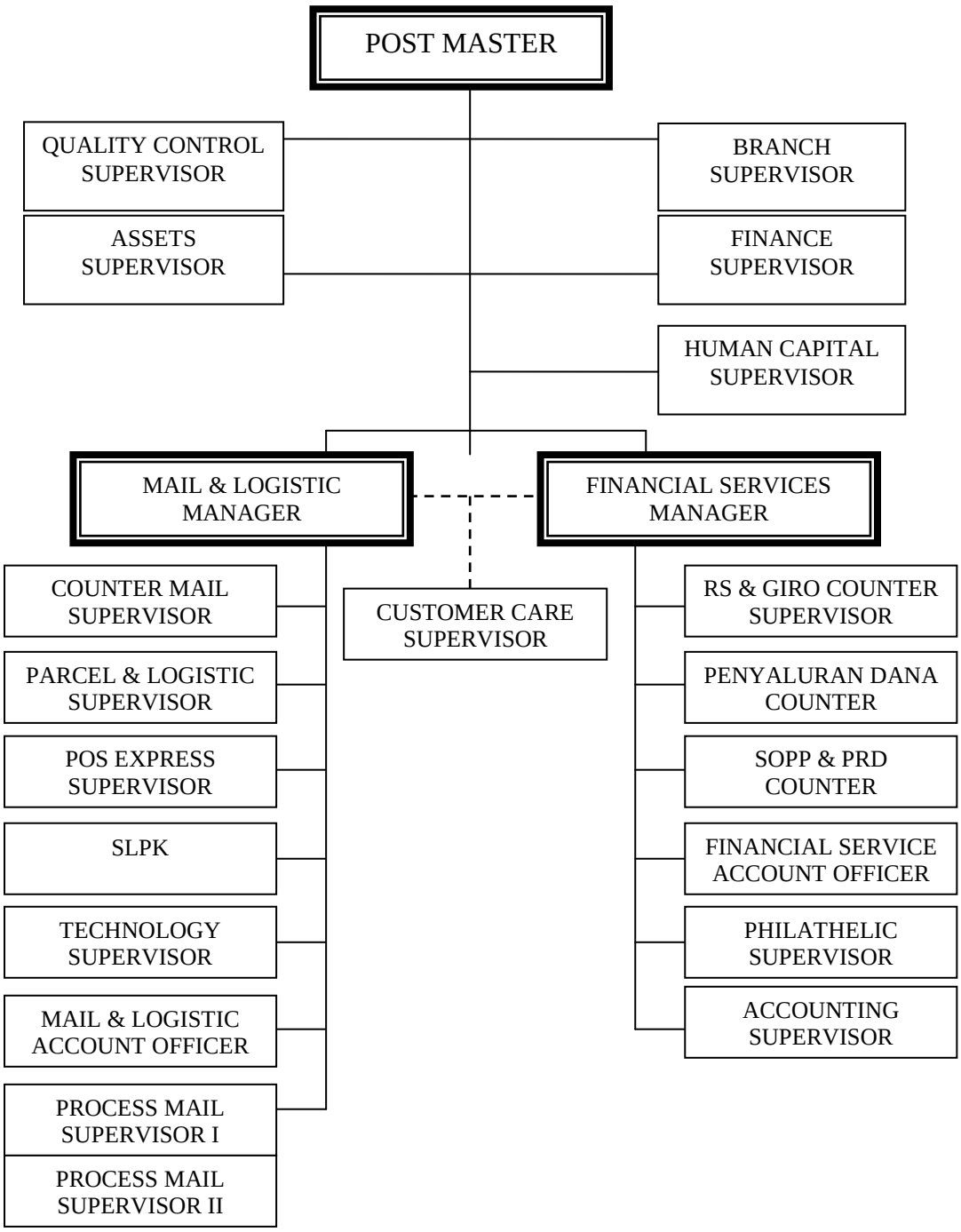
**Misi**

PT. Pos Indonesia menyediakan solusi handal dalam mail, logistik dan jasa keuangan dengan menggunakan jejaring bisnis dan infrastruktur terluas dan terpadu serta mengembangkan hubungan kolaboratif.

### 4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung berkembang secara dinamis karena didorong faktor internal dan eksternal. Struktur organisasi di Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung masih bersifat sentralisasi. Jadi semua keputusan, kebijakan, wewnang menjadi tanggung jawab Kepala Kantor. Struktur organisasi di Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung ditetapkan dalam suatu keputusan tersendiri dengan mengikuti pola struktur fungsional dan staff.

Bila kita lihat struktur organisasi yang dimiliki oleh PT.Pos Indonesia merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam bentuk lini dan staf. Dimana wewnang dari pucuk pimpinanmengalir langsung kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi.




*Sumber : Administrasi Sumber Daya Manusia*
*PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*

**Gambar 4.1**
**Struktur Organisasi Kantor Pos Bandung 40000**

### 4.1.3 Job Description

Deskripsi pekerjaan (Job Description) dari masing-masing departemen yang ada di Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung adalah sebagai berikut :

a. Kepala Kantor Pos

Tugas-tugas Kepala Kantor adalah sebagai berikut :

1) Memimpin Kantor yaitu membina Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2) Mengawasi uang dan benda POS materai yang dipegang bendaharawan, serta mengawasi benda-benda inventaris perusahaan.
3) Membuka kerjasama dengan instansi lain.
4) Menetapkan kebijakan untuk efisiensi kegiatan operasional yang dituangkan dalam peraturan/instruksi PT sepanjang sesuai dengan ketentuan Kantor.
5) Mewakili dan menandatangani untuk dan atas nama Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung guna menyelesaikan urusan-urusan PT dengan melakukan tindakan-tindakan sebagaimana mestinya dimaksud dalam surat kuasa dari Kepala POS Indonesia.

b. WKPP (Wakil Kepala PT POS)

Tugas-tugas pokoknya :

1) Membantu tugas Kepala PT secara keseluruhan.
2) Mewakili Kepala PT dalam pemeriksaan kas bendaharawan beserta naskah-naskahnya.
3) Pengawasan kelancaran angkutan POS.

4) Pengawasan langsung pengumpulan data angka pembuatan statistik.

5) Mengatur perkembangan tutupan POS.

c. Pembantu Wakil Kepala

Tugas-tugas Pembantu wakil Kepala adalah sebagai berikut :

1) Membuat daftar hadir pegawai.

2) Membuat laporan pegawai.

3) Membuat daftar dan membayarkan tunjangan liket/uang lembur kepada pegawai.

4) Membayar gaji pensiun pegawai.

5) Mengatur pembagian dinas hari minggu.

6) Mengatur masalah cuti/istirahat serta laporannya.

d. Manajer Keuangan

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengawasi dan bertanggungjawab terhadap semua urusan persediaan benda POS untuk Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung.

2) Memegang uang kas, benda POS, dan materai.

3) Mematuhi permintaan benda-benda POS.

e. Manajer Akuntansi

Tugas-tugasnya sebagai berikut :

1) Melaksanakan semua tugas yang didelegasikan oleh Kepala Kantor.

2) Bertanggungjawab di bagian Akuntansi

3) Memeriksa serta mengawasi pekerjaan dari Asisten I dan Asisten II.

4) Mengerjakan semua kegiatan akuntansi termasuk buku besar, harian kas, jurnal umum, jurnal kas masuk, dan jurnal kas keluar.
5) Mengawasi dan memeriksa buku pembantu hutang dan piutang.
6) Setiap akhir periode melakukan verifikasi atas semua jurnal-jurnal mengenai keuangan.
7) Setiap akhir periode melakukan tutup buku dan mengirimkan jurnal-jurnal dokumen sumbernya ke wilayah POS.
8) Memeriksa dan mengawasi kebenaran pengisian buku besar pada aktiva kewajiban,penyertaan, pendapatan serta biaya.

f. Manajer Pemasaran

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengawasi serta bertanggungjawab atas pekerjaan di bagian humas dan pemasaran.
2) Bertanggungjawab atas pengiriman dan penerimaan kiriman surat POS tercatat dan terdaftar.
3) Menyimpan kiriman berharga.

g. Manajer Sumber daya manusia

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengurus surat-menyurat/agenda surat rahasia.
2) Mengetik dan mengurus pengiriman surat-surat rahasia.
3) Memeriksa konsep dari Kepala Bagian dan menandatangani surat-menyurat yang didelegasikan oleh Kepala Kantor.
4) Memelihara arsip secara teratur.

5) Perpustakaan PT beserta laporannya.

6) Mengawasi ketertiban pengiriman naskah laporan dari bagian-bagian.

h. Manajer Antaran dan Distribusi

Tugasnya adalah sebagai berikut :

1) Mengawasi semua surat POS yang meliputi surat POS biasa, kilat, kilat khusus, tercatat, patas, denda, wesel POS biasa.

2) Melaksanakan dan mengawasi surat POS untuk kotak POS.

3) Melakukan pengawasan periodik.

4) Menyusun buku jalan antar.

5) Mengadakan pemeriksaan kelengkapan pengantar POS.

i. Kepala Unit Divisi Paket

Tugasnya adalah sebagai berikut :

1) Mengadakan, mengawasi dan bertanggungjawab atas penerimaan dan pengiriman paket POS.

2) Mengadakan pengawasan pembukuan dan penutupan PT POS paket.

3) Menyelesaikan administrasi/surat-menyurat.

j. Manajer PPW (POS Peka Waktu)

Tugas-tugasnya adalah :

1) Menerima dan mengatur kilat khusus.

2) Mengawasi pekerjaan liket kilat khusus.

3) Menyelesaikan administrasi surat-menyurat di bagian tersebut.

k. Manajer SGG

Tugasnya adalah :

1) Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dibagiannya.
2) Memeriksa Giro 101 beserta lampirannya untuk ditandatangani dan diparaf sebagai bukti telah didebitur/dikreditur.
3) Memeriksa dan menandatangani Giro 52 beserta lampirannya setelah terlebih dahulu diperiksa oleg asisten manajer Rk.
4) Memeriksa ulang dan menandatangani cek (Gir-51a), jurnal girin, giras debet maupun kredit, jurnal cek batal yang dibuat oleh manajer PRK, sebagai cocok pembukuannya pada neraca gabungan.
5) Menandatangani neraca gabungan.

l. Manajer Unit Pelayanan Luar

Tuganya adalah :

1) Mengawasi pekerjaan dan memeriksa hasil kerja staf UPL dan Kpc dengan mencocokkan antara dokumen sumber denagn daftar pertanggungjawabannya sebagai bukti pemeriksaan.
2) Berdasarkan N2 membuat buku rekening Kpc.
3) Membuat dan menjawab bidang surat menyurat yang berkaitan dengan bagian UPL dan Kpc.
4) Membuat rekapitulasi realisasi pendapatan dan biaya.

m. Manajer Operasi

Tugasnya adalah :

1) Mengawasi pekerjaan sortiran.
2) Penanggung jawab tugas penerimaan/pengiriman surat.

3) Mencatat data statistik lalu lintas giro.

n. Manajer Biskugen (Bisnis Keuangan dan Keagenan)

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengadakan dan mengawasi serta bertanggung jawab atas pekerjaan di tangan wesel POS, tabanas, dan pensiunan.
2) Pembuatan wesel POS dan duplikat.

o. Manajer Biskom (Bisnis Komunikasi)

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengawasi pelaksanaan kiriman/terima PPW.
2) Menyelesaikan surat-menyurat dinas Biskom.
3) Mencatat bea pengiriman surat secara kredit dan menyerahkan datanya kepada bagian terkait.
4) Menerima setoran kirrsus dan pengadministrasian termasuk Kp cabang.
5) Melayani dan memproses pengaduan.
6) Uji coba pemeriksaan neraca loket, kas BPM dan kiriman PPW.
7) Tugas-tugas yang diberikan atasan secara langsung

p. Manajer Bislog (Bisnis Logistik)

Tugasnya adalah :

1) Mengadakan, mengawasi dan bertanggung jawab atas pengiriman dan penerimaan POS paket.
2) Mengadakan pengawasan pembukaan dan penutupan PT POS paket.
3) Menyusun rencana/target penjualan jasa paket DN dan LN.

q. Pegawai Umum

Tugas-tugasnya adalah :

1) Melaksanakan kegiatan di PT POS sesuai dengan perintah masing-masing manajer sebagai atasannya.
2) Mengawasi kerja loket penerangan.
3) Memberikan penerangan kepada umum, karena ada hubungannya dengan humas.

### 4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung merupakan perusahaan yang besar dalam pelayanan jasa kepada masyarakat di sekitarnya. Dengan demikian produk yang dihasilkan oleh Kantor POS indonesia (Persero) Bandung merupakan pelayanan jasa, jasa yang dihasilkan berupa :

a. Bisnis Logistik

Untuk pengiriman dalam bentuk barang, maka dapat menggunakan layanan paket POS. Dengan layanan ini, barang pesanan berbagai ukuran dan berat dapat dikirim secara khusus oleh PT POS. Masyarakat dapat mengirim paket POS dalam antar kota (dalam negeri) maupun luar negeri. Dengan bisnis logistik PT POS Bandung lebih mampu melayani pengiriman barang tidak hanya dalam paket POS tetapi sampai ke bentuk pelayanan *freight forwading* dan pengurusan kepabeanan untuk barang kirim ekspor.

b. Bisnis Komunikasi

Bentuk layanan jasa yang diberikan dalam bentuk surat POS. Dengan surat POS masyarakat dapat mengirim surat antar kota (dalam negeri) maupun luar negeri. Surat tersebut dapat berupa surat biasa, surat tercatat, kilat biasa, kilat khusus, kilat tercatat, penyebaran surat tanpa alamat (PESTA), kiriman balasan kartu POS, warkat POS, barang cetakan braile, surat dinas, antaran telegram, POS PATAS (POS Cepat antar Kota Terbatas), POS CANTA (Pos Cepat Antaran Kota), faksimili, surat elektronik, *Express Mail Service (EMS)* dan biro faks luar negeri.

c. Bisnis Keuangan dan Keagenan

Jasa layanan yang disediakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah :

1) Wesel POS

Dapat dikirim dalam bentuk biasa atau kilat, wkph, western, wesel luar negeri. Sebagai contoh wesel elektronik (western) produk layanan POS yang fleksibel dan prospektif, melalui layanan ini kiriman uang ke alamat tujuan berbasis sama dengan *Same Day Delivery*. Pengirim uang di PT Pos Indonesia sebelum pukul 10 pagi ke kota-kota seluruh Indonesia dan telah dapat ditarik oleh penerimanya pada hari yang sama atau keesokan harinya.

2) Giro dan Cek POS

Kantor Pos Indonesia (Persero) Bandung menyediakan pelayanan jasa berupa giro cek POS dan POS cek bagi masyarakat yang membutuhkannyaL

3) Tabanas

PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menumbuhkembangkan semangat untuk menabung bagi masyarakat melalui tabungan nasional.

d. Bisnis Filateli

Bagi PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sendiri telah dikembangkan sebuah bisnis yang prospektif. Berbagai upaya telah dilakukan seperti peningkatan mutu penerbitan perangko, pengembangan aneka produk filateli, serta perluasan pemasaran termasuk dalam upaya perkembangan prangko prisma yaitu produk perangko yang dapat menampilkan foto diri atau logo perusahaan.

## 4.2 Karakteristik Responden

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 74 orang. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuisioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian. Data responden adalah

seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel Intrapreneurship Karyawan ($X_1$), dan Budaya Organisasi ($X_2$) terhadap Produktivitas (Y). Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi multipel. Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

Penelitian mengenai *intrapreneurship* karyawan dan budaya organisasi terhadap produktivitas melibatkan 74 orang karyawan pada Kantor Pos Bandung 40000 dengan karakteristik sebagai berikut :

**Tabel 4.1**
**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**
**Kantor Pos Bandung 40000**

| Karakteristik | Responden | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 64 | 86,49% |
| | Perempuan | 10 | 13,51% |
| | ∑ | **74** | **100%** |

*Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Dari data diatas berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka mayoritas responden Kantor Pos Bandung 40000 berjenis kelamin laki-laki yaitu 64 orang atau 86,49% dan perempuan 10 orang atau 13,51%. Jadi mayoritas laki-laki mewakili dari pada responden yang diteliti.

Persentase jumlah karyawan yang terpilih sebagai sample lebih banyak laki-laki disebabkan karena Kantor Pos Bandung 40000 bergerak di bidang pengiriman paket, yang dimana lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibanding karyawan perempuan.

**Tabel 4.2**
**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia**
**Kantor Pos Bandung 40000**

| Karakteristik | Responden | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| Usia | < 27 Tahun | 7 | 9,45% |
| | 27-35 Tahun | 19 | 25,68% |
| | 36-45 Tahun | 33 | 44,60% |
| | 46-55 Tahun | 15 | 20,27% |
| | > 56 Tahun | - | - |
| | ∑ | **74** | **100%** |

*Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada Kantor Pos Bandung 40000 berusia antara 36-45 tahun sebanyak 33orang atau 44,60% kemudian yang berusia 46-55 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 20,27%, yang berusia 27-35 tahun sebanyak 19 orang atau 25,68% serta usia kurang 27 tahun sebanyak 7 orang atau 9,45%. Jadi sebagian besar karyawan Kantor Pos Bandung 40000 yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 36-45 tahun, dikarenakan Kantor Pos Bandung 40000 berdiri sudah sangat lama yaitu pada tanggal 26 Agustus 1746.

**Tabel 4.3**
**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja**
**Kantor Pos Bandung 40000**

| Karakteristik | Responden | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| Lama Kerja | 5-10 Tahun | 9 | 12,16% |
| | 11-15Tahun | 16 | 21,62% |
| | 16-20 Tahun | 14 | 18,92% |
| | >20 Tahun | 35 | 47,30% |
| | ∑ | **74** | **100%** |

*Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Dari data diatas berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan rata-rata lama bekerja, maka mayoritas responden Kantor Pos Besar Bandung karakteristik lama bekerja karyawan Kantor Pos Bandung 40000 yaitu >20 tahun 35 orang atau 47,30%. Hal ini dikarenakan pada masa kerja tersebut adalah usia yang cukup dalam pengalaman dan umumnya pada lama kerja tersebut mereka telah memiliki keinginan yang kuat untuk lebih berprestasi karena mereka juga sudah memiliki beban untuk membiayai kebutuhan hidup, selain itu penguasaan akan pekerjaan mereka lebih menjanjikan dan menjamin untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.

**Tabel 4.4**
**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**
**Kantor Pos Bandung 40000**

| Karakteristik | Responden | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|---|
| Pendidikan Terakhir | SMP | 10 | 13,51% |
| | SMA | 48 | 64,86% |
| | Diploma | 11 | 14,86% |
| | S1 | 5 | 6,77% |
| | ∑ | **74** | **100%** |

*Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada Kantor Pos Bandung 40000 memiliki pendidikan SMP sebanyak 10 orang atau 13,51%, SMA yaitu sebanyak 48 orang atau 64,86%, Diploma sebanyak 11 orang atau 14,86%, dan S1 sebanyak 5 orang atau 6,77%. Jadi sebagian besar karyawan Kantor Pos Besar Bandung yang menjadi responden dalam penelitian ini pendidikan terakhirnya adalah SMA. Ini dikarenakan Kantor Pos Bandung 40000 lebih mengutamakan pengalaman kerja dan keahlian dibandingkan tingkat pendidikan akhir.

## 4.3 Analisis Deskriptif / Kualitatif

### 4.3.1 *Intrapreneurship* Karyawan di Kantor Pos Bandung 40000

Dalam penyebaran kuesioner mengenai *Intrapreneurship* Karyawan, penulis mencantumkan 8 pernyataan dari 4 indikator *Intrapreneurship* Karyawan. Adapun indikator *Intrapreneurship* Karyawan antara lain : memahami lingkungan, memilki visi dan dapat menyesuaikan diri, mendorong terbentuknya tim kerja, mendorong terbentuknya diskusi terbuka. Berikut ini adalah rekapitulasi variabel *intrapreneurship* karyawan, dan rincian jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada Kantor Pos Bandung 40000. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel yang diteliti, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Hasil pengolahan data untuk variabel *Intrapreneurship* Karyawan ditunjukan pada tabel 4.6 di bawah ini:

**Tabel 4.5**
**Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel *Intrapreneurship* Karyawan**

| No | Indikator | Skor Aktual | Skor Ideal | % | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|
| **Memahami lingkungan** | | | | | |
| 1 | Keinginan konsumen | 316 | 370 | 85,41% | Sangat Baik |
| 2 | Teknologi | 262 | 370 | 70,81% | Baik |
| **Sub Total** | | **578** | **740** | **78,11%** | **Baik** |
| **Memilki visi dan dapat menyesuaikan diri** | | | | | |
| 3 | Pencapaian tujuan perusahaan | 301 | 370 | 81,35% | Baik |
| 4 | Penyesuaian perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan | 277 | 370 | 74,86% | Baik |
| **Sub Total** | | **578** | **740** | **78,11%** | **Baik** |
| **Mendorong terbentuknya tim kerja** | | | | | |
| 5 | Penumbuhan sikap mental kerja | 286 | 370 | 77,30% | Baik |
| 6 | Penjelasan Mengenai Penugasan | 260 | 370 | 70,27% | Cukup |
| **Sub Total** | | **257** | **740** | **73,78%** | **Baik** |
| **Mendorong terbentuknya diskusi terbuka** | | | | | |
| 7 | Penekanan pentingnya berdiskusi | 262 | 370 | 70,81% | Baik |
| 8 | Aktif dalam diskusi | 268 | 370 | 72,43% | Baik |
| **Sub Total** | | **530** | **740** | **71,62%** | **Baik** |
| **Total** | | **2232** | **2960** | **75,41%** | **Baik** |

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk *Intrapreneurship* Karyawan adalah sebesar 75,41% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, *Intrapreneurship* Karyawan berada pada tingkat baik. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator *intrapreneurship* karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

**1. Indikator Memahami Lingkungan**

Berdasarkan pada indikator memahami lingkungan, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6**
**Mengetahui keinginan konsumen sangat penting bagi kegiatan perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 29 | 39.19 | 145 |
| Setuju | 4 | 39 | 52.70 | 156 |
| Ragu-ragu | 3 | 3 | 4.05 | 9 |
| Tidak setuju | 2 | 3 | 4.05 | 6 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **316** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "mengetahui keinginan konsumen sangat penting bagi kegiatan perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 29 orang (39,19%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (52,70%) menyatakan setuju dan 3 orang (4,05%) masing- masing menyatakan ragu-ragu dan Kurang setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 39 dari 74 responden menyatakan mengetahui keinginan konsumen sangat penting bagi kegiatan perusahaan. Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 4.05 % mengatakan tidak setuju dan ragu-ragu. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang memahami apa yang diinginkan oleh konsumen.

**Tabel 4.7**
**Memahami teknologi yang digunakan oleh perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | F | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 5 | 6.76 | 25 |
| Setuju | 4 | 38 | 51.35 | 152 |
| Ragu-ragu | 3 | 24 | 32.43 | 72 |
| Tidak setuju | 2 | 6 | 8.11 | 12 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 1 | 1.35 | 1 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **262** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "memahami teknologi yang digunakan oleh perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 5 orang (6,76%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (51,35%) menyatakan setuju, 24 orang (32,43%) menyatakan ragu-ragu, 6 orang (8,11%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 38 dari 74 responden menyatakan memahami teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 1.35 % mengatakan tidak sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang teknologi yang digunakan oleh perusahaan.

**2. Indikator Memilki visi dan dapat menyesuaikan diri**

Berdasarkan pada indikator memilki visi dan dapat menyesuaikan diri, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**
**Perlu mendukung tujuan yang akan dicapai perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 21 | 28.38 | 105 |
| Setuju | 4 | 37 | 50.00 | 148 |
| Ragu-ragu | 3 | 16 | 21.62 | 48 |
| Tidak setuju | 2 | 0 | 0.00 | 0 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **301** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "perlu mendukung tujuan yang akan dicapai perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 21 orang (28,38%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (50,00%) menyatakan setuju dan 16 orang (21,62%) menyatakan ragu-ragu.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 37 dari 74 responden menyatakan perlu mendukung tujuan yang akan dicapai perusahaan. Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 21.62 % mengatakan ragu-ragu. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman tentang tujuan-tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

**Tabel 4.9**
**Menyesuaikan perilaku dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 13 | 17.57 | 65 |
| Setuju | 4 | 30 | 40.54 | 120 |
| Ragu-ragu | 3 | 30 | 40.54 | 90 |
| Tidak setuju | 2 | 1 | 1.35 | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **277** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "menyesuaikan perilaku dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 13 orang (17,57%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (40,54%) masing-masing menyatakan setuju dan ragu-ragu dan 1 orang (1,35%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 30 dari 74 responden menyatakan menyesuaikan perilaku dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan. Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 1.35 % mengatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan tidak mampu menyesuaikan perilaku dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

### 3. Indikator Mendorong terbentuknya tim kerja

Berdasarkan pada indikator mendorong terbentuknya tim kerja, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10**
**Kerja tim diperlukan dalam kegiatan perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 17 | 22.97 | 85 |
| Setuju | 4 | 30 | 40.54 | 120 |
| Ragu-ragu | 3 | 27 | 36.49 | 81 |
| Tidak setuju | 2 | 0 | 0.00 | 0 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **286** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Kerja tim diperlukan dalam kegiatan perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 17 orang (22,97%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (40,54%) menyatakan setuju dan 27 orang (36,49%) menyatakan ragu-ragu.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 30 dari 74 responden menyatakan Kerja tim diperlukan dalam kegiatan perusahaan. Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 36.49 % mengatakan ragu-ragu. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman bahwa kerja tim diperlukan dalamkegiatan perusahaan.

**Tabel 4.11**
**Berusaha untuk dapat bekerja dalam tim**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 8 | 10.81 | 40 |
| Setuju | 4 | 24 | 32.43 | 96 |
| Ragu-ragu | 3 | 40 | 54.05 | 120 |
| Tidak setuju | 2 | 2 | 2.70 | 4 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **260** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Berusaha untuk dapat bekerja dalam tim". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa

dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 8 orang (10,81%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (32,43%) menyatakan setuju, 40 orang (54,05%) menyatakan ragu-ragu dan 2 orang (2,70%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 40 dari 74 responden menyatakan Berusaha untuk dapat bekerja dalam tim. Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 2.70 % mengatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan tidak adanya usaha untuk dapat bekerja dalam tim.

**4. Indikator Mendorong terbentuknya diskusi terbuka**

Berdasarkan pada indikator mendorong terbentuknya diskusi terbuka, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**
**Diskusi diperlukan dalam kegiatan perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 8 | 10.81 | 40 |
| Setuju | 4 | 27 | 36.49 | 108 |
| Ragu-ragu | 3 | 36 | 48.65 | 108 |
| Tidak setuju | 2 | 3 | 4.05 | 6 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **262** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Diskusi diperlukan dalam kegiatan perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 8 orang (10,81%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (36,49%) menyatakan setuju, 36 orang (48,65%) menyatakan ragu-ragu dan 3 orang (4,05%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 36 dari 74 responden menyatakan Diskusi diperlukan dalam kegiatan perusahaan. Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 4.05 % mengatakan tidak setuju. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa diskusi tidak diperlukan dalamkegiatan perusahaan.

**Tabel 4.13**
**Aktif berdiskusi membicarakan permasalahan mengenai pekerjaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 13 | 17.57 | 65 |
| Setuju | 4 | 26 | 35.14 | 104 |
| Ragu-ragu | 3 | 29 | 39.19 | 87 |
| Tidak setuju | 2 | 6 | 8.11 | 12 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **268** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Aktif berdiskusi membicarakan permasalahan mengenai pekerjaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 13 orang (17,57%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (35,14%) menyatakan setuju, 29 orang (39,19%) menyatakan ragu-ragu dan 2 orang (8,11%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 29 dari 74 responden menyatakan ragu-ragu Aktif berdiskusi membicarakan permasalahan mengenai pekerjaan. Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 8.11 % mengatakan tidak setuju . Hal ini dikarenakan pasifnya berdiskusi dalam membicarakan masalah pekerjaan.

### 4.3.2 Budaya Organisasi di Kantor Pos Besar Bandung

Dalam penyebaran kuesioner mengenai Budaya Organisasi, penulis mencantumkan 9 pernyataan dari 4 indikator Budaya Organisasi. Adapun indikator Budaya Organisasi antara lain : misi, keterlibatan, adaptabilitas, konsistensi. Berikut ini adalah rekapitulasi variabel Budaya Organisasi, dan rincian jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada Kantor Pos Besar Bandung, yaitu :

**Tabel 4.14**

**Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi**

| No | Indikator | Skor Aktual | Skor Ideal | % | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|
| **Misi** | | | | | |
| 1 | Tingkat ketepatan arah strategi | 287 | 370 | 77.57% | Baik |
| 2 | Tingkat ketepatan tujuan dan sasaran | 232 | 370 | 62.70% | Cukup |
| **Sub Total** | | **519** | **740** | 70.14% | **Baik** |
| **Keterlibatan** | | | | | |
| 3 | Tingkat keterlibatan terhadap pekerjaan | 269 | 370 | 72.70% | Baik |
| 4 | Tingkat efektivitas kerjasama tim | 271 | 370 | 73.24% | Baik |
| **Sub Total** | | **540** | **740** | 72.97% | **Baik** |
| **Adaptabilitas** | | | | | |
| 5 | Tingkat respon pada perubahan dan persaingan | 258 | 370 | 69.73% | Baik |
| 6 | Tingkat respon terhadap klien atau partner | 247 | 370 | 66.76% | Cukup |
| **Sub Total** | | **505** | | 68.24% | **Baik** |
| **Konsistensi** | | | | | |
| 7 | Tingkat ketepatan nilai perusahaan dan kode etik | 254 | 370 | 68.65% | Baik |
| 8 | Tingkat kesepakatan | 268 | 370 | 72.43% | Baik |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | dalam pekerjaan | | | | |
| 9 | Tingkat koordinasi individu | 263 | 370 | 71.08% | Baik |
| **Sub Total** | | **785** | **1110** | 70.72% | **Baik** |
| **Total** | | **2349** | **3330** | 70.54% | **Baik** |

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk Budaya Organisasi adalah sebesar 70,54% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, Budaya Organisasi berada pada tingkat baik. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator budaya organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

**1. Indikator Misi**

Berdasarkan pada indikator misi, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.15**
**Tempat bekerja memiliki misi yang jelas yang memberikan arti dan arah untuk pekerjaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 26 | 35.14 | 130 |
| Setuju | 4 | 24 | 32.43 | 96 |
| Ragu-ragu | 3 | 13 | 17.57 | 39 |
| Tidak setuju | 2 | 11 | 14.86 | 22 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **287** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Tempat bekerja memiliki misi yang jelas yang memberikan arti dan arah untuk pekerjaan ”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 26 orang (35,14%) menyatakan sangat setuju, 24 orang

(32,43%) menyatakan setuju, 13 orang (17,57%) menyatakan ragu-ragu dan 11 orang (14,86%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 26 dari 74 responden menyatakan Tempat bekerja memiliki misi yang jelas yang memberikan arti dan arah untuk pekerjaan . Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 14.86 % mengatakan tidak setuju . Hal ini dikarenakan perusahaan masih dianggap kurang dalam mensosialisasikan misi perusahaan.

**Tabel 4.16**
**Tujuan dan sasaran perusahaan disepakati bersama oleh seluruh karyawan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 3 | 4.05 | 15 |
| Setuju | 4 | 30 | 40.54 | 120 |
| Ragu-ragu | 3 | 21 | 28.38 | 63 |
| Tidak setuju | 2 | 14 | 18.92 | 28 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 6 | 8.11 | 6 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **232** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Tujuan dan sasaran perusahaan disepakati bersama oleh seluruh karyawan”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 3 orang (4,05%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (40,54%) menyatakan setuju, 21 orang (28,38%) menyatakan ragu-ragu, 14 orang (18,92%) menyatakan tidak setuju dan 6 orang (8,11%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 30 dari 74 responden menyatakan Tujuan dan sasaran perusahaan disepakati bersama oleh seluruh karyawan.

## 2. Indikator Keterlibatan

Berdasarkan pada indikator keterlibatan, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.17**
**Karyawan terlibat sepenuhnya dalam segala pekerjaan baik dalam pekerjaan individu maupun tim**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 11 | 14.86 | 55 |
| Setuju | 4 | 34 | 45.95 | 136 |
| Ragu-ragu | 3 | 21 | 28.38 | 63 |
| Tidak setuju | 2 | 7 | 9.46 | 14 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 1 | 1.35 | 1 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **269** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan terlibat sepenuhnya dalam segala pekerjaan baik dalam pekerjaan individu maupun tim". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 11 orang (14,86%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (45,95%) menyatakan setuju, 21 orang (28,38%) menyatakan ragu-ragu, 7 orang (9,46%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 34 dari 74 responden menyatakan Karyawan terlibat sepenuhnya dalam segala pekerjaan baik dalam pekerjaan individu maupun tim.

**Tabel 4.18**
**Dalam perusahaan tempat bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 16 | 21.62 | 80 |
| Setuju | 4 | 30 | 40.54 | 120 |
| Ragu-ragu | 3 | 20 | 27.03 | 60 |
| Tidak setuju | 2 | 3 | 4.05 | 6 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 5 | 6.76 | 5 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **271** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Dalam perusahaan tempat bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 16 orang (21,62%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (40,54%) menyatakan setuju, 20 orang (27,03%) menyatakan ragu-ragu, 3 orang (4,05%) menyatakan tidak setuju dan 5 orang (6,76%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 30 dari 74 responden menyatakan Dalam perusahaan tempat bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim.

### 3. Indikator Adaptabilitas

Berdasarkan pada indikator adaptabilitas, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**
**Perusahaan tempat Saya bekerja tanggap terhadap persaingan dalam lingkungan bisnisnya**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 5 | 6.76 | 25 |
| Setuju | 4 | 34 | 45.95 | 136 |
| Ragu-ragu | 3 | 28 | 37.84 | 84 |
| Tidak setuju | 2 | 6 | 8.11 | 12 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 1 | 1.35 | 1 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **258** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perusahaan tempat Saya bekerja tanggap terhadap persaingan dalam lingkungan bisnisnya". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 5 orang (6,76%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (45,95%) menyatakan setuju, 28 orang (37,84%) menyatakan ragu-ragu, 6 orang (8,11%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 34 dari 74 responden menyatakan Perusahaan tanggap terhadap persaingan dalam lingkungan bisnisnya.

**Tabel 4.20**
**Bagi perusahaan semua karyawan memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan keinginan partner atau klien**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 5 | 6.76 | 25 |
| Setuju | 4 | 22 | 29.73 | 88 |
| Ragu-ragu | 3 | 40 | 54.05 | 120 |
| Tidak setuju | 2 | 7 | 9.46 | 14 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **247** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Bagi perusahaan semua karyawan memiliki pemahaman mendalam tentang

kebutuhan dan keinginan partner atau klien". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 5 orang (6,76%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (54,05%) menyatakan setuju, 40 orang (54,05%) menyatakan ragu-ragu dan 7 orang (9,46%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 40 dari 74 responden menyatakan ragu-ragu bagi perusahaan semua karyawan memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan keinginan partner atau klien. Hal itu mengakibatkan dampak negatif seperti petugas loket yang kurang ramah terhadap konsumen atau klien sehingga keinginan klien tidak dapat terpenuhi dengan baik.

**4. Indikator Konsistensi**

Berdasarkan pada indikator konsistensi, maka penulis mencantumkan 3 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.21**
**Perusahaan tempat Saya bekerja memiliki kode etik yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 6 | 8.11 | 30 |
| Setuju | 4 | 29 | 39.19 | 116 |
| Ragu-ragu | 3 | 31 | 41.89 | 93 |
| Tidak setuju | 2 | 7 | 9.46 | 14 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 1 | 1.35 | 1 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **254** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perusahaan tempat Saya bekerja memiliki kode etik yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan

berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 6 orang (8,11%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (39,19%) menyatakan setuju, 31 orang (41,89%) menyatakan ragu-ragu, 7 orang (9,46%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 31 dari 74 responden menyatakan ragu Perusahaan memiliki kode etik yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan.

**Tabel 4.22**
**Perusahaan tempat Saya bekerja memiliki kesepakatan yang jelas mengenai cara dalam pelaksanaan tugas yang benar dan salah**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 17 | 22.97 | 85 |
| Setuju | 4 | 28 | 37.84 | 112 |
| Ragu-ragu | 3 | 13 | 17.57 | 39 |
| Tidak setuju | 2 | 16 | 21.62 | 32 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **268** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perusahaan tempat Saya bekerja memiliki kesepakatan yang jelas mengenai cara dalam pelaksanaan tugas yang benar dan salah". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 17 orang (22,97%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (37,84%) menyatakan setuju, 13 orang (17,57%) menyatakan ragu-ragu dan 16 orang (21,62%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 28 dari 74 responden menyatakan Perusahaan memiliki kesepakatan yang jelas mengenai cara dalam pelaksanaan tugas yang benar dan salah.

**Tabel 4.23**
**Dalam melakukan pekerjaan,sangat mudah untuk mengkoordinasikan pekerjaan yang melibatkan departemen yang berbeda di perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 18 | 24.32 | 90 |
| Setuju | 4 | 22 | 29.73 | 88 |
| Ragu-ragu | 3 | 19 | 25.68 | 57 |
| Tidak setuju | 2 | 13 | 17.57 | 26 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 2 | 2.70 | 2 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **263** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Dalam melakukan pekerjaan,sangat mudah untuk mengkoordinasikan pekerjaan yang melibatkan departemen yang berbeda di perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 18 orang (24,32%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (29,73%) menyatakan setuju, 19 orang (25,68%) menyatakan ragu-ragu, 13 orang (17,57%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (2,70%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 22 dari 74 responden menyatakan dalam melakukan pekerjaan,sangat mudah untuk mengkoordinasikan pekerjaan yang melibatkan departemen yang berbeda di perusahaan.

### 4.3.3 Produktivitas di Kantor Pos Besar Bandung

Dalam penyebaran kuesioner mengenai Produktivitas, penulis mencantumkan 6 pernyataan dari 2 indikator Budaya Organisasi. Adapun indikator Budaya Organisasi antara lain : efektivitas dan efisiensi. Berikut ini adalah rekapitulasi variabel Produktivitas, dan rincian jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada Kantor Pos Besar Bandung, yaitu :

**Tabel 4.24**
**Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Produktivitas**

| No | Indikator | Skor Aktual | Skor Ideal | % | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|
| **Efektivitas** | | | | | |
| 1 | Pemakaian alat tulis kantor, perlengkapan kerja,dan pengeluaran biaya yang sesuai dengan anggaran | 243 | 370 | 65.68% | Cukup |
| 2 | Penggunaan waktu yang sesuai dengan jam kerja perusahaan | 251 | 370 | 67.84% | Cukup |
| 3 | Penyelesaian pekerjaan melebihi beban yang ditetapkan | 278 | 370 | 75.14% | Baik |
| **Sub Total** | | 772 | **1110** | 69.55% | **Baik** |
| **Efisiensi** | | | | | |
| 4 | Kualitas | 295 | 370 | 79.73% | Baik |
| 5 | Kuantitas | 274 | 370 | 74.05% | Baik |
| 6 | Waktu | 268 | 370 | 72.43% | Baik |
| **Sub Total** | | 837 | **1110** | 75.41% | **Baik** |
| **Total** | | **1609** | **2220** | 72.48% | **Baik** |

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk Produktivitas adalah sebesar 72,48% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, Produktivitas berada pada tingkat baik. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Produktivitas dapat dilihat sebagai berikut :

**1. Indikator Efektivitas**

Berdasarkan pada indikator efektivitas, maka penulis mencantumkan 3 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.25**
**Memakai alat tulis, perlengkapan kerja dan pengeluaran biaya sesuai dengan anggaran**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 4 | 5.41 | 20 |
| Setuju | 4 | 28 | 37.84 | 112 |
| Ragu-ragu | 3 | 28 | 37.84 | 84 |
| Tidak setuju | 2 | 13 | 17.57 | 26 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 1 | 1.35 | 1 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **243** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Memakai alat tulis, perlengkapan kerja dan pengeluaran biaya sesuai dengan anggaran". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 4 orang (5,41%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (37,84%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, 13 orang (17,57%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 28 dari 74 responden menyatakan setuju dan ragu-ragu memakai alat tulis, perlengkapan kerja dan pengeluaran biaya sesuai dengan anggaran. Pernyataan ragu-ragu dari responden mengindikasikan bahwa masih adanya pengeluaran yang tidak sesuai dengan anggaran.

**Tabel 4.26**
**Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 3 | 4.05 | 15 |
| Setuju | 4 | 37 | 50.00 | 148 |
| Ragu-ragu | 3 | 21 | 28.38 | 63 |
| Tidak setuju | 2 | 12 | 16.22 | 24 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 1 | 1.35 | 1 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **251** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 3 orang (4,05%) menyatakan sangat setuju, 37 orang (50,00%) menyatakan setuju, 21 orang (28,38%) menyatakan ragu-ragu, 12 orang (16,22%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 37 dari 74 responden menyatakan setuju bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun ada sebagian kecil responden yaitu sebesar 16.22 % mengatakan tidak setuju . Hal ini dikarenakan masih sering terjadinya bekerja yang tidak sesuai dengan jam kerja.

**Tabel 4.27**
**Dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi beban tugas yang ditetapkan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 10 | 13.51 | 50 |
| Setuju | 4 | 41 | 55.41 | 164 |
| Ragu-ragu | 3 | 18 | 24.32 | 54 |
| Tidak setuju | 2 | 5 | 6.76 | 10 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **278** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi beban tugas yang ditetapkan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 10 orang (13,51%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (55,41%) menyatakan setuju, 18 orang (24,32%) menyatakan ragu-ragu dan 5 orang (6,76%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 41 dari 74 responden menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi beban tugas yang ditetapkan.

**2. Indikator Efisiensi**

Berdasarkan pada indikator efisiensi, maka penulis mencantumkan 3 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.28**
**Bekerja menghasilkan output yang berkualitas**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 26 | 35.14 | 130 |
| Setuju | 4 | 28 | 37.84 | 112 |
| Ragu-ragu | 3 | 14 | 18.92 | 42 |
| Tidak setuju | 2 | 5 | 6.76 | 10 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 1 | 1.35 | 1 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **295** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Bekerja menghasilkan output yang berkualitas". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 26 orang (35,14%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (37,84%) menyatakan setuju, 14 orang (18,92%) menyatakan ragu-ragu, 5 orang (6,76%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 28 dari 74 responden menyatakan bekerja menghasilkan output yang berkualitas.

**Tabel 4.29**
**Bekerja dengan kuantitas yang ditentukan**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 7 | 9.46 | 35 |
| Setuju | 4 | 41 | 55.41 | 164 |
| Ragu-ragu | 3 | 23 | 31.08 | 69 |
| Tidak setuju | 2 | 3 | 4.05 | 6 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **274** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Bekerja dengan kuantitas yang ditentukan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 7 orang (9,46%) menyatakan sangat

setuju, 41 orang (55,41%) menyatakan setuju, 23 orang (31,08%) menyatakan ragu-ragu dan 3 orang (4,05%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 41 dari 74 responden menyatakan Bekerja dengan kuantitas yang ditentukan.

**Tabel 4.30**
**Dalam bekerja Saya harus menyelesaikan tugas tepat pada waktunya**

| Tanggapan | Bobot Skor | f | % | Jumlah Skor |
|---|---|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 9 | 12.16 | 45 |
| Setuju | 4 | 36 | 48.65 | 144 |
| Ragu-ragu | 3 | 21 | 28.38 | 63 |
| Tidak setuju | 2 | 8 | 10.81 | 16 |
| Sangat tidak setuju | 1 | 0 | 0.00 | 0 |
| **Total** | | **74** | **100.00** | **268** |

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Dalam bekerja Saya harus menyelesaikan tugas tepat pada waktunya". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 9 orang (12,16%) menyatakan sangat setuju, 36 orang (48,65%) menyatakan setuju, 21 orang (28,38%) menyatakan ragu-ragu dan 8 orang (10,81%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden atau 36 dari 74 responden menyatakan dalam bekerja harus menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

## 4.4 Analisis Verifikatif / Kuantitatif

### 4.4.1 Pengaruh *Intrapreneurship* Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas

#### 4.4.1.1 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Intrapreneurship Karyawan ($X_1$), dan Budaya Organisasi ($X_2$) terhadap Produktivitas (Y) digunakanlah model regresi linier berganda.

Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu Intrapreneurship Karyawan ($X_1$), dan Budaya Organisasi ($X_2$). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan persamaan regresi linier.

Proses perhitungan menggunakan software SPSS 13.0 for Windows , sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

**Tabel 4.31**
**Koefisien Regresi**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.464 | 1.279 | | 2.708 | .008 |
| | X1 | .326 | .057 | .486 | 5.707 | .000 |
| | X2 | .299 | .058 | .437 | 5.126 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Hasil Output SPSS 13.0**

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = 3{,}464 + 0{,}326X_1 + 0{,}299\,X_2$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 3,464, berarti harga matematis perubahan Produktivitas (Y) pada saat variabel bebasnya semuanya nol adalah 3,464.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan variabel tak bebasnya. Koefisien regresi untuk variabel bebas $X_1$ (Intrapreneurship Karyawan) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Intrapreneurship Karyawan dan Produktivitas. Koefisien regresi variabel Intrapreneurship Karyawan sebesar 0,326 mengandung arti untuk setiap pertambahan *Intrapreneurship* Karyawan dengan membangun tim kerja dan tim tersebut bekerja dengan disiplin sehingga menyebabkan bertambahnya Produktivitas sebesar 0,326.

Koefisien regresi untuk variabel bebas $X_2$ (Budaya Organisasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Budaya Organisasi dan Produktivitas. Koefisien regresi untuk variabel bebas $X_2$ (Budaya Organisasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Budaya Organisasi dan Produktivitas.Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,299 mengandung arti untuk setiap pertambahan Budaya Organisasi dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai misi dan bekerja secara kolaboratif untuk memenuhi tujuan organisasi sehingga akan menyebabkan bertambahnya Produktivitas sebesar 0,299.

### 4.4.1.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier di antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut akan diuraikan analisis korelasi baik korelasi parsial maupun korelasi berganda.

**a. Analisis Korelasi Antara *Intrapreneurship* Dengan Produktivitas**

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara *intrapreneurship* ($X_1$) dengan produktivitas (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.32**
**Koefisien Korelasi Parsial *Intrapreneurship* Karyawan Dengan Produktivitas**

**Correlations**

| | | Intrapreneurship | Produktivitas |
|---|---|---|---|
| Intrapreneurship | Pearson Correlation | 1 | .770** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 74 | 74 |
| Produktivitas | Pearson Correlation | .770** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 74 | 74 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan output di atas, diketahui koefisien korelasi parsial antara *intrapreneurship dengan produktivitas* sebesar 0,770. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi antara *intrapreneurship dengan produktivitas* adalah searah, dimana semakin baik *intrapreneurship* maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas. Nilai 0,770 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel $X_2$ (budaya organisasi) konstan, maka hubungan yang

terjadi antara *intrapreneurship dengan produktivitas* berada dalam kategori hubungan yang kuat (interval 0,60–0,79).

**b. Analisis Korelasi Antara Budaya Organisasi Dengan Produktivitas**

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara budaya organisasi ($X_2$) dengan produktivitas (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.33**
**Koefisien Korelasi Parsial Budaya Organisasi Dengan Produktivitas**

**Correlations**

| | | Budaya Organisasi | Produktivitas |
|---|---|---|---|
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .752** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 74 | 74 |
| Produktivitas | Pearson Correlation | .752** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 74 | 74 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan output di atas, diketahui koefisien korelasi parsial antara budaya organisasi dengan produktivitas sebesar 0,752. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi antara budaya organisasi dengan produktivitas adalah searah, dimana semakin baik budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan produktivitas. Nilai 0,752 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel $X_1$ (*intrapreneurship*) konstan, maka hubungan yang terjadi antara budaya organisasi dengan produktivitas berada dalam kategori hubungan yang kuat (interval 0,60–0,79).

**c. Analisis Korelasi Antara *Intrapreneurship* Karyawan Dan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas**

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi simultan antara Intrapreneurship ($X_1$), dan Budaya Organisasi ($X_2$) dengan Produktivitas (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.34**
**Koefisien Korelasi Simultan Antara Intrapreneurship Dan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .838[a] | .703 | .694 | 1.83479 |

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Intrapreneurship

Berdasarkan output di atas, diketahui koefisien korelasi simultan antara intrapreneurship dan budaya organisasi dengan produktivitas sebesar 0,838. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan simultan yang terjadi antara intrapreneurship dan budaya organisasi dengan produktivitas adalah searah, dimana semakin baik *intrapreneurship* dan budaya organisasi secara simultan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas. Nilai 0,838 menunjukkan hubungan simultan yang terjadi antara intrapreneurship dan budaya organisasi dengan produktivitas berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat (interval 0,80 – 1).

#### 4.4.1.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas produk dan promosi penjualan terhadap keputusan pembelian. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut:

**Tabel 4.35**
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .838[a] | .703 | .694 | 1.83479 |

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, Intrapreneurship

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,703 atau 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa intrapreneurship dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar 100%-70,3% = 29,7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Secara parsial, masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap produktivitas (Y) Pengaruh secara parsial tersebut ditunjukkan melalui tabel di bawah ini:

**Tabel 4.36**
**Besarnya Korelasi Parsial dan Pengaruh Secara Parsial**

**Coefficients[a]**

| Model | | Standardized Coefficients | Correlations |
|---|---|---|---|
| | | Beta | Zero-order |
| 1 | Intrapreneurship | .486 | .770 |
| | BudayaOrganisasi | .437 | .752 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Intrapreneurship ($X_1$) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 0,486 x 0,770 = 0,374. Yang berarti koefisien determinasi parsial dari variabel intrapreneurship terhadap produktivitas adalah sebesar 0,374 atau 37,4%. Artinya secara parsial intrapreneurship memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 37,4% terhadap produktivitas.
2. Budaya organisasi ($X_2$) secara parsial memberikan pengaruh sebesar sebesar 0,437 x 0,752 = 0,328. Yang berarti koefisien determinasi parsial dari variabel budaya organisasi terhadap produktivitas adalah sebesar 0,328 atau 32,8%. Artinya secara parsial budaya organisasi memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 32,8% terhadap produktivitas.

### 4.4.1.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas (X) yang terdiri dari Intrapreneurship Karyawan ($X_1$) dan Budaya Organisasi ($X_2$) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat terhadap Produktivitas (Y).

**Hipotesis:**

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

$H_1$ : Ada pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

**Statistik Uji:**

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(N - k - 1)}$$

**Tabel 4.37**
**Uji F**

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 564.469 | 2 | 282.235 | 83.837 | .000[a] |
| | Residual | 239.018 | 71 | 3.366 | | |
| | Total | 803.487 | 73 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Sumber: Hasil Output SPSS 13.0**

**Kriteria Uji:**

Tolak Ho jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ (dk = k,(N-k-1)) (α = 0,05) dan

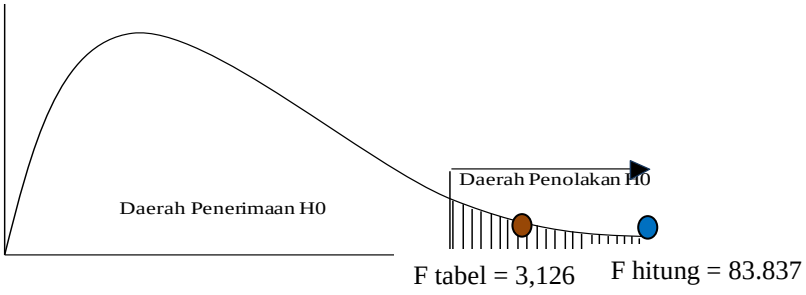
Terima Ho jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (dk =k, (N-k-1)) (α = 0,05)

Dimana $F_{tabel} = 3,126$

Kesimpulan :

Dengan derajat kepercayaan sebesar 95%, $F_{hitung}$ (83,837) > $F_{tabel}$ (3,126) maka secara simultan variable bebas (X) yang terdiri dari *Intrapreneurship* Karyawan ($X_1$) dan Budaya Organisasi ($X_2$) mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas (Y).

Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F hitung dan F tabel tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.2**
**Kurva Uji Hipotesis Simultan *Intrapreneurship* Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas**

#### 4.4.1.5 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

$H_1$ : Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap suatu variabel tidak bebas.

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji:

$$t = \frac{\hat{\beta}_i}{Se(\hat{\beta}_i)}$$

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika –t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel

2. Tolak Ho jika t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel

t tabel = $t_{\alpha\,;\,(df)}$ , df = n-k-1

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.38**
**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t hitung | t tabel | Keterangan | Kesimpulan |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | | | | |
| 1 | X1 | 0.326 | 0.057 | 5.707 | ±1,994 | Ho ditolak | ada pengaruh signifikan |
| 2 | X2 | 0.299 | 0.058 | 5.126 | ±1,994 | Ho ditolak | ada pengaruh signifikan |

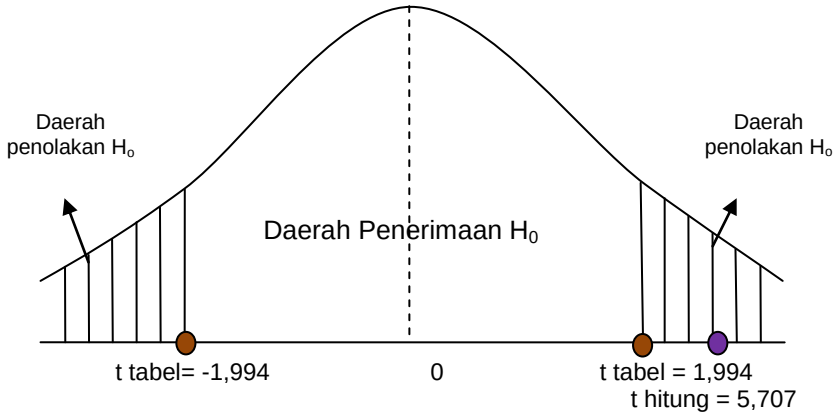
Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel Intrapreurship Karyawan ($X_1$) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,707. Karena t hitung > t tabel (1,994) maka Ho ditolak. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa Intrapreurship Karyawan ($X_1$) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y).

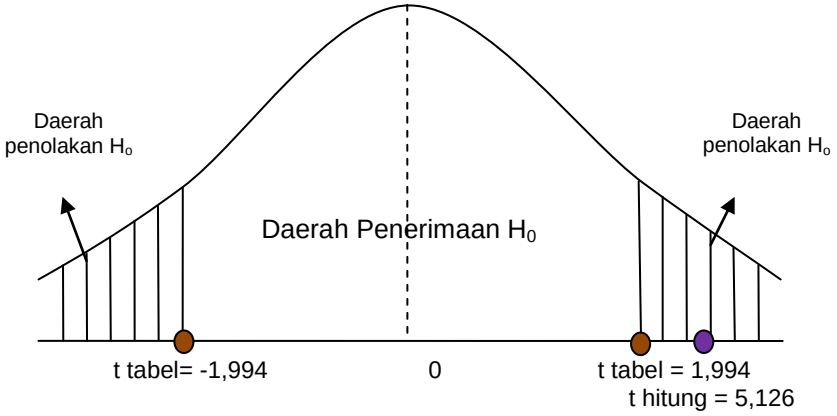
2. Untuk variabel Budaya Organisasi ($X_2$) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,126. Karena t hitung > t tabel (1,994) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Buday Organisasi ($X_2$) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Jika digambarkan, nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian parsial $X_1$ tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.3**
**Kurva Uji Hipotesis Parsial *Intrapreneurship* Karyawan terhadap Produktivitas**

Jika digambarkan, nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian parsial Budaya Organisasi tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.4**
**Kurva Uji Hipotesis Parsial Budaya Organisaasi terhadap Produktivitas**