

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MITRA
MILYARDER INDONESIA**

Diajukan oleh:

RAHMAN

4517012128



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana EKONOMI**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Milyarder Indonesia
Nama Mahasiswa : Rahman
Stambuk/NIM : 4517012128
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Tempat Penelitian : PT. Mitra Milyarder Indonesia

Telah Disetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa**

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RAHMAN
Nim : 4517012128
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Budaya organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Milyarder Indonesia.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini dibuat berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Juli 2021

Mahasiswa yang bersangkutan



Rahman

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MILYARDER INDONESIA

Oleh :

RAHMAN

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

ABSTRAK

RAHMAN. 2021. Skripsi. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Milyarder Indonesia dibimbing oleh Dr.H.A.ArifuddinMane,SE.,M.Si.,SH.,MH dan Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Milyarder Indonesia.

Objek penelitian ini adalah PT Milyarder Indonesia. Sampel data diambil dengan menggunakan kuesioner kepada 32 responden yang merupakan karyawan PT Milyarder Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Milyarder Indonesia. Sebagai rekomendasi, sebaiknya PT Milyarder Indonesia lebih meningkatkan budaya organisasinya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan prestasinya dalam bekerja. Dan meningkatkan kompetensi pegawai dengan mengadakan pendidikan pelatihan khusus guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai di masa yang akan datang.

Keywords : Pengaruh, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPETENCE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MILYARDER INDONESIA**

By :

RAHMAN

Department of Management Faculty of Economics and Business

ABSTRACT

RAHMAN. 2021. Skripsi. *The Effect Of Organizational Culture And Competence On Employee Performance at PT Milyarder Indonesia supervised by Dr.H.A.ArifuddinMane,SE.,M.Si.,SH.,MH and Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si.*

The purpose of this research is to find out th effect of organizational culture and competence on employee performance at PT Milyarder Indonesia.

The object of this research is PT Milyarder Indonesia.The data sample was taken using questionnaire to 32 respondenents which are the employee of PT Milyarder Indonesia.. The type of research used is quantitative research with multiple linear regression.

Research results shows that organizational culture doesn't have any significant effect on employee performance, meanwhile competence shows that there is a signigicant effect on employee performance at PT Milyarder Indonesia. As the recommendation, it is better for PT Milyarder Indonesia to further improve its organizational culture by providing opportunities for employees to develop their achievement at work. And improve employee competence by conducting special training education in order to improve the skills and knowledge of employees in the future.

Keywords : The effect, Organizational Culture, Competence, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, dan teriring salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. mitra millearder ”**, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak – pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan serta nasihat dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu :

1. Pertama-pertama, saya ucapkan terima kasih kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, sekaligus sebagai dosen pembimbing I dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bunda Indrayani Nur S.pd, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen sekaligus dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, mengarahkan dan memberi saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi
5. Kepada kedua orang tua yang saya cintai Mama, Bapak, Tante serta saudara dan saudari saya atas perhatian dan kasih sayang serta semangat yang diberikan sehingga penulis dapat berada hingga di titik ini.
6. Teruntuk teman saya khususnya skuat Baleysu yang telah berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas – tugas di akhir semester ini.
7. Teruntuk sahabat – sahabatku yang telah menemaniku di bangku perkuliahan yaitu AL, Ardi setya, Andi muh sahid, Andi Nur Sakinah Biba, Togap dan Sintya yang telah menemani dan membantu saya selama mengerjakan tugas dan skripsi.
8. Teruntuk teman – teman “Himanaj” yang telah menemani saya dari awal hingga sampai saat ini. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan dan menemani saya jalan – jalan.
9. Teruntuk my love yang telah menemani saya dalam mengerjakan skripsi dan menghibur saya selama ini.

Makassar, Juli 2021

Penulis

RAHMAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 KerangkaTeori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Peranan Manajemen SumberD ayaManusia	10
2.2 Budaya Organisasi	11
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	11
2.2.2 Fungsi Utama Organisasi	11
2.2.3 Komitmen Organisasi.....	12
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi...	13
2.2.5 Karakteristik Budaya Organisasi.....	13

2.2.6 Upaya Mempertahankan Budaya Organisasi	14
2.2.7 Indikator Budaya Organisasi	15
2.2.8 Lahir dan Berkembang Budaya Organisasi	15
2.3 Kompetensi	17
2.3.1 Pengertian Kompetensi	17
2.3.2 Karakteristik Kompetensi	18
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	18
2.3.4 Indikator Kompetensi	19
2.4 Kinerja Karyawan	21
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.4.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan	23
2.5 Kerangka Pikir	25
2.6 Hipotesis	26
III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	27
3.2 Metode Pengumpulan Data	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Metode Analisis Data	29
3.5 Defenisi Operasional	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1 Sejarah PT. Mitra Millearder Indonesia	35
4.1.2 Visi dan Misi PT.Mitra Millearder Indonesia	37
4.1.3 Struktur Organisasi PT.Mitra Millearder Indonesia	38
4.1.4 Uraian Tugas	38
4.2 Analisis Data Penelitian	40
4.2.1 Karakteristik Data Responden	40
4.2.2 Deskripsi Variabel	42
4.2.3 Uji Kualitas Data	45
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	49
4.2.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.2.6 Uji Hipotesis	53
4.3 Pembahasan Penelitian	56
BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum telah diketahui bahwa tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah mendapatkan profitabilitas dan menjaga kelangsungan perkembangan usaha. Tanpa adanya profit, suatu perusahaan, baik perusahaan jasa, dagang. Maupun manufaktur akan sulit berkembang. Perusahaan yang sehat akan mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lain, sedangkan perusahaan yang mengalami kondisi kurang sehat akan kesulitan dalam menghadapi persaingan.

Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu menyusun suatu perencanaan yang sistematis dan mencakup berbagai kegiatan operasional yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Rencana strategis mengidentifikasi strategi-strategi untuk aktivitas dan operasi di masa depan, umumnya mencakup setidaknya lima tahun ke depan. Perusahaan dapat menerjemahkan strategi umum ke dalam tujuan jangka panjang dan jangka pendek.

Masalah karyawan persaingan yang semakin kompetitif di era globalisasi saat ini, pemerintah perlu memiliki karyawan yang mampu bekerja secara produktif, efektif, efisien serta profesional dan negara Indonesia punya banyak perusahaan, yang dimana keberhasilan atau kegagalan perusahaan terletak di unsur sumber daya manusia yang di gunakan, sehingga sudah menjadi suatu keharusan apabila perusahaan mengharapkan agar karyawan memiliki kinerja yang kompetitif. Apabila kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja

perusahaan juga akan meningkat beberapa indikator antara lain bisa dilihat dari perilaku dalam hal : ketelitian dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan, dan kedisiplinan. Kondisi ini apabila dibiarkan akan mengganggu efektivitas tugas organisasi maupun kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan system yang berlaku.

Budaya pada suatu organisasi akan sangat mempengaruhi bagaimana cara pegawai menyelesaikan pekerjaan dan berperilaku, sehingga pegawai di organisasi memiliki cara berpikir dengan sudut pandang yang sama dalam menyelesaikan aktivitas pekerjaan. Perilaku karyawan yang sejalan dan searah dengan budaya organisasi akan dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja bagi pegawai, sehingga kepuasan kerja tersebut dapat menjadikan kinerja pegawai lebih berkualitas sesuai yang di harapkan oleh organisasi.

Karyawan yang telah memahami norma-norma tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan itu akan diwujudkan menjadi perilaku sehari-hari pegawai dalam bekerja, sehingga budaya organisasi akan berdampak terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang jauh lebih besar dari dirinya sendiri meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada, suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi dengan satu sama lain.

Menurut Handayani 2012, “Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena system dan nilai organisasi dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah	Total
Laki-Laki	25 orang	25 orang
Perempuan	20 orang	20 orang
Total		45 orang

Sumber : PT. Mitra Milyard Indonesia

Kompetensi menurut Budihardjo (2014:84) terbagi dua yaitu *soft dan hard competency*. *Soft competency* merupakan keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang beradaptasi dengan lingkungannya. Sedangkan *hard competency* merupakan kemampuan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan. Ollido et al (2015) mengemukakan “bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini menyimpulkan jika kompetensi karyawan meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rahardjo (2014) menyatakan “hasil yang berbeda yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Penjelasan diatas menggambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan dapat di simpulkan bahwa bagus tidaknya kompetensi yang dimiliki karyawan mengakibatkan meningkat dan menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

Sudah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, dengan menggunakan sumberdaya, teknologi, prasarana, sarana kerja, serta peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai melalui berbagai kursus atau pelatihan. Namun ternyata pencapaian kinerja karyawan terhadap PT. Millennial Property Makassar belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja yang masih rendah dan proses kerja yang belum optimal.

PT. Mitra milyarder Indonesia ialah perusahaan yang bergerak di bidang kepemilikan properti yang dijadikan sebuah aset, baik berupa tanah, bangunan serta segala sarana prasana yang terdapat di dalamnya sebagai satu kesatuan.

Berdasarkan uraian di atas, dan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Mitra Mlyarder Indonesia "**

1.2 Rumusan masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas , maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Mitra Milyarder indonesia?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Mitra Milyarder indonesia?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah pokok di atas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra milyarder indonesia?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Milyarder Indonesia?

1.4 Manfaat penelitian

1. Secara praktis,

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berorganisasi di lingkungan PT. Mitra Milyarder Indonesia dalam rangka perbaikan kedepan sebagai upaya mewujudkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik.

2. Secara teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan untuk memberikan sumbangsih pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia berupa budaya

organisasi dan kompetensi upaya pengambilan kebijakan baik sekarang maupun masa yang akan datang dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini dapat berguna bagi kalangan sebagai berikut:

a. Bagi pemimpin

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pimpinan karyawan PT. Mitra Milyarder Indonesia dijadikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

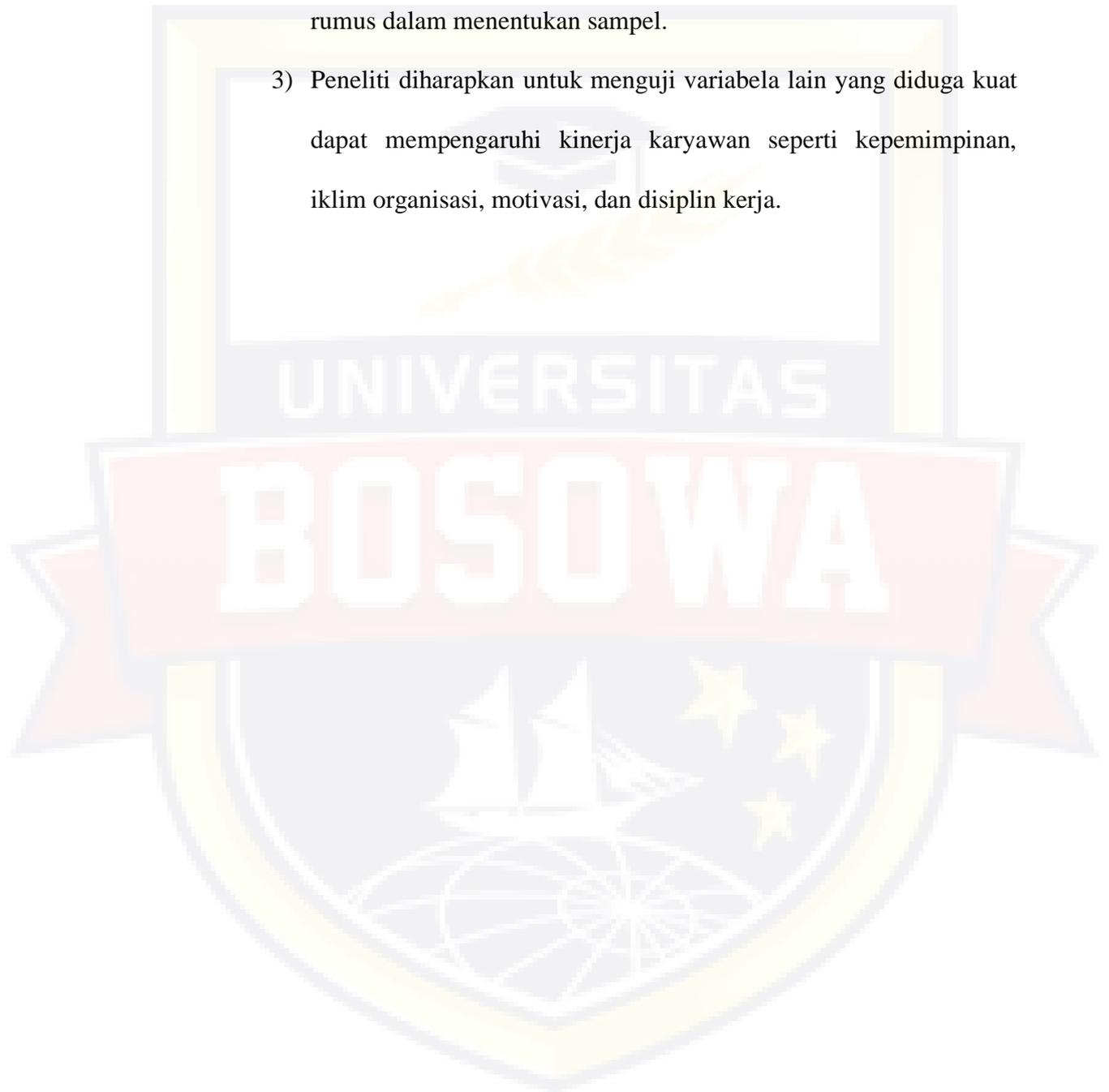
b. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambahkan pengetahuan terhadap sesuai atau tidaknya teori pengaruh budaya organisasi dan kompetensi dengan yang terjadi di karyawan di Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji tema yang serupa yaitu tentang budaya organisasi dan kompetensi serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini, yaitu dengan:

- 1) Peneliti dapat memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan. Banyaknya jumlah populasi dan sampel yang digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih objektif dan menyeluruh.

- 2) Peneliti dapat memperbanyak jumlah responden dengan meningkatkan taraf signifikansi responden jika menggunakan rumus dalam menentukan sampel.
- 3) Peneliti diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, dan disiplin kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut para ahli diantaranya sebagai berikut: Simamora dalam Sutrisno (2015:5), "manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja".

Dessler (2015:3), "manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan".

Jimmy L. Gaol (2014:44), sumber daya manusia (SDM), adalah "orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi".

Dari beberapa pengertian yang telah di kemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian

aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien.

2.1.2 Fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibun,S.PMelayu (2012) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut;

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan ketenagakerjaan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

3. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah di rencanakan, apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal. Mengatur pensiun, pemberhentian

2.2 Budaya organisasi

2.2.1 Pengertian budaya organisasi

“Defenisi budaya organisasi atau (*organizational culture*) sebagaise-himpunannilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang di anut oleh para anggota organisasidan mempengaruhi cara mereka bertindak”.(Robbins,2010:63)

Dari pengertian diatas yang di kemukakan bahwa budaya organisasi ini berperan yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi guna mencapai tujuan dengan demikian, keberadaanseorang sebagai anggota suatu organisasi akan diterima oleh berbagai pihak dalam organisasi apabila yang bersangkutan mau dan mampu melakukan penyesuaian dalam tindakan dan perilakunya dapat mencerminkan penerimaan terhadap budaya organisasi.

Faktor yang mendasarinya dalam kemauan, kemampuan dan keadilan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi serta tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan iklim internal organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga di anggap mampu untuk mempengaruhi hubungan dan suasana kerja kearah yang lebih baik, dan serta maupun mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja , etos kerja, dan motivasi kerja.

2.2.2 Fungsi Utama Organisasi

Dalam suatu perusahaan di perlukan suatu acuan baku sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan bakutersebut dapat di wujudkan dalam bentuk budaya perusahaan untuk menuntun karyawan untuk meningkatkan

komitmen kerjanya dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Fungsi utama suatu organisasi (Sutrisno, 2011) sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas system sosial.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Sebagai integrator, Budaya organisasi dapat dijadikan Sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru.

2.2.3 Komitmen organisasi

Mubarok (2016:4) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”.

Menurut Dewi (2017:291) komitmen organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Utamaningsih (2014:142) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengadilan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

2.2.5 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Ernawan (2018:81) budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yaitu:

1. Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipenuhi dapat dijadikan pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, terminology, dan upacara-upacara.
2. Norma-norma berupa aturan-aturan tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja.
3. Nilai-nilai yang dominan

Mengandung konsepsi yang jelas atau keyakinan tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti konsep nilai tentang berkualitas, efisiensi tinggi, absensi tinggi, absensi rendah, dan sebagainya.

4. Filosofi berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, menyangkut cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan.
5. Aturan-aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi
6. Iklim organisasi menggambarkan lingkungan fisik organisasi, perilaku anggota, juga hubungan organisasi dengan pihak-pihak luar organisasi.

2.2.6 Upaya Mempertahankan Budaya Organisasi

Hal yang tatkala penting dalam memelihara budaya organisasi adalah mempertahankan. Menurut Wahjono (2010:37-39) upaya mempertahankan budaya organisasi yang baik selain dilakukan oleh pendiri dan eksekutif penerus budaya organisasi yang baik. Maka usaha-usaha sosialisasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Seleksi karyawan baru.
- b. Tindakan manajemen.
- c. Penempatan kerja.
- d. Penguasaan kerja.
- e. Mengukur dan memberi penghargaan.
- f. Ketaatan pada nilai-nilai penting.

- g. Hikmat terhadap sejarah organisasi.
- h. Model perandawam (konsisten)

2.2.7 Indikator Budaya Organisasi

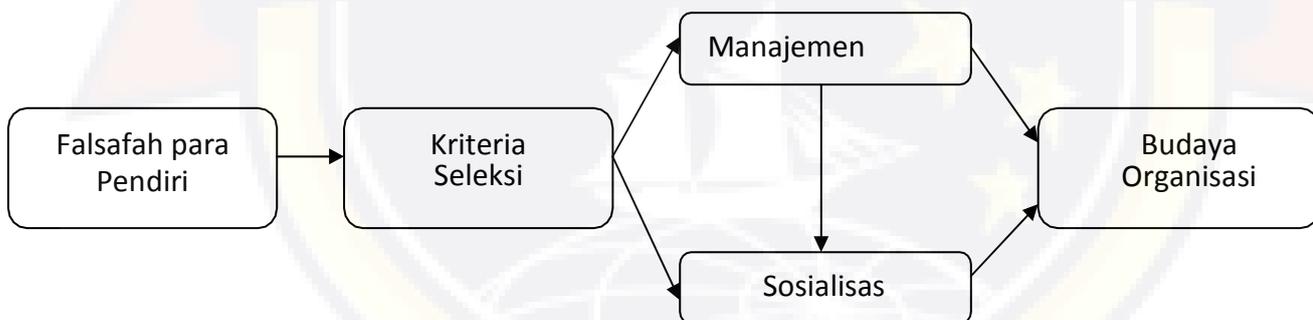
Lima item *research tool* (dimensi kriteria) indikator budaya organisasi yang di ungkapkanoleh *desmond graves* (busro, 2018:23).

1. Jaminan diri.
2. Ketegasan dalam bersikap.
3. Kemampuan dalam pengawasan.
4. Kecerdasan emosi.
5. Kebutuhan akan aktualisasi.

2.2.8 Lahir dan Berkembangnya Budaya Organisasi

Gambar 2.1

Perkembangan Budaya Organisasi



Dari gambar diatas, memperlihatkan bagaimana budaya sebuah organisasi lahir dan berkembang. Sumber pertama budaya organisasi biasanya adalah visi para pendiri organisasi. Para pendiri organisasi tidak harus terikat dengan kebiasaan-kebiasaan dan pendekatan-pendekatan yang telah ada sebelumnya, sehingga mereka dapat menegakkan sebuah budaya baru dengan cara

mengkomunikasikan gagasan mereka tentang seperti apa organisasi yang dianggap ideal kepada penerusnya. Lebih jauh lagi, karena sebuah organisasi baru umumnya berukuran kecil, maka lebih mudah bagi mereka untuk menanamkan gagasan tersebut di dalam benak para anggota organisasi.

Setelah budaya organisasi tercipta, praktik-praktik tertentu dalam organisasi dapat membantu mempertahankannya. Sebagai contoh, dalam proses seleksi karyawan, para manajer biasanya menilai seorang kandidat tidak hanya berdasarkan klarifikasi kemampuan, tetapi juga dengan menilai apakah akan didapat berbaur dengan baik dalam berorganisasi di saat itu pula, sang kandidat mendapatkan kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana kehidupan di dalam organisasi tersebut dan memutuskan apakah ia merasa nyaman dengan apa yang di dengar serta di ketahuinya.

Terakhir, para karyawan beradaptasi dengan budaya organisasi melalui sosialisasi, yaitu sebuah proses yang membantu para karyawan memahami cara-cara organisasi menjalankan berbagai pekerjaan. Salah satu manfaat dari proses sosialisasi ini adalah membantu para karyawan memahami budaya organisasi dan menjadi lebih antusias berpengetahuan dalam melayani pelanggan. Manfaat lainnya adalah bahwa proses ini meminimalkan peluang terjadinya kegoncangan serta fiksi pada tahanan perilaku dan kebiasaan di dalam organisasi, akibat masuknya para karyawan baru yang kurang memahami budaya organisasi.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian kompetensi

Wibowo (2013;324), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sutrisno (2011;203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai kompetensi dapat disimpulkan kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut *Spencer* dalam (wibowo, 2016:273) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berfikir. Ada lima tipe karakteristik kompetensi yaitu:

a. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

b. Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.

c. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang

d. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

e. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael zwellwibowo (2013:339) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

2. Keterampilan, memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

3. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan banyak pengalaman mengorganisasi orang.
4. Karakteristik kepribadian, dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.
5. Motivasi, Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif.
6. Isu emosional, Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
7. Kemampuan intelektual, Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analitis.
8. Budaya berorganisasi, mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

2.3.4. Indikator Kompetensi

Jenis kompetensi menurut *Spencer* dan *Spencer* (1993:34-39), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi dua, yaitu Kompetensi intelektual, Kompetensi emosional,. Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi intelektual

Kapasitas adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk Sembilan kompetensi sebagai berikut:

1) Kepastian kerja

Kepastian kerja yaitu keinginan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data dan informasi yang akurat.

2) Inisiatif

Inisiatif yaitu keinginan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.

3) Penguasaan informasi

Penguasaan informasi yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat dan juga berdasarkan pengalaman serta pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja.

4) Kompetensi emosional

Kompetensi emosional adalah karakteristik dan perilaku atau keinginan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan sehingga pola emosi karyawan lebih relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Indikator kompetensi emosional, yaitu:

1. Pengendalian diri

Yaitu kemampuan untuk mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan.

2. Percaya diri

Percaya diri, yaitu keyakinan seseorang untuk mewujudkan citra diri, keahlian, kemampuan positif

3. Komitmen pada organisasi

Komitmen pada organisasi yaitu kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi.

2.4 Kinerja karyawan

2.4.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja (Rahadi, 2010:1). Menurut Maier yang dikutip oleh Asad, "Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebarkannya, sementara itu, Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dari batasan-batasan yang ada

dapat dirumuskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan”.

Mangkunegara (2013), hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Anwar P. Mangkunegara (2013), terdapat ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola

komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respect dan dinamis.

Mathis dan Jackson (2011), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, sebagai berikut :

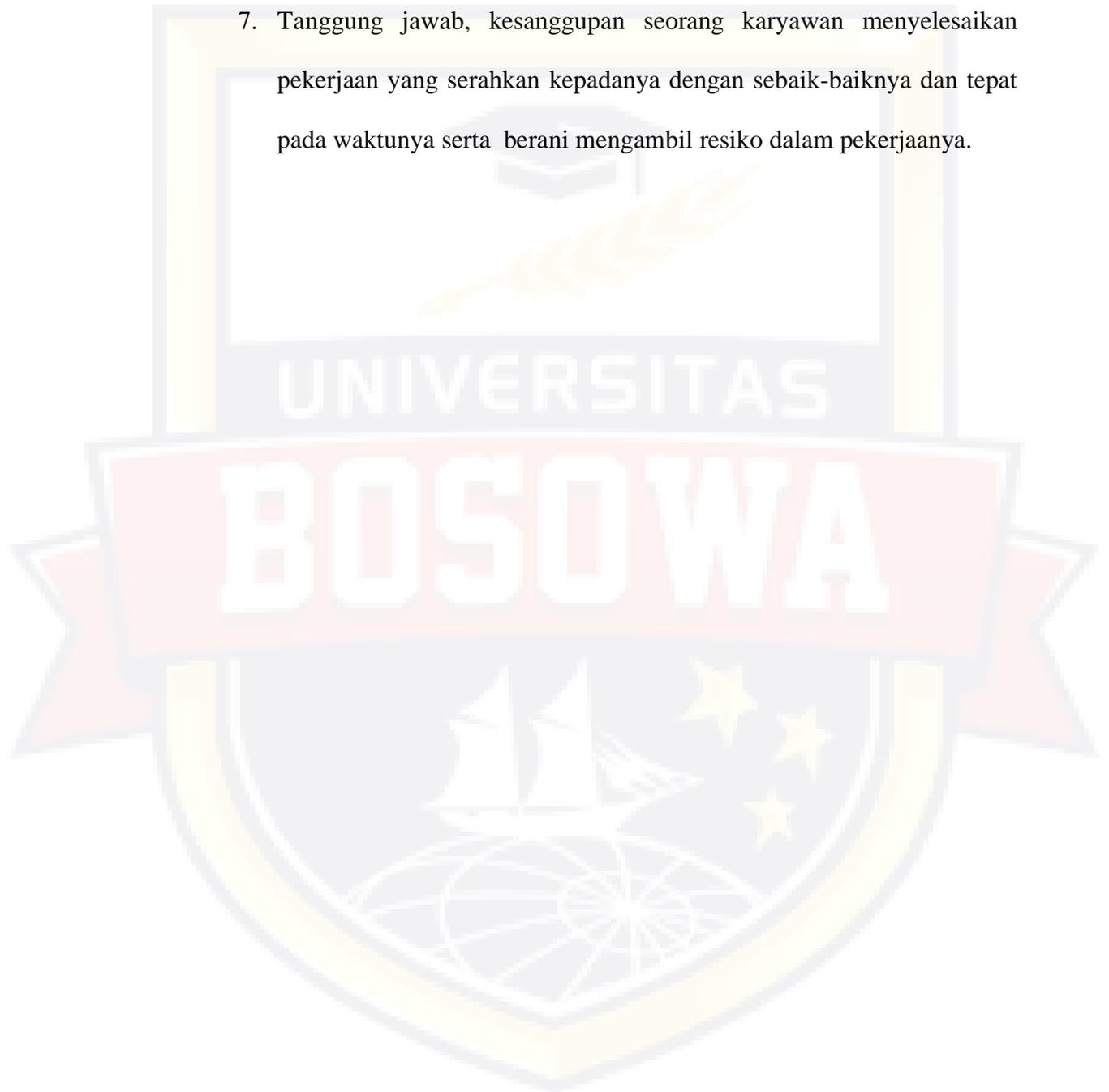
1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Keberadaan yang di terima
4. Dukungan yang di terima
5. Hubungan mereka dengan organisasi

2.4.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

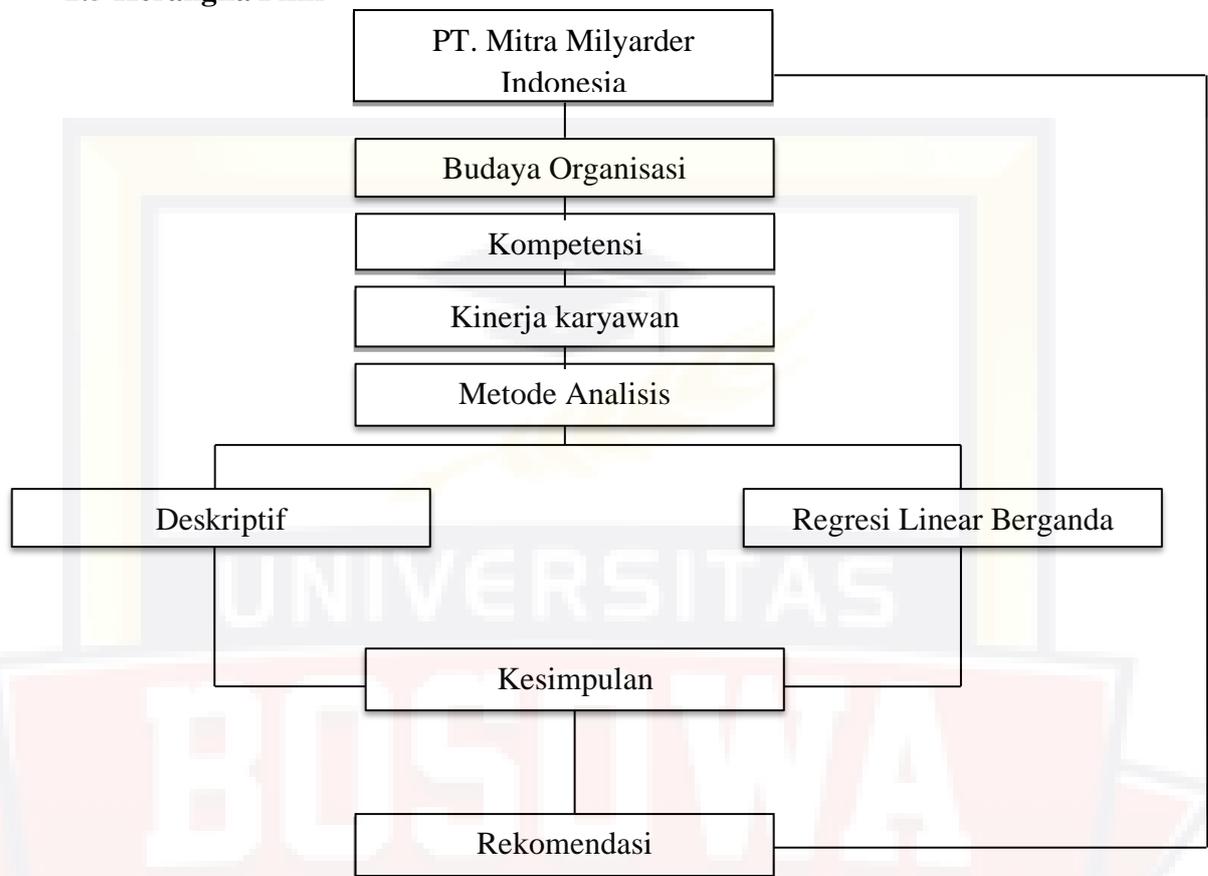
Hasibun (2013:56), kinerja pegawai dapat dikaitkan baik atau dapat di nilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan, kinerja dapat di ukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam berorganisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati.
2. Prestasi kerja, pada umumnya presentasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan.
3. Disiplin, sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang di berikan kepadanya.
4. Kreatifitas, merupakan kemampuan karyawan dalam mengembangkan sifat kreatifnya dan potensinya.
5. Kerjasama, kerja sama dapat di ukur dari kemampuan karyawan untuk bekerja samadengan pegawainya.

6. Kecakapan, dapat di ukurdari tingkat pendidikan karyawan yang di sesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
7. Tanggung jawab, kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang serahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko dalam pekerjaanya.



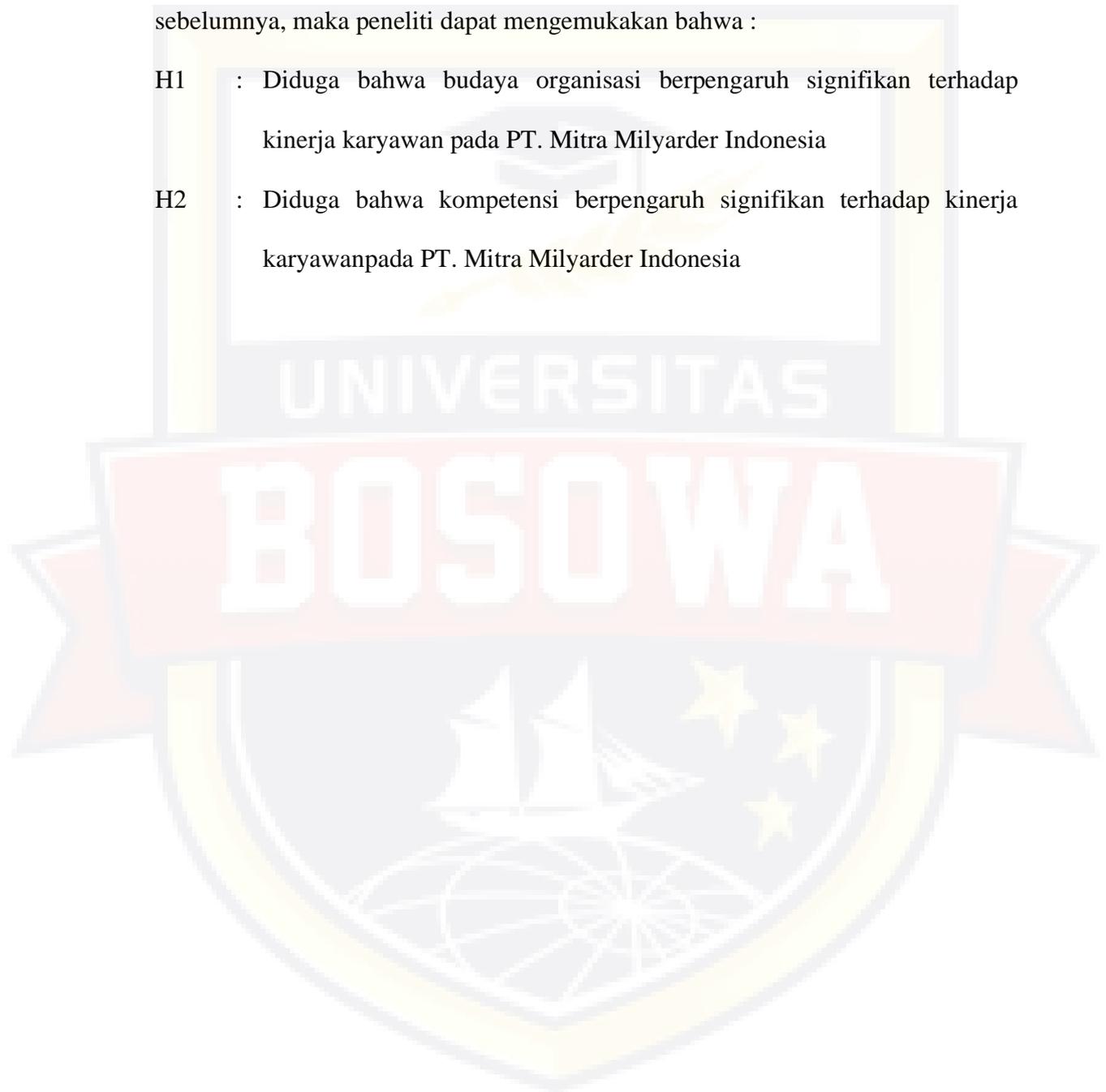
2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengemukakan bahwa :

- H1 : Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Milyarder Indonesia
- H2 : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Milyarder Indonesia



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Milyarder Indonesia yang berlokasi di Jl.A.P. Pettarani No 57 Petak 11. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan juli sampai bulana Agustus 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak peneliti teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain:

a. Observasi

Observasi (pengamatan) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada PT. Mitra Milyarder Indonesia

b. Interview

Interview, yaitu di lakukan dengan jalan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan sejumlah personil yang berhubungan dengan penelit

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), dilakukan melalui pencarian literature-literatur yang berupa dokumen-dokumen, hasil riset, artikel, dan sejenisnya yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian serta dapat mendukung pembuktian kebenaran masalah dalam penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data kualitatif, data dari penjelasan kata verbal tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka. Dalam penelitian, data kualitatif berupa gambaran mengenai objek penelitian. Data kualitatif memberikan dan menunjukkan kualitas objek penelitian yang dilakukan.

3.3.2 Sumber Data

1. Data primer, merupakan sumber data penelitian yang di peroleh langsung dari sumbernya. Data primer berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian atau kegiatan. Dari hasil pengujian (Indriantoro dan Supomo, 2014:146). Dalam hal ini data primer di peroleh melalui wawancara kepada manajer.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh dan di

catat oleh pihak lain). Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumen) yang di publikasikan (Indiantorodan supomo,2014:147) dalam penelitian ini data sekunder yang di perlukan antara lain gambaran umum mengenai PT. Millennial Property Makassar tersebut.

3.4 Metode analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yang berfungsi untuk menggambarkan objek yang akan diteliti melalui sampel atau data yang telah dikumpulkan, lalu data tersebut dikelola melalui aplikasi SPSS for Windows 23. Adapun analisis data yang digunakan ialah sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Menurut Priyatno, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Dalam penelitian ini menentukan kusioner reliable atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Apabila *alpha cronbach* $> 0,60$ maka instrument dikatakan reliabel, dan apabila *alpha cronbach* $< 0,60$ maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolonieritas dapat diukur melalui beberapa cara, salah satunya dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai tolerance-nya dan nilai tolerance berbanding terbalik. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Jika nilai tolerance lebih dari 0.10 atau VIF nya kurang dari 10 maka data tersebut dikatakan tidak mengalami gejala multikolonieritas (Ghozali, 2013:105-106).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Adapun cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Grafik Plot.

1. Uji scatterplot digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi– Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika titik-titik dalam grafik membentuk pola tertentu maka terindikasi telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Adapun cara untuk mendeteksinya melalui beberapa cara, antara lain :

1. Analisis Grafik Apabila data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka itu menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik Uji ini digunakan untuk mengantisipasi uji normalitas dengan grafik yang dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual yang kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Uji statistik yang lain dapat digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh atau hubungan dari 2 atau lebih variabel independen. Berikut adalah persamaan linear berganda yang akan digunakan :

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + e$$

Keterangan :

Y' = Kinerja Karyawan

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

$X_1,$ = Budaya Organisasi

X_2 = Kompetensi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (Pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya

hipotesis yang diajukan dilakukan uji t. Berikut merupakan cara menentukan signifikan atau tidaknya hasil penelitian :

- 1) Nilai t-hitung $>$ t-tabel T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t table diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.
- 2) Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengolahan SPSS (pada tabel *coefficient* dengan *sign*).

b. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:89). Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika F hitung \geq F tabel, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji F juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $<$ 5% (0.005) maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $>$ 5%, maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen).

3.5 Definisi operasional

1. Kinerja karyawan

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan, sementara itu, gilbert mendefinisikan kinerja adalahapa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (performance) adalah hasilkerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan.

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi ini berperan yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi guna mencapai tujuan. Faktor yang mendasarinya adalah kemauan, kemampuan dan keadilan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi serta tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan iklim internal organisasi.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Mitra Millearder Indonesia

Pengembangan perusahaan telah berjalan sejak September 2019, namun pengurusan kelengkapan legalitas perusahaan hingga akhirnya terdaftar dan rampung di November 2019. Di 3 bulan pertama di masa merintis cukup banyak prosedur yang mesti di lalui, termasuk dalam hal pendaftaran perusahaan secara legalitas dan resmi.

Selain itu tahap penjualan telah kami, mulai namun seperti yang di ketahui bahwa menghadirkan sesuatu yang baru di masyarakat tidaklah semudah semuda yang di bayangkan. Dengan terus berusaha dan berbenah, serta menghadirkan inovasi terhadap produk dan system penjualan, akhirnya perlahan menanjak. Hingga pertengahan maret 2020, penjualan masih stabil, sampai pada akhirnya pengumuman lock down di hampir semua wilayah yang berakibat fatal terhadap penjualan serta operasional perusahaan . program WFH di anggap tidak begitu efektif dalam perusahaan, karena cenderung beberapa hal teknis mesti dilakukan secara tatap muka.

Pada akhir agustus 2020, direksi menyepakati untuk terus bergerak, seiring adanya pelanggaran kebijakan lock down. Kemudian melahirkan inovasi terhadap metode penjualan, yang awalnya mesti di lakukan secara offline,tatap muka

dalam bentuk gathering, akhirnya lebih di fokuskan pada metode pemasaran online.

Penggunaan digital marketing, serta dilibatkannya beberapa selebgram local sebagai media untuk pemasaran produk yang di pasarkan hingga saat ini.

1. Model bisnis dan riwayat pengalaman pengembangan bsinisnya, riset produk maupun riset pasar

model bisnis dalam perusahaan kami cenderung mengacu pada model bisnis time share (berbagi waktu), dengan asumsi utuk harga 1 unit apartemen senilai Rp. 600.000.000, maka jika di lakukannsecara patungan, cukiup Rp. 10.000.000/orang, kemudian berkumpul sebanyak 60 orang untuk mencover nilai pembelianya, selanjutnya akan di gunakan secara bergantian setiap tahunnya . bahkan seluruh member yang telah bergabung berhak untuk menjalankan bisnis penyewaan apartemen dengan ketentuan pembagian bonus sesuai jenis paket yangb di ambil.

Rules bisnis model ini sudah banyak di luar negri, namun untuk skala Indonesia timur, kami yang pertama dan satu-satunya , terlebih lagi untuk kota Makassar.

Berdasarkan riwayat pengalaman pengembangan bisnis yang kami jalankan, pada awalnya kami juga memasrkan project tersebut secara komvensional, dengan membagikan brosure dijalan, di perkantoran, pasar serta kawasan public lainnya, kemudian berkembang mnjadi metode pemasaran dengan mengumpulkan calon member pada satu tempat untuk dilakukan persentase seperti halnya develover, dengan gathering offline. Na,un seiring berjalanya waktu , juga di perhadapkan

pada kondisi covid-19, maka yang di lakukan transformasi system pemasaran. Yang dulunya dilakukan secara offline akhirnya perlahan ikut menjalankan sistem pemasaran secara digital yang terus berjalan hingga saat ini. Serta tetap belajar dan berusaha mengembangkan perusahaan dengan berbagai referensi bisnis.

Berbicara mengenai riset produk, hingga saat ini kami belum pernah melakukan riset secara resmi dan tertulis terhadap produk yang kami pasarkan, meskipun 95% member yang telah bergabung merasa telah menemukan peluang bisnis baru disisi property. Dan satu hal yang kami yakini adalah kebutuhan pokok manusia selain sanddang dan pangan, juga menjadi kebutuhan utama adalah tempat berlindung sehingga menurut analisis kami, bisnis ini memiliki masa depan yang cerah.

4.1.2 Visi dan Misi PT.Mitra Millearder Indonesia

Visi : “Menjadi perusahaan pengembang properti unggul dan terpercaya di Indonesia”.

Misi :

1. Memberikan solusi properti yang baik bagi masyarakat
2. Mengembangkan peluang bisnis properti yang unggul
3. Mengutamakan pelayanan dan kejujuran dalam berbisnis

4.1.3 Struktur Organisasi PT.Mitra Millearder Indonesia

Gambar 4.2



4.1.4 Uraian Tugas

1. Komisaris
 - a. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan dan aktivitas perusahaan
 - b. Memberikan masukan dan saran kepada jajaran direksi
2. Direktur Utama
 - a. Membantu menjalankan perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan
 - b. Memeriksa laporan keuangan pada masing – masing divisi dan memberikan koreksi
 - c. Mengevaluasi hasil kerja masing – masing divisi secara berkala

3. Tenaga Ahli

a. Mendata kelengkapan dokumen dan verifikasi dokumen terkait properti yang menjadi transaksi jual beli

b. Membantu dalam mencari sumber pendanaan dari lembaga keuangan

4. Divisi Keuangan dan Administrasi

a. Melakukan pencatatan dan pembukuan terhadap transaksi keuangan

b. Mempersiapkan kwitansi dan administrasi yang dibutuhkan

c. Melakukan rekapan mutasi rekening

d. Membuat dan mencatat mutasi dari buku bank

5. Divisi Pelaksana Program

a. Melakukan penyusunan rencana yang strategis

b. Berkoordinasi dengan pihak – pihak yang terkait dalam pelaksanaan program perusahaan

6. Divisi Perencanaan dan Marketing

a. Menyusun rencana kerja sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan

b. Melakukan presentasi properti kepada konsumen

c. Membuat dan menyelenggarakan pameran pada properti yang akan dipasarkan

7. Anggota Tim

- a. Membantu melaksanakan tugas – tugas yang telah diberikan di tiap divisi
- b. Berkoordinasi dengan divisi masing – masing dalam mencapai target perusahaan

4.2 Analisis Data Penelitian

4.2.1 Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Millearder Indonesia. Menurut data yang telah terkumpul dari 32 kuisioner yang disebar ke responden penelitian , maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan derajat pendidikan.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia/Umur		
≤30	24	75%
31 – 40	8	25%
Jumlah	32	100%
Jenis Kelamin		
Pria	26	81,25%
Wanita	6	18,75%
Jumlah	32	100%

Tingkat Pendidikan		
SMA	11	34,38%
D3	1	3,12%
S1	20	62,5%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden pada PT Mitra Millearder Indonesia, dari kategori usia/umur sebanyak 24 orang atau 75% yang berusia di bawah 30 tahun, dan sebanyak 8 orang atau 25% yang berusia kisaran 31 – 40 tahun.

Dari kategori jenis kelamin sebanyak 26 orang atau 81,25% yang berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 6 atau 18,75% orang yang berjenis kelamin perempuan.

Dari kategori tingkat Pendidikan sebanyak 11 orang atau 34,38% yang berpendidikan SMA, sebanyak 1 orang atau 3,12% yang berpendidikan D3, dan sebanyak 20 orang atau 62,5% yang berpendidikan S1.

Dari data penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak atau dominan pekerja yang berumur di bawah 30 tahun, berjenis kelamin perempuan, dan berpendidikan S1.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya di berikan imbalan jasa dan jaminan pensiun oleh perusahaan	2		8	10	10	32
2	Saya termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	1		6	13	12	32
3	Saya dalam bekerja selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	1	3	8	15	5	32
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	1	1	10	15	5	32
5	Saya selalu melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja.	1	2	8	14	7	32
6	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan.	1	1	6	17	7	32
7	Saya berusaha mengendalikan diri Ketika melakukan sesuatu	1	1	5	15	10	32
8	Saya mampu bekerja sama dengan kelompok untuk mencapai tujuan.	2	1	5	19	5	32
9	Saya selalu memberikan kesempatan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi	1	-	8	19	4	32

	kerja.						
10	Saya selalu diberikan kesempatan untuk beraktivitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.	1	-	8	18	5	32
	Jumlah	17	9	72	155	70	320
	Persentase	5,31%	2,81%	22,5%	48,43%	22%	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X2)

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik.	2	-	9	13	8	32
2	Saya selali melihat konsekuensi setiap keputusan yang diambil.	-	-	6	12	14	32
3	Saya selalu penasaran jika suatu pekerjaan rumit.	1	3	6	14	6	32
4	Saya mampu memecahkan masalah yang dihadapi.	-	2	1	14	15	32
5	Sya selalu berpikir analitis dan kritis dalam bekerja.	-	-	-	9	23	32
6	Saya mempunyai rasa optimis agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	-	-	1	8	23	32
7	Saya mempunyai sifat yang di percayai oleh orang lain.	-	2	5	8	18	32
8	Saya mempunyai rasa penasaran yang tinggi	-	-	4	8	19	32

	terhadap satu hal.						
9	Saya mampu mengorganisasi kelompok dan memotivasi kelompok.	-	-	4	8	19	32
10	Saya mampu mengenali emosi diri saya.	-	-	5	6	21	32
Jumlah		3	7	41	100	166	320
Persentase		0,9%	2,2%	12,8%	31,2%	51,9%	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya mampu bekerja mencapai /melebihi target.	-	-	-	12	20	32
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	-	-	2	9	21	32
3	Saya mampu meminmkan kesalahan dalam pekerjaan.	-	-	7	5	19	32
4	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	3	15	14	32
5	Saya menggunakan waktu yang efektif dan efisien.	-	1	2	12	17	32
6	Saya datang ke kantor tepat waktu.	-	-	-	8	24	32
7	Saya dapat bekerja tim dengan baik.	-	-	-	-	11	32
8	Saya pulan sesuai dengan jam kantor,	-	-	2	11	19	32

	kecuali lembur.						
9	Sya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi /rapat	-	-	-	8	25	32
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	1	6	9	8	8	32
Jumlah		1	7	25	88	178	320
Persentase		0,3%	2,2%	7,8%	27,5%	55,6%	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

4.2.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

a. Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas X1(Budaya Organisasi)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Budaya Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.069	.007	.371*	.282	.410*	.031	.044	.315	.342	.463**
	Sig. (2-tailed)		.708	.968	.037	.118	.020	.867	.809	.079	.055	.008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.069	1	.361*	.385*	.415*	.627**	.512**	.486**	.204	.490**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.708		.043	.029	.018	.000	.003	.005	.262	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.007	.361*	1	.268	.437*	.237	.278	.437*	-.026	.594**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.968	.043		.139	.012	.192	.123	.012	.887	.000	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.371*	.385*	.268	1	.458**	.506**	.455**	.275	.355*	.576**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.037	.029	.139		.008	.003	.009	.128	.046	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.282	.415*	.437*	.458**	1	.470**	.207	.433*	.093	.579**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.118	.018	.012	.008		.007	.256	.013	.612	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.410*	.627**	.237	.506**	.470**	1	.561**	.289	.275	.531**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.192	.003	.007		.001	.108	.128	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.031	.512**	.278	.455**	.207	.561**	1	.380*	.171	.579**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.867	.003	.123	.009	.256	.001		.032	.348	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8	Pearson Correlation	.044	.486**	.437*	.275	.433*	.289	.380*	1	.217	.460**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.809	.005	.012	.128	.013	.108	.032		.232	.008	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	.315	.204	-.026	.355*	.093	.275	.171	.217	1	.183	.417*
	Sig. (2-tailed)	.079	.262	.887	.046	.612	.128	.348	.232		.316	.018
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	.342	.490**	.594**	.576**	.579**	.531**	.579**	.460**	.183	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.055	.004	.000	.001	.001	.002	.001	.008	.316		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.463**	.705**	.564**	.719**	.689**	.764**	.642**	.629**	.417*	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan isi tabel 4.5 diketahui hubungan atau korelasi pertanyaan 1 (satu) hingga 8 (delapan) dan pertanyaan 10 (sepuluh) pada indikator Budaya Organisasi (X1) menampilkan signifikan (berbintang dua) pada level 0,01 atau 1% yang berarti pertanyaan kuisioner tersebut valid. Sedangkan pada pertanyaan 9 (sembilan) menampilkan signifikan (berbintang satu) pada level pada level 0,05 atau 5% yang berarti pertanyaan kuisioner tersebut valid.

b. Kompetensi (X2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas X2 (Kompetensi)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kompetensi
X2.1	Pearson Correlation	1	.397*	.463**	.461**	.206	.105	.194	.108	.238	.143	.698**
	Sig. (2-tailed)		.024	.008	.008	.258	.567	.288	.556	.190	.436	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.397*	1	.379*	.077	.023	.198	.257	.177	.118	.111	.550**
	Sig. (2-tailed)	.024		.032	.674	.900	.278	.156	.333	.521	.545	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.463**	.379*	1	.412*	.212	.107	.261	.127	.042	-.040	.638**
	Sig. (2-tailed)	.008	.032		.019	.244	.562	.148	.489	.818	.828	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.461**	.077	.412*	1	.156	.377*	.389*	.164	.055	.103	.638**
	Sig. (2-tailed)	.008	.674	.019		.394	.034	.028	.369	.766	.574	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.206	.023	.212	.156	1	.553**	.334	.147	.147	-.139	.419*
	Sig. (2-tailed)	.258	.900	.244	.394		.001	.062	.421	.421	.448	.017
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.105	.198	.107	.377*	.553**	1	.379*	.168	.168	.158	.522**
	Sig. (2-tailed)	.567	.278	.562	.034	.001		.033	.359	.359	.387	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	.194	.257	.261	.389*	.334	.379*	1	-.026	-.130	-.122	.486**
	Sig. (2-tailed)	.288	.156	.148	.028	.062	.033		.888	.479	.505	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	.108	.177	.127	.164	.147	.168	-.026	1	.500**	.118	.440*
	Sig. (2-tailed)	.556	.333	.489	.369	.421	.359	.888		.004	.521	.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.9	Pearson Correlation	.238	.118	.042	.055	.147	.168	-.130	.500**	1	.471**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.190	.521	.818	.766	.421	.359	.479	.004		.006	.008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.10	Pearson Correlation	.143	.111	-.040	.103	-.139	.158	-.122	.118	.471**	1	.333
	Sig. (2-tailed)	.436	.545	.828	.574	.448	.387	.505	.521	.006		.063
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kompetensi	Pearson Correlation	.698**	.550**	.638**	.638**	.419*	.522**	.486**	.440*	.461**	.333	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.017	.002	.005	.012	.008	.063	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan isi tabel 4.6 diketahui hubungan atau korelasi pertanyaan 1 (satu) hingga 4 (empat), pertanyaan 6 (enam), 7 (tujuh), dan 9 (Sembilan) pada indikator Kompetensi (X2) menampilkan signifikan (berbintang dua) pada level

0,01 atau 1% yang berarti pertanyaan kuisioner tersebut valid. Sedangkan pada pertanyaan 5 (lima) menampilkan signifikan (berbintang satu) pada level pada level 0,05 atau 5% yang berarti pertanyaan kuisioner tersebut valid. Selanjutnya pada pertanyaan 10 (sepuluh) tidak menampilkan signifikan (tidak berbintang) yang berarti pertanyaan pada kuisioner tersebut tidak valid.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations										Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	.653**	.225	.113	-.011	.149	.255	.251	-.149	.282	.492**
	Sig. (2-tailed)		.000	.215	.538	.953	.415	.159	.166	.415	.118	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	.653**	1	.456**	.279	.089	.328	.275	.245	-.149	.338	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.122	.628	.067	.127	.176	.415	.058	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	.225	.456**	1	.622**	.444*	.548**	.037	.254	.110	.315	.786**
	Sig. (2-tailed)	.215	.009		.000	.011	.001	.839	.161	.551	.080	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	.113	.279	.622**	1	.427*	.421*	.285	.171	.309	.106	.676**
	Sig. (2-tailed)	.538	.122	.000		.015	.016	.114	.348	.086	.563	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	-.011	.089	.444*	.427*	1	.703**	.307	.075	.218	-.128	.535**
	Sig. (2-tailed)	.953	.628	.011	.015		.000	.088	.683	.230	.484	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.6	Pearson Correlation	.149	.328	.548**	.421*	.703**	1	.494**	.148	.167	-.063	.648**
	Sig. (2-tailed)	.415	.067	.001	.016	.000		.004	.420	.362	.732	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.7	Pearson Correlation	.255	.275	.037	.285	.307	.494**	1	.198	.038	-.086	.416*
	Sig. (2-tailed)	.159	.127	.839	.114	.088	.004		.276	.836	.639	.018
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.8	Pearson Correlation	.251	.245	.254	.171	.075	.148	.198	1	.148	-.112	.385*
	Sig. (2-tailed)	.166	.176	.161	.348	.683	.420	.276		.420	.543	.030
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.9	Pearson Correlation	-.149	-.149	.110	.309	.218	.167	.038	.148	1	.189	.319
	Sig. (2-tailed)	.415	.415	.551	.086	.230	.362	.836	.420		.300	.075
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.10	Pearson Correlation	.282	.338	.315	.106	-.128	-.063	-.086	-.112	.189	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.118	.058	.080	.563	.484	.732	.639	.543	.300		.006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.492**	.652**	.786**	.676**	.535**	.648**	.416*	.385*	.319	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.002	.000	.018	.030	.075	.006	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan isi tabel 4.7 diketahui hubungan atau korelasi pertanyaan 1 (satu) hingga 6 (enam), dan pertanyaan 10 (Sepuluh) pada indikator Kinerja Karyawan (Y) menampilkan signifikan (berbintang dua) pada level 0,01 atau 1% yang berarti pertanyaan kuisioner tersebut valid.

Sedangkan pada pertanyaan 7 (tujuh) hingga 8 (delapan) menampilkan signifikan (berbintang satu) pada level pada level 0,05 atau 5% yang berarti pertanyaan kuisioner tersebut valid. Selanjutnya pada pertanyaan 9 (sembilan) tidak menampilkan signifikan (tidak berbintang) yang berarti pertanyaan pada kuisioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas X1 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada indikator X1 (Budaya Organisasi) menampilkan nilai (α) sebesar 0,83 yang lebih besar dari 0,60 atau $0,83 > 0,60$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut reliabel.

b. Kompetensi (X2)

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas X2 (Kompetensi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	10

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada indikator X2 (Kompetensi) menampilkan nilai (α) sebesar 0,70 yang lebih besar dari 0,60 atau $0,70 > 0,60$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut reliabel.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada indikator Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai (α) sebesar 0,70 yang lebih besar dari 0,60 atau $0,70 > 0,60$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolonieritas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	.979	1.022
	Kompetensi	.979	1.022

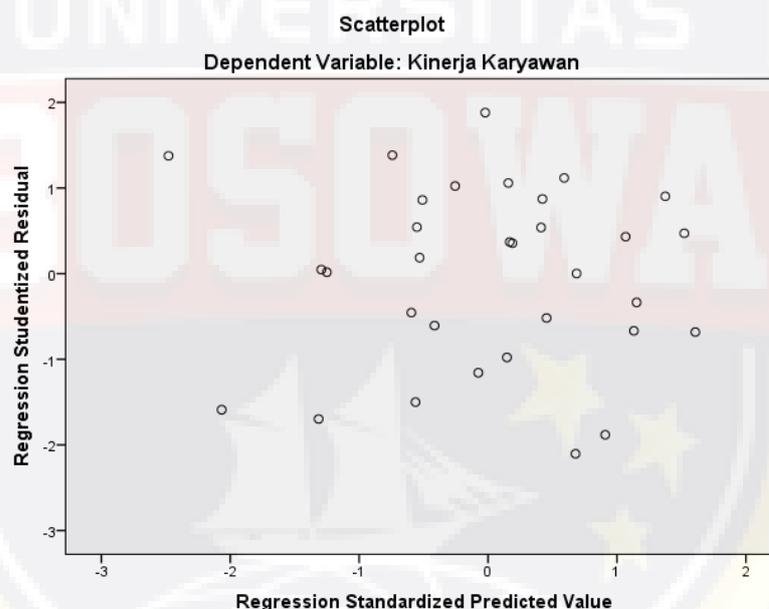
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada Tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF masing – masing menunjukkan tidak lebih dari 10 (sepuluh) dan masing – masing *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolonieritas pada persamaan regresi.

4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroksiditas



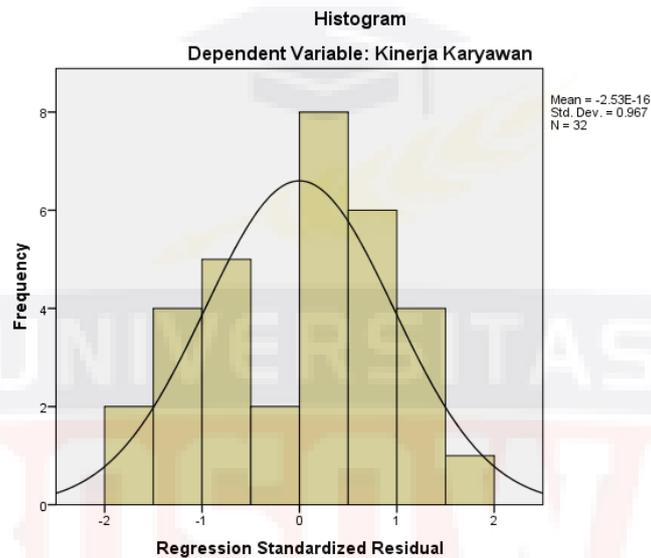
Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan gambar grafik *scatterplots* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4.2.4.3 Uji Normalitas

1. Uji Histogram

Gambar 4.3
Hasil Uji Histogram

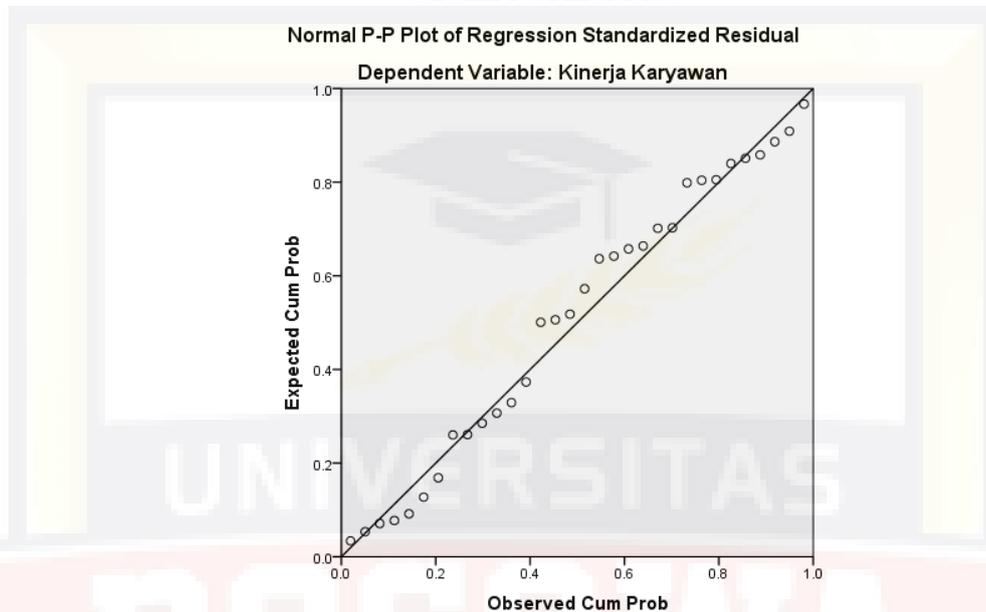


Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang berarti data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Scatterplot

Gambar 4.4
Grafik Normal Plot



Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan grafik normal plot pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.432	6.232		3.760	.001
	Budaya Organisasi	-.022	.091	-.037	-.245	.808
	Kompetensi	.508	.131	.589	3.872	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Menurut tabel diatas 4.12 mampu di buat model kesamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 23.432 + 0,-0,022X1 + 0,508X2$$

Arti dari model persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

1. Nilai Konsanta (β_0) = 23.432 mengartikan variabel X1 dan X2 konstan atau besar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 23.432 dengan asumsi *ceteris paribus*
2. Nilai koefisien regresi pada variabel X1 = 0,-022 mengartikan variabel X1 terjadi peningkatan 1 satuan. Sedangkan X2 konstan atau sebesar 0, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,-022 (asumsi *ceteris paribus*).
3. Nilai koefisien regresi pada variabel X2 = 0,508 mengartikan X2 terjadi peningkatan 1 satuan. Sedangkan X1 konstan atau sebesar 0, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,508 (asumsi *ceteris paribus*)

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji F test (Uji Simultan)

Tabel 4.13
Hasil Uji F – Test (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.862	2	67.431	7.550	.002 ^b
	Residual	259.013	29	8.931		
	Total	393.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi , Budaya Organisasi

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas diketahui bahwa

F tabel :

$$Df_1 = k - 1 \text{ (jumlah keseluruhan variabel } x+y - 1)$$

$$= 3 - 1$$

$$= 2 \text{ (tabel yang terdapat pada lampiran F tabel).}$$

$$Df_2 = n - k \text{ (jumlah data - jumlah keseluruhan variabel)}$$

$$= 32 - 3$$

$$= 29 \text{ (nilai kolom ke 2 baris ke 70, tabel yang terdapat pada F tabel).}$$

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji F diperoleh F tabel sebesar 3,33 lebih kecil dari nilai F hitung yaitu sebesar 7.550 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

4.2.6.2 Uji T – Test (Uji Parsial)

Tabel 4.14
Hasil Uji T – Test (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.432	6.232		3.760	.001
	Budaya Organisasi	-.022	.091	-.037	-.245	.808
	Kompetensi	.508	.131	.589	3.872	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 23

T tabel :

$$Df = n - k - 1 \text{ (jumlah data - jumlah variabel bebas/x - 1)}$$

$$= 32 - 2 - 1$$

= 29 (tabel no. 29 kolom 3 yang terdapat pada lampiran T tabel)

Menurut Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa :

1. Uji t terhadap variabel indikator Budaya Organisasi (X1) didapatkan t_{hitung} adalah -0,245 yang lebih rendah dibanding t_{tabel} yaitu 1,69913 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0,808 lebih besar dibanding 0,05 atau $0,808 > 0,05$. Hingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara indikator Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan atas jawaban responden yang rata – rata memilih “Kurang Setuju” atas pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” dan pernyataan “saya diberikan imbalan jasa dan jaminan pensiunan oleh perusahaan” pada pernyataan variabel Budaya Organisasi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa banyak responden yang kurang setuju atas indikator Budaya Organisasi. Sehingga menjadi faktor yang menjadi hasil yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis 1 menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak diterima atau **H1 ditolak**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing Sudarsih yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Bank

Indonesia Cabang Jember” yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji t terhadap variabel indikator Kompetensi (X2) didapatkan t_{hitung} adalah 3.872 yang lebih besar dibanding t_{tabel} yaitu 1,66691 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikannya yaitu 0,001 lebih rendah dibanding 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara indikator Kompetensi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Maka disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima atau **H1 diterima**.

Berdasarkan atas jawaban responden yang sedikit atau hanya 3 responden yang memilih jawaban “Sangat Tidak Setuju” dan banyak yang memilih jawaban “Sangat Setuju”. Sehingga menjadi faktor yang menjadi hasil yang signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda Gede Putu Agus Jana Susila yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Pembahasan Penelitian

Menurut hasil uji dalam penelitian ini, pengaruh indikator Budaya Organisasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Hasil uji analisis linear berganda pada variabel Budaya Organisasi mendapat nilai signifikan sebesar 0,808 yang lebih besar dibanding 0,05 atau $0,808 > 0,05$. akhirnya hipotesis yang menyatakan yakni “Diduga bahwa Budaya Organisasi memengaruhi Kinerja Karyawan” dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan atas jawaban responden yang rata – rata memilih “Kurang Setuju” atas pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” dan pernyataan “saya diberikan imbalan jasa dan jaminan pensiunan oleh perusahaan” pada pernyataan variabel Budaya Organisasi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa banyak responden yang kurang setuju atas indikator Budaya Organisasi. Sehingga menjadi faktor yang menjadi hasil yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firman Nurhalim, Diana Sulianti K. Tobing Sudarsih yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember” yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kompetensi

Hasil analisis linear berganda pada variabel Kompetensi diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih rendah dibanding 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa “Diduga bahwa Kompetensi memengaruhi Kinerja Karyawan” dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan atas jawaban responden yang sedikit atau hanya 3 responden yang memilih jawaban “Sangat Tidak Setuju” dan banyak yang memilih jawaban “Sangat Setuju”. Sehingga menjadi faktor yang menjadi hasil yang signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda Gede Putu Agus Jana Susila yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Setelah pembahasan mengenai pengujian hipotesis di atas, hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan melalui tabel seperti berikut :

Tabel 4.15
Hasil Penelitian

No.	Ket.	Hipotesis	Kesimpulan
1.	H ₁	Diduga bahwa Budaya Organisasi memengaruhi Kinerja Pegawai	Ditolak
2.	H ₂	Diduga bahwa Kompetensi memengaruhi Kinerja Karyawan	Diterima

Sumber : Data diolah (2021)



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian dilakukan agar menemui pengaruh dari indikator Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Millearder Indonesia melalui pengambilan data kuisisioner. Setelah melakukan penelitian dan analisis data, penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Millearder Indonesia. Hal ini dapat dilihat menurut hasil uji analisis regresi linear berganda yang menyatakan bahwa nilai signifikan indikator Budaya Organisasi (X1) yang lebih besar dibanding nilai *alpha*, yakni $0,808 > 0,05$
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Millearder Indonesia. Hal ini dilihat menurut hasil uji analisis regresi linear berganda yang menyatakan yakni nilai signifikan indikator Kompetensi (X2) yang lebih rendah dibanding nilai *alpha*, yakni $0,001 < 0,05$.

5.2 Saran

Sesuai dari isi kesimpulan di atas, penulis memiliki beberapa saran yang akan diberikan kepada PT. Mitra Millearder Indonesia yakni :

1. Disarankan kepada perusahaan agar lebih meningkatkan mutu dari budaya organisasi dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk

mengembangkan prestasinya dalam bekerja. Serta memberikan pelatihan di bidang *time management*, sebab masih banyak karyawan yang menyatakan bahwa mereka kurang setuju jika bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

2. Disarankan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan kompetensi karyawan dengan melakukan pelatihan dan pendidikan khusus guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan di masa yang akan datang.

UNIVERSITAS

BOSOWA



DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, A. (2014). *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: PrasetyaMulya Publishing.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas)*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Ernawan, Erni R. 2018. *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Handayani.2012. Peranan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.Prosiding Seminar Nasional.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi(Cetakan ke Enam Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manajemen”, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2010, hlm. 66
- Mangkunegara, 2013, *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*, RemajaRosdakarya, Bandung.
- Mathis, Jackson. “*Human Resource Management*”. Jakarta: SalembaEmpat. 2009
- Mubarok, Ahmad, SusetyoDarmanto. 2016. Pengaruh Gaya KepemimpinanTransformasionaldanBudayaOrganisasiterhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksimum Vol5 No.1 Februari 2016*.
- Rahardjo, S. (2014). *The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia .*

International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 59-74.

Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Utaminingsih, Akifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Pers.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.





LAMPIRAN

BOSOWA

Lampiran 1. Lembar Kuisisioner

DATA KUISISIONER

Kepada yang terhormat

Bapak/Ibu/Sdr(i) pegawai PT Mitra Milyarder Indonesia

Di -

Tempat

Saya adalah salah satu mahasiswa di Universitas Bosowa yang sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Milyarder Indonesia”. Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk membantu saya dalam melakukan penelitian ini dengan mengisi pertanyaan – pertanyaan yang terdapat dalam lembar kuisisioner. Segala pertanyaan maupun pernyataan dalam kuisisioner tersebut berkaitan dengan aspek budaya organisasi dan kompetensi pada PT Mitra Milyarder Indonesia. Hasil jawaban kuisisioner ini semata – mata dilakukan untuk kepentingan penelitian. Atas partisipasinya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Juli 2021

Peneliti,

Rahman

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA MILYARDER INDONESIA

KUISIONER PENELITIAN

BAGIAN A

Dimohon untuk Pegawai Inspektorat Kabupaten Bone agar mengisi kuisisioner di bawah ini.

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan terakhir :

BAGIAN B

Berikut ini adalah kategori penilaian atas pertanyaan maupun pernyataan yang terdapat di dalam kuisisioner mengenai budaya organisasi dan kompetensi yang terdapat di PT Mitra Milyarder Indonesia. Dimohon untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan penilaian anda di setiap item pertanyaan. Pilihan jawaban :

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Kurang Setuju
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya di berikan imbalan jasa dan jaminan pensiun oleh perusahaan.					
2.	Saya termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
3.	Saya bekerja mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
5.	Saya selalu melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat ada kesalahan dalam bekerja.					
6.	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan.					
7.	Saya mampu mengendalikan diri dalam menghadapi situasi.					
8.	Saya mampu bekerja sama dengan kelompok untuk mencapai tujuan.					
9.	Saya selalu memberikan kesempatan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja.					
10.	Saya selalu diberikan kesempatan untuk beraktivitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.					

VARIABEL KOMPETENSI

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik.					
2.	Saya selalu melihat konsekuensi setiap keputusan yang diambil.					
3.	Saya selalu penasaran jika suatu pekerjaan rumit.					
4.	Saya mampu memecahkan masalah yang dihadapi.					
5.	Saya selalu berpikir analitis dan kritis dalam bekerja.					
6.	Saya mempunyai rasa optimis agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
7.	Saya mempunyai sifat yang di percayai oleh orang lain.					
8.	Saya mempunyai rasa penasaran yang tinggi terhadap satu hal.					
9.	Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi kelompok.					
10.	Saya mampu mengenali emosi saya sendiri.					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu bekerja untuk mencapai target.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian.					
3.	Saya bertanggung jawab atas kesalahan dalam pekerjaan.					
4.	Saya mampu membuat inovasi.					
5.	Saya menggunakan waktu yang efektif dan efisien.					
6.	Saya datang ke kantor tepat waktu.					
7.	Saya dapat bekerja tim dengan baik.					
8.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam kerja.					
9.	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi rapat.					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					

Lampiran 2. Hasil Kuisisioner Penelitian

X1 (Budaya Organisasi)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	T.X1
1	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	40
2	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	45
3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	39
4	4	4	2	3	5	4	4	5	4	4	39
5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	46
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
8	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
9	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	39
10	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39
11	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
15	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	33
16	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	38
17	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	34
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
19	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
21	1	5	4	3	4	4	5	4	1	4	35
22	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	14

23	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	34
24	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
25	1	3	5	3	2	2	5	4	4	4	33
26	5	5	4	2	3	5	5	4	4	4	41
27	4	5	2	5	4	4	4	4	5	3	40
28	5	4	2	5	2	5	5	1	4	4	37
29	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
30	5	3	5	4	5	3	2	3	3	5	38
31	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
32	3	5	4	4	5	5	5	2	4	4	41



Lampiran 3. Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531

Lampiran 4. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99