

**SKRIPSI****PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KARYA TAMA BHAKTI MULIA  
KOTO KAMPAR HULU KABUPATEN KAMPAR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*

**OLEH:****NANANG RIKLI PRAYOGA****NPM: 165210700****PROGRAM STUDI MANAJEMEN(S1)**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

**ABSTRAK****PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KARYA TAMA BHAKTI MULIA KOTO  
KAMPAR HULU KABUPATEN KAMPAR****NANANG RIKLI PRAYOGA****165210700**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yakni berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yakni berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT****THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. KARYA TAMA BHAKTI MULIA KOTO KAMPAR HULU KABUPATEN KAMPAR****NANANG RIKLI PRAYOGA****165210700**

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance at PT. The work of Tama Bhakti Mulia in Koto Kampar Hulu, Kampar Regency. The population in this study were all employees at PT. The work of Tama Bhakti Mulia. The sample in this study used the Purposive Sampling technique, which is based on the objectives and considerations of the researcher, namely 32 people. Data collection techniques in this study using kuesioner. And data analysis techniques in this study using SPSS 26. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT. The work of Tama Bhakti Mulia in Koto Kampar Hulu, Kampar Regency.

**Key Word: Organizational Culture, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Sykuri dan Yeni Helmita terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, dan kepada Saudara Adi Sukra Retno dan



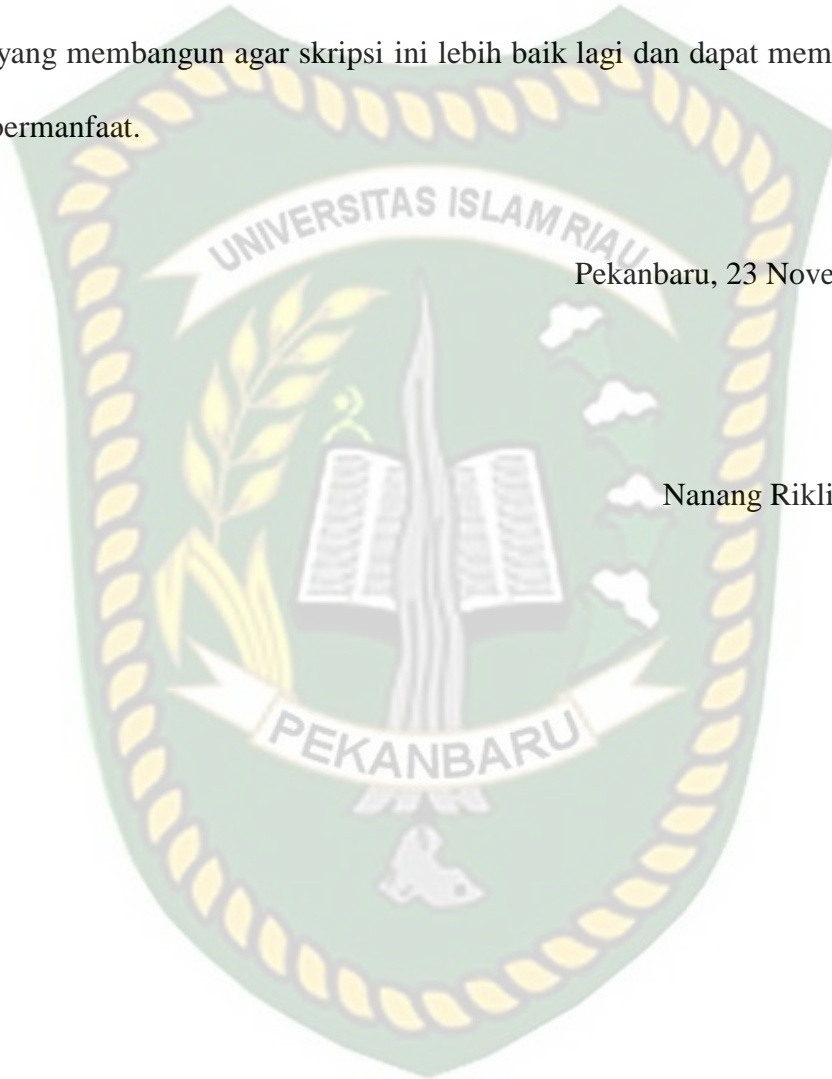
Elifa Syukri terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S., MM., dan Hasrizal Hasan, SE, MM selaku dosen pembimbing I dan II yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya buk Susie Suryani, SE., MM., yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Arif Kurniawan, Yolanda Sari, Yogi Saputra, Afrezi Yunaz, Filza Hidayah, Hayatul Rohmah, penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 23 November 2020

Nanang Rikli Prayoga



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Budaya Organisasi .....	12
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	
.....	14
2.1.3 Jenis Budaya Organisasi .....	17
2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi.....	18
2.1.5 Indikator Budaya Organisasi.....	22
2.2 Kinerja .....	23
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	23
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	25
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	26
2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
2.2.5 Dimensi Kinerja .....	29
2.2.6 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	30
2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ..	31
2.4 Penelitian Terdahulu .....	32
2.5 Kerangka Pemikiran.....	33
2.6 Hipotesis .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian .....	34
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	36
3.4 Populasi dan Sampel .....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
1. Uji Kualitas Data .....	38
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	39
1. Uji Normalitas.....	39
3.6.2 Uji Hipotesis .....	40
1. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	40
2. Koefisien Determinasi .....	41
3. Uji T Parsial .....	41

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

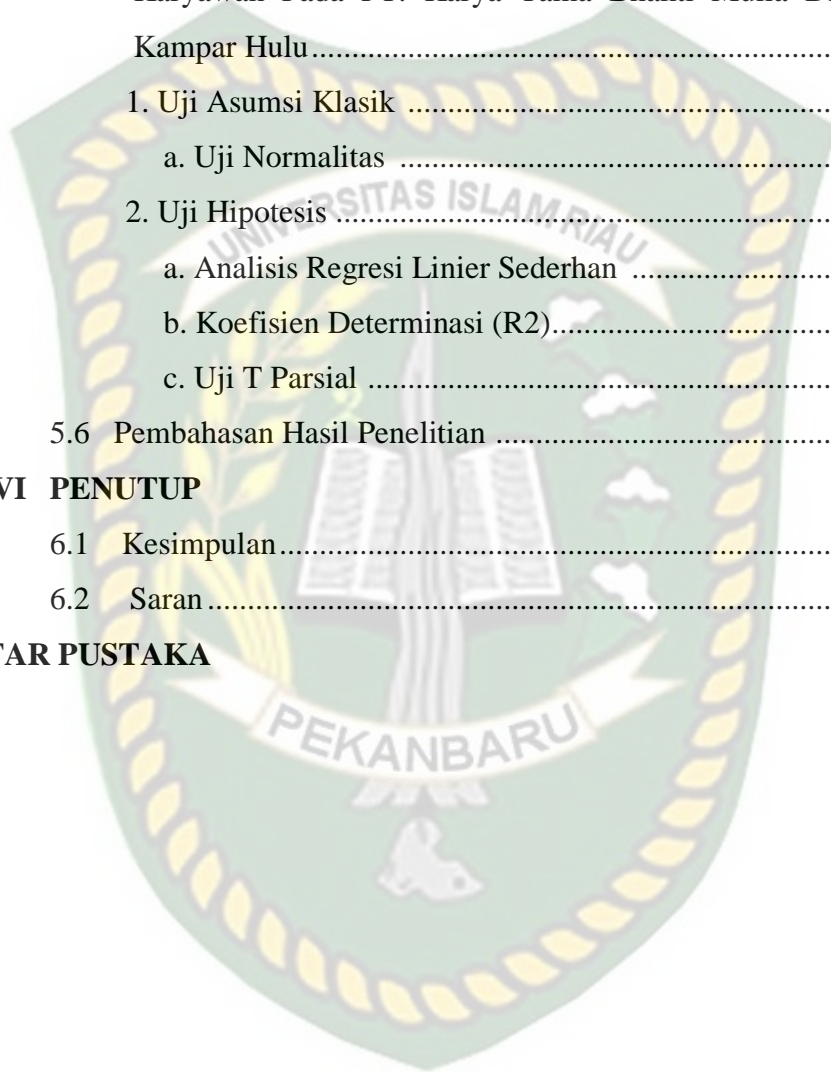
4.1 Sejarah Singkat PT. Karya Tama Bhakti Mulia .....	43
4.2 Struktur Organisasi PT. Karya Tama Bhakti .....	44
4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan PT. Karya Tama Bhakti .....	46
4.4 Aktivitas Perusahaan .....	47

### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Identitas Responden .....	52
5.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	52
5.1.2 Umur Responden .....	53
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	54
5.1.4 Masa Kerja Responden .....	55
5.2 Uji Kualitas Data.....	56
5.2.1 Uji Validitas Data .....	57
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	58
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Hulu .....	88



5.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Hulu.....	96
5.5	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Hulu.....	96
	1. Uji Asumsi Klasik .....	98
	a. Uji Normalitas .....	98
	2. Uji Hipotesis .....	100
	a. Analisis Regresi Linier Sederhan .....	101
	b. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	101
	c. Uji T Parsial .....	101
5.6	Pembahasan Hasil Penelitian .....	102
<b>BAB VI PENUTUP</b>		
6.1	Kesimpulan.....	103
6.2	Saran.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia di Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar .....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	35
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur Responden .....	53
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden .....	54
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	55
Tabel 5.5	Identitas Responden berdasarkan Penghasilan Responden .....	56
Tabel 5.6	Uji Validitas .....	58
Tabel 5.7	Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. KaryaTama Bhakti Mulia mampu menginovasi kerja anggota .....	61
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu berani mengambil resiko dan kerugian .....	62
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu cermat dalam bekerja .....	63
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu memperhatikan hasil kerja dengan efektif.....	65
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu memahami teknik kerja yang kompetitif .....	66
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Proses kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia sangat efisien .....	67

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu memutuskan tugas kerja yang sesuai dengan kebijakan.....	68
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu penyelesaian tugas dengan jelas ....	69
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu bekerjasama dengan anggota .....	71
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu berkoordinasi dengan kelompok.....	72
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia agresif dalam bekerja .....	73
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia berani dan ambisius dalam bekerja .....	74
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mempertahankan kerja dengan baik.....	
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menghadapi perubahan perusahaan .....	76
Tabel 5.22	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia .....	77
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia rapi dalam bekerja.....	81
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia teliti dalam bekerja.....	82
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan perusahaan .....	83
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia tepat dalam bekerja .....	85

Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menghasilkan kerja dengan jumlah yang banyak .....	86
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu bekerja tepat waktu dan efisien .....	87
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu mencapai target kerja dengan baik....	88
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu efektif dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan .....	89
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu tepat waktu dalam bekerja .....	91
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menyelesaikan pekerjaan tanpa waktu yang telah ditetapkan perusahaan .....	92
Tabel 5.33	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Hulu .....	93
Tabel 5.34	Analisi Regresi Linier Sederhana .....	99
Tabel 5.35	Koefisien Determinasi .....	100
Tabel 5.36	Uji T Parsial.....	102



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerjasama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun dan mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerjasama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaiknya apapun sebuah organisasi sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (karyawan) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan dengan efektif. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus

senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Dapat dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmojo, 2009).

Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggotanya juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan, kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam

menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Reynecke (1997) Budaya organisasi yang kuat dan sehat merupakan isu yang telah digambarkan oleh banyak perusahaan di tingkat global. Robbins (2002:284) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku Pasti (dalam Moeljono, 2005:16).

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Salah satu peranan penting nilai-nilai di dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah melalui peningkatan motivasi. Hubungan kinerja yang maksimal dengan budaya organisasi melalui motivasi tampak jelas dirasakan oleh perusahaan yang memiliki filosofi/esensi nilai-nilai yang kuat baik dari sisi lingkungan internal maupun terhadap lingkungan eksternal perusahaan. Tika (2006:141) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan. Menurut Gibson dalam Sutanto (2003),

Pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Nilai-nilai serta perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja yang diperoleh karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota



organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007 : 10).

Riau dikenal memiliki kekayaan alam atau hasil bumi yang beragam, baik migas maupun non-migas. Hal tersebut memicu perkembangan perusahaan pada sektor industri dewasa ini yang mengelola berbagai hasil bumi tersebut, dan secara tidak langsung akan membuka dan menciptakan lapangan kerja. Saat ini perkebunan kelapa sawit menjadi unggulan bagi perekonomian dibandingkan perekonomian lainnya. Terbukti dengan bertambah banyaknya perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit yang mampu bersaing dengan perusahaan perkebunan dan perusahaan swasta lainnya.

Untuk menambah nilai guna dari kelapa sawit diperlukan faktor-faktor produksi yang memadai sehingga bahan baku diolah menjadi barang jadi atau setengah jadi. Sebagai salah satu faktor produksi tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, mesin, bahan baku dan teknologi. Dengan demikian tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan.

Dan untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan terampil perusahaan dapat melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber manusianya. Hanya saja, untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan serta disiplin.

Dengan demikian, peneliti memilih PT Tama Bakti Mulia untuk dijadikan objek penelitian. PT tersebut merupakan salah satu bisnis Industri di Kecamatan Koto Kampar Hulu yang perkembangannya cukup pesat dari PT ini dan tentunya tidak terlepas dari perhatian sumber daya manusianya atau etika budaya kerja dari karyawannya. Oleh karena itu perlu dilakukan kajian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel moderator, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi sejauh mana kinerja budaya dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi saat ini. Untuk melihat data kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu**

No	Kriteria Penilaian	Periode Penilaian
1	Kesetiaan terhadap perusahaan	1 tahun
2	Minat bekerja	3 bulan
3	Penerimaan terhadap pengawasan	1 bulan
4	kepemimpinan	1 bulan
5	Kemampuan bekerja dibawah tekanan	6 bulan
6	Kreativitas	1 bulan
7	Produktivitas	1 bulan
8	Kemampuan mengatur pekerjaan dan system kerja dengan baik	1 bulan
9	Kemampuan bekerjasama dengan tim	1 bulan
10	Kemampuan mengidentifikasi masalah, mengumpulkan dan menganalisa data serta memilih alternative penyelesaian	1 bulan
11	Kemampuan menetapkan sasaran dan tujuan spesifik	1 bulan

Sumber: PT. Telkom Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data penilaian kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu. Dengan adanya penilaian kinerja tersebut maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan yang meningkatkan kualitas perusahaan. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik oleh setiap karyawannya tidak terkecuali pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia perusahaan ini menerapkan budaya organisasi, setiap karyawan dalam perusahaan tersebut harus memiliki identitas resmi yang bertujuan untuk melampirkan status karyawan.

Setiap karyawan memiliki kemampuan kinerja yang baik akan mendapatkan tunjangan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki kedisiplinan yang baik untuk ketenangan dan kenyamanan dalam suatu perusahaan tersebut demi mencapai visi-misi dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan suatu perusahaan yang tidak lepas dari kebudayaan organisasi, handalnya tenaga kerja tanpa diimbangi dengan budaya organisasi yang baik maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai, dalam suatu perusahaan kebudayaan organisasi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Yang Bekerja Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto**  
**Kampar Hulu**

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Maskep	1
2	Human Resource Management	1
4	Assisten Sortasi dan Anggota	5
5	Danru dan Anggota	9
6	Ka. Bengkel dan Anggota	10
7	Ka. Listrik dan Anggota	3
8	Administrasi dan Anggota	3
12	Mandor Pengolahan	2
13	Operator Loading Ramp dan Anggota	4
14	Operator Sterilizer dan Anggota	3
15	Operator Kernel dan Anggota	3
16	Operator Tippler dan Anggota	5
17	Operator Power House dan Anggota	3
19	Operator Boiler dan Anggota	4
22	WTP dan Anggota	2
<b>Total Jumlah Karyawan</b>		<b>58 Orang</b>

Sumber: PT. Karya Tama Bhakti Mulia, Koto Kampar Hulu, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat di lihat bahwa jumlah sebanyak 58 orang sudah di tentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaannya yang di bebaskan kepada karyawan. Banyak karyawan yang memiliki bidang kerja yang berbeda juga, maka berbeda tiap orang juga akan memiliki perbedaan dalam berpikir, bertanggung jawab dan mengambil keputusan. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-borma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya.



Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen dan meningkatkan kinerjanya serta mewujudkan visi misi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Menurut Huntington (2009) budaya menentukan kemajuan setiap organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia didalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi ini juga memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan pemberdayaan karyawan disuatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kinerja karyawan yang mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas,maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk proposal dalam judul penelitian: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karywan PT. Tama Bhakti Mulia Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah budaya organisasi berpengaruh secara positif dan di signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Tama Bhakti Mulia”

## 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap PT Tama Bhakti Mulia.
- b. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di PT. Tama Bhakti Mulia.
- c. Untuk mengetahui permasalahan budaya organisasi di pt tama bhakti mulia.

### 2. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka yang menjadi manfaat penelitian ini ialah:

- a. Bagi penulis diharapkan penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karna dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai masukan guna mengantisipasi para karyawan agar tidak mengalami permasalahan budaya yang di terapkan, untuk mencapai produktivitas yang optimal.
- c. Sebagai bahan refensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut.

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

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mendukung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan beserta indikatornya.

##### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

##### **BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

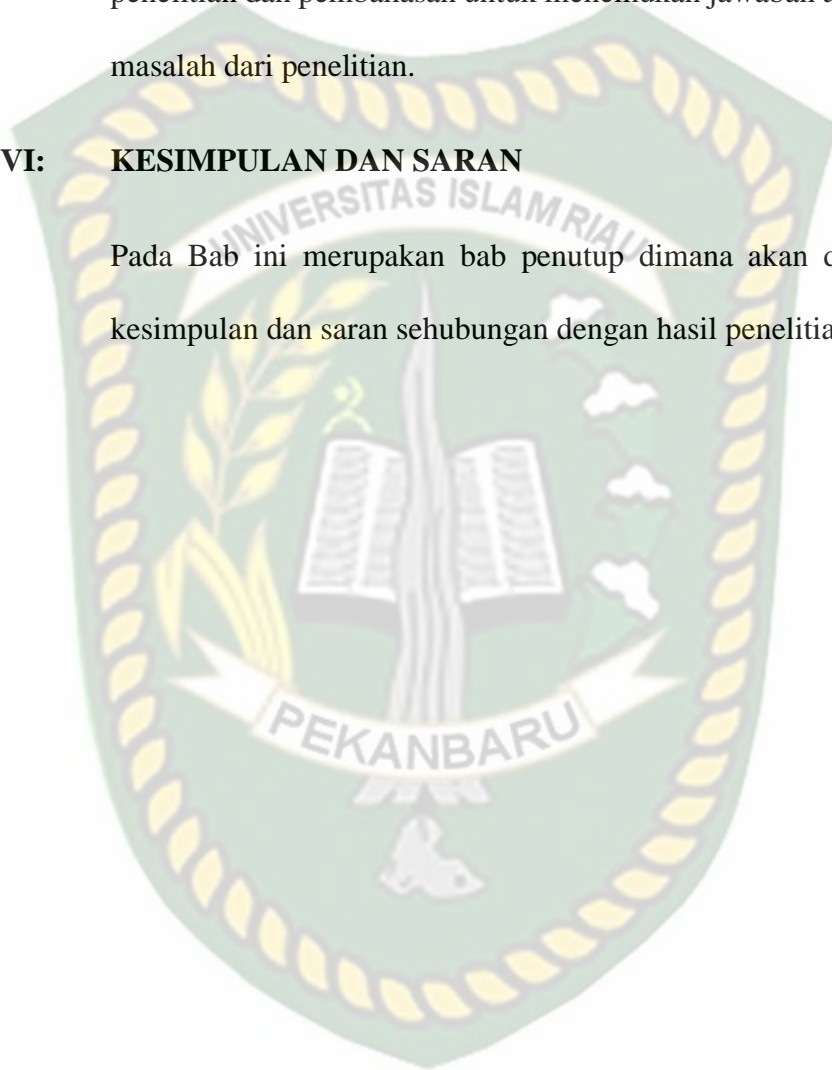
Pada Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum mengenai PT. Tama Bhakti Mulia Koto Kampar beserta aktivitas perusahaannya, struktur organisasinya dan visi-misi perusahaannya.

**BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab ini mengemukakan hasil dari penelitian, deskripsi data penelitian dan pembahasan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah dari penelitian.

**BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.





## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Budaya Organisasi**

##### **2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi berarti suatu sistem nilai yang unik, keyakinan dan norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan (Domelly, 1996).

Pada tingkat organisasional, budaya merupakan seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki para anggota kelompok organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan. (Tjahjono, 2003:5).

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnis, cara pemecahan permasalahan dan pengambilan keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan keberbadian sendiri. Keyakinan dan praktek yang ada dalam budaya suatu organisasi bisa berasal dari satu orang, kelompok kerja, depertemen, atau divisi yang berpengaruh.

Beberapa komponen budaya yang sering terkait dengan pendiri atau pemimpin awal yang akan menyampaikan kultur tersebut sebagai filosofi, suatu rangkaian prinsip dimana organisasi harus mematuhi kebijakan. Kekuatan budaya ini dalam waktu yang lama digunakan bersama oleh pemimpin dan bawahan, dan bertahan dengan mendorong karyawan baru untuk menggunakan dan mengikuti nilai dan praktek yang telah di jalankan (Thompson,1998 ).

Menurut Mondy Neo (1990) menyatakan bahwa budaya suatu perusahaan berakar pada rangkaian contoh perilaku dari pemimpin perusahaan apa yang mereka lakukan bukan apa yang mereka katakan. Dengan kata lain, kepemimpinan suatu perusahaan sangat mempengaruhi budaya perusahaan tersebut.

Sedangkan dalam tindakan manajemen adalah melakukannya melalui desain struktur organisasi, desain system dan prosedur, desain, fasilitas, pernyataan formal, serta ritual ritual. Menurut Robert (2003) budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang di bagi dan diterima secara involuntaris begitu saja serta di pegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu di rasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk di ajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Jadi, budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang

merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi mengacu pada suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai organisasi itu. "Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins (2000:289) adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu system makna bersama.

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Menurut Collin (2007:231), budaya organisasi adalah norma dan sikap bersama yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat berupa simbol-simbol, ritual, dan bahasa yang digunakan oleh anggota organisasi serta mengandung karakter yang khas dari organisasi.

Dengan perkataan lain, budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya harus sejalan dengan tindakan organisasi pada bagian lain seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Selain faktor pemimpin, sejumlah faktor yang berinteraksi mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

### 1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perubahan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan./ pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan bawahan.

### 2. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawan juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah karyawan juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah karyawan selalu di motivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia di dalamnya.

### 3. Karakteristik organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.



#### 4. Proses-proses administrasi

Yang di maksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.

#### 5. Struktur organisasi

Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya.

#### 6. Gaya manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi karyawan. Selain itu ketidakseragaman gaya manajemen pada tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi budaya perusahaan itu ialah tidak adanya keharusan keseragaman pandangan atas suatu kebijakan ataupun nilai-nilai tertentu.

### 2.1.3. Jenis Budaya Organisasi

Suatu studi yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa ada empat jenis budaya organisasi yang dapat dikembangkan sehubungan dengan strategi dan keadaan lingkungan, yaitu: (Daniel R. Denison, 2001)

#### 1. Budaya adaptasi.

Budaya adaptasi ditandai oleh lingkungan yang tidak stabil dengan strategi terfokus pada kegiatan ektern. Pada budaya adaptasi ini orang-orang didalam perusahaan diarahkan agar dapat mendukung kapasitas organisasi untuk menangkap tanda-tanda dan menafsirkan tindakan terhadap perubahan lingkungan ke dalam perilaku baru. Perusahaan yang menganut budaya ini memiliki respons yang segera untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

#### 2. Budaya Misi.

Budaya ini ditandai oleh keadaan lingkungan yang relatif stabil. Dalam keadaan lingkungan yang relatif stabil perusahaan mulai memperhatikan orang-orang diluar perusahaan Tujuannya adalah untuk menyebarkan visi perusahaan kepada khalayak. Visi tersebut memberi arti bagi para anggota dengan mendefenisikan secara jelas pernyataan dalam perusahaan. Orang-orang dalam perusahaan percaya bahwa misi perusahaan adalah untuk melayani orang.

#### 3. Budaya partisipatif.

Budaya ini memfokuskan perhatiannya pada keterlibatan seluruh orang dalam perusahaan terhadap perubahan lingkungan yang cepat. Perusahaan membangkitkan inisiatif para karyawan agar terlibat dalam kebersamaan melalui

rasa tanggung jawab dan rasa memiliki, dan budaya yang tinggi terhadap perusahaan. Umumnya perusahaan mengizinkan karyawan bekerja tanpa jam kerja rutin sehingga karyawan bisa mengatur sendiri jadwal kerja dan bersedia bekerja hingga larut malam.

#### 4. Budaya Konsisten.

Budaya ini dikembangkan dalam, keadaan lingkungan yang stabil. Dalam keadaan itu, perusahaan memfokuskan strateginya kearah intern perusahaan. Simbol, kepahlawanan, dan protokoler dimaksud untuk mendukung kerja sama, tradisi, dan mengikuti kebijakan perusahaan mencapai sasaran tertentu. Didalam perusahaan ini, keterlibatan/partisipasi individu tidak terlalu menonjol, tetapi diimbangi dengan niat baik untuk menyesuaikan diri (*conformity*) dan kerja sama antara anggota. Keberhasilan perusahaan ditimbulkan oleh hubungan antara bagian-bagian dan manusianya yang saling berpadu dan efisien.

#### 2.1.4. Fungsi Budaya Organisasi

Dari sisi fungsi, bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, yakni : (Daniel R. Denison, 2001:113-114)

1. Budaya sebagai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan budaya pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.

4. Budaya organisasi dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberi standar-standar yang tepat apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai pembentuk rasa dan pembuat makna ia kendali yang memandu yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam menyatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol sebagai perilaku para karyawan

Menurut Sondang P Siagian (2002:) budaya organisasi juga memiliki fungsi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan, yaitu :

- a. Penentu batas-batas perilaku. Budaya organisasi berperan dalam menentukan perilaku yang seyogianya ditampilkan dan perilaku yang harus dielakkan. Dengan kata lain, menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, kriteria yang pantas dan tidak pantas, pengertian apa yang benar dan apa yang salah, norma-norma moral dan etika mana yang dominan, dan mana yang bersifat sekunder, kriteria loyalitas, etos kerja yang harus ditaati, serta disiplin organisasi yang harus dipegang teguh. Singkatnya, menegaskan cara-cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan budaya organisasi.
- b. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi menurut agar para anggotanya merasa bangga



mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Hal itu hanya akan timbul apabila semua anggota organisasi merasa memiliki organisasi tersebut. Rasa memiliki yang mendalam akan mencegah para anggota organisasi melakukan hal-hal yang dapat merusak citra organisasi yang bersangkutan.

- c. Penumbuhan budaya. Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi para anggota organisasi akan bersedia membuat budaya, termasuk memberikan pengorbanan sedemikian rupa, sehingga mereka ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi. Kesiediaan tersebut hanya akan tumbuh dan berkembang apabila para anggota organisasi yakin, bahwa keberhasilan akan melicinkan jalan bagi mereka untuk mencapai cita-cita, harapan keinginan, dan kepentingan pribadinya.
- d. Pemeliharaan stabilitas organisasional. Kiranya mudah untuk memahami bahwa keberhasilan akan lebih mudah diraih, masalah mudah diatasi, dan iklim kerja dapat dipelihara apabila dapat suasana stabil dalam organisasi. Artinya, jika organisasi selalu atau sering menghadapi guncangan, apalagi kalau ditimbulkan oleh faktor-faktor internal seperti persaingan yang tidak sehat serta menonjolnya kepentingan pribadi, dan keterbatasan yang kronis, sukar mengharapkan terwujudnya stabilitas organisasi. Sulit pulalah kiranya untuk mengharapkan organisasi yang tidak stabil menjadi organisasi yang produktif. Pentingnya persatuan harus selalu ditekankan.
- e. Mekanisme pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik manajemen, berarti ketat atau longgar, pengawasan harus dilakukan. Asumsi mendasar dalam hal ini ialah, bahwa jika budaya organisasi dihayati dan

dilaksanakan oleh para anggota organisasi, budaya tersebut juga berfungsi sebagai instrumen pengawasan sehingga pengawasan sebagai fungsi manajemen tidak memainkan peranan yang dominan lagi. Alasannya ialah, karena para anggota organisasi menampilkan perilaku yang positif, bekerja secara kreatif, dalam arti mampu menghasilkan ide-ide baru, penggunaan konsep baru, teknik baru dan inovasi dalam penyelesaian pekerjaan. serta bersedia meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kata lain, para karyawan mampu melakukan pengendalian dan pemantauan diri sendiri.

Jelaslah bahwa berfungsinya budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggota termasuk kerelaannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam proses pengembangannya budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: kebijakan perusahaan, strategi perusahaan, dan jati diri perusahaan. Budaya organisasi membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, maka perlu tetap dipelihara keberadaannya. Budaya seluruh karyawan dimulai dari pimpinan puncak hingga karyawan lapis terbawah merupakan persyaratan mutlak untuk tetap terpeliharanya budaya organisasi. Budaya tidak sekedar keterkaitan secara fisik, tetapi juga secara mental.

#### **2.1.5. Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang dapat diamati ialah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dan asumsi-asumsi dasar dan nilai-

nilai. Ada dimensi utama yang secara keseluruhan, mencakup esensi budaya organisasi menurut Robbins (2005):

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Yaitu seberapa jauh anggota dalam organisasi mendorong dan mampu berinovasi dan berani mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail yaitu seberapa jauh anggota organisasi mampu memperhatikan, cermat, analisis dan perhatian pada hal yang detail.
3. Orientasi terhadap hasil yaitu merupakan seberapa jauh manajemen memusatkan pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil.
4. Orientasi terhadap individu yaitu seberapa jauh keputusan manajemen dalam memperhitungkan dampaknya terhadap individu pada sebuah organisasi.
5. Orientasi terhadap tim yaitu seberapa jauh aktivitas pekerjaan yang lebih diberikan kepada tim daripada individu.
6. Agresifitas yaitu seberapa jauh individu dalam suatu organisasi lebih cepat dan tanggap dan kompetitif dibandingkan santai dalam bekerja
7. Stabilitas yaitu seberapa jauh organisasi mampu bertahan dalam menghadapi perubahan.

## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai

tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin at all (2015: 120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Daryanto (2000) kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan penilaian dan kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Manajemen kinerja menurut Costello (1994) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya sebagai prinsip dasar dalam kinerja adalah menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadinya komunikasi dua arah dan mendapatkan umpan balik.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang bekerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Penilaian kerja adalah keahlian yang sulit dan sangat penting dari seorang, tahapan utama dalam pelaksanaan kinerja yaitu directing/ planning, managing/suporting,



review/ appraising developing/ rewarding. Suatu sistem penilaian kinerja harus mampu menggambarkan secara akurat kinerja tipikal dari seorang karyawan.

Kinerja menurut Bernqadin et al, di kutip dari Gomes (2000:135) “Catatan outcome yang di hasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan tertentu akan kegiatan selama periode waktu tertentu’. Hasil penelitian menyatakan adanya hubungan antara job satisfaction, dengan job performance (Al-badayaneh et al).

Kinerja menurut Manullang (2002:132) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang hams dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Kinerja menurut Mangkunegara (2000:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Whitemore (2013) secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, pengertian yang menurut Whitemore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan yang paling minim untuk berhasil. Jadi, dapat disimpulkan Kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

### 2.2.2. Penilaian Kinerja

Menurut Fajar Nuraini Df (2017) Penilaian Kinerja adalah proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang

karyawan. Hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang dalam bekerja. Menurut Sedanyanti (2007), menjelaskan penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat juga dipandang sebagai perpaduan dari hasil kinerja (apa yang harus dicapai).

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting bagi pencapaian target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang ada pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya.

Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target ditetapkan atau belum. Hanya saja dalam melakukan penilaian kinerja da beberapa hal yang perlu diketahui yaitu :

1. mengukur kemampuan karyawan
2. memperhatikan faktor lingkungan
3. dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil.

### **2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Fazar Nuraini Df (2017: 2018) ada 4 kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja, yaitu :

1. Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembanding, biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama dalam satu perusahaan.

2. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif yang digunakan oleh perusahaan.
4. Dokumentasi keputusan –keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan yang baru yang akan dibuat perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak di perusahaan, oleh karena itu seorang karyawan dengan kinerja yang baik akan di apresiasi dalam bentuk penghargaan atas jasanya begitupun sebaliknya seorang karyawan dengan berbagai tingkat kesalahan kinerja akan mendapatkan hukuman.

#### **2.2.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Sekalipun dengan lingkungan dan fasilitas yang sama, tingkat produktivitas dan kreatifitas karyawan pada suatu perusahaan tidaklah sama. Untuk itu sebagai seorang atasan sangat penting mengetahui adanya perbedaan kinerja diantara karyawannya agar tidak terjadinya kendala dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berikut ini faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja (Kasmir, 2016: 189) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian juga sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar. Maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula. Yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas bekerjanya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

## 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik akan memudahkan menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.



Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit akan menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik. Akan dapat melakukan pekerjaan yang secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja dengan tidak bertanggung jawab dan hasilnya akan buruk tentu. Maka dari itu artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik dan hasilnya kinerjanya akan meningkat. Dan begitu juga sebaliknya jika seseorang karyawan yang tidak/kurang mendapatkan dorongan maka pekerjaan yang dilakukan tidak baik atau tidak maksimal dan tidak akan mencapai hasil yang diinginkan. Maka dari itu motivasi penting bagi suatu pekerjaan bagi karyawan.

#### 2.2.5. Dimensi Kinerja

Mangkunegara (2009:9) menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Menunjukkan bahwa karyawan tepat waktu dalam bekerja dan pelaksanaan pekerjaan waktunya tanpa ditentukan oleh kebijakan perusahaan secara ketat dan partisipatif

#### **2.2.6. Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan**

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- 3) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.

- 4) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- 5) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Sedangkan menurut Effendi (2002:194), manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.

3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gap atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

### **2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan sendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungan dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004) bahwasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya yang kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk



membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya yang kuat berkaitan dengan organisasi yang tinggi.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/tahun	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rodhiatul Kusuma Wardani (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Buana Surabaya	Uji- T Parsial	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja PT. Karya Indah Buana Surabaya
2.	Lydia Wairimu Wambugu (2014) The Effect Of Organizational Culture on Employee Performance (Studi Kasus di Wartsilla)	T Signifcat ion	Overly a positive relationship between organisation culture and process and system Wartsilla and revealed that organizational values has a more significant.
3.	Yonavia Latuny (2012) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia	Uji T	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia

#### 2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan hipotesis yang dikembangkan diatas, maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan seperti yang disajikan pada gambar berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Mondy Neo (1990)

## 2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Berdasarkan pokok permasalahan yang telah di rumuskan dan beberapa kajian toritis yang telah di kemukan berikut ini di ajukan hipotesis yaitu: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek/ lokasi penelitian**

Penelitian ini di lakukan di PT. Karya Tama Bhakti Mulia di Dusun Dua Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

#### **3.2 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X (Budaya Organisasi).

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam memenuhi dan menyelesaikan tugasnya dalam sebuah perusahaan.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Budaya Organisasi adalah adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi suatu system makna bersama. (Robbins, 2012:)	a. Inovasi dan pengambilan resiko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inovasi anggota</li> <li>• Berani mengambil resiko dan kerugian</li> </ul>	Ordinal
	b. Perhatian terhadap detail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecermatan anggota</li> <li>• Perhatian terhadap hasil kerja yang dicapai</li> </ul>	
	c. Orientasi terhadap hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik kerja yang kompetitif</li> <li>• Proses kerja yang efisien</li> </ul>	
	d. Orientasi terhadap individu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keputusan yang sesuai dengan kebijakan</li> <li>• Penyelesaian individu yang jelas</li> </ul>	
	e. Orientasi terhadap tim	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu bekerjasama dengan anggota</li> <li>• Berkoordinasi dengan kelompok</li> </ul>	
	f. Agresivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agresif dalam bekerja</li> <li>• Berani dan ambisius dalam bekerja</li> </ul>	
	g. Stabilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertahanan kerja</li> <li>• Mampu menghadapi perubahan perusahaan</li> </ul>	
Kinerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang	a. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerapian kerja</li> <li>• Ketelitian kerja</li> <li>• Keterkaitan hasil kerja dengan kebutuhan</li> <li>• Ketepatan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal



melakukan pekerjaan yang ditugaskan / yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2008 : 84)	b. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah hasil kerja</li> <li>• Efisiensi kerja</li> <li>• Pencapaian target kerja</li> <li>• Efektivitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.</li> </ul>	
	c. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat waktu dalam bekerja</li> <li>• Menyelesaikan tugas tanpa waktu yang ditetapkan</li> </ul>	

### 3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Tama Bhakti Mulia. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 orang karyawan,

#### 2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2008: 118) menjelaskan bahwasanya Sampel memiliki arti suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Jika Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan di hadapkan di antaranya seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi

itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu sampel ditentukan berdasarkan tujuan dan pertimbangan yang dilakukan oleh peneliti, yaitu berjumlah 32 orang.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Data ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia.
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profile PT. Karya Tama Bhakti Mulia

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Angket dalam penelitian ini berbentuk rating scale, yang berupa butir-butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Puas (SS) Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Responden**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Butir Soal</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data yang di dapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode descriptif, yaitu statistik yang di gunakan untuk menganalisa data degan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagi alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakahjawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok utuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-batir(variabel) yang diukur menyatu sama lainnya.

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hasil (*correlated*/total indikator)  $> r$  table, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Hipotesis Data

#### a. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Peneliti menggunakan alat bantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) versi 20 yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Budaya Organisasi

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = *Error*

### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

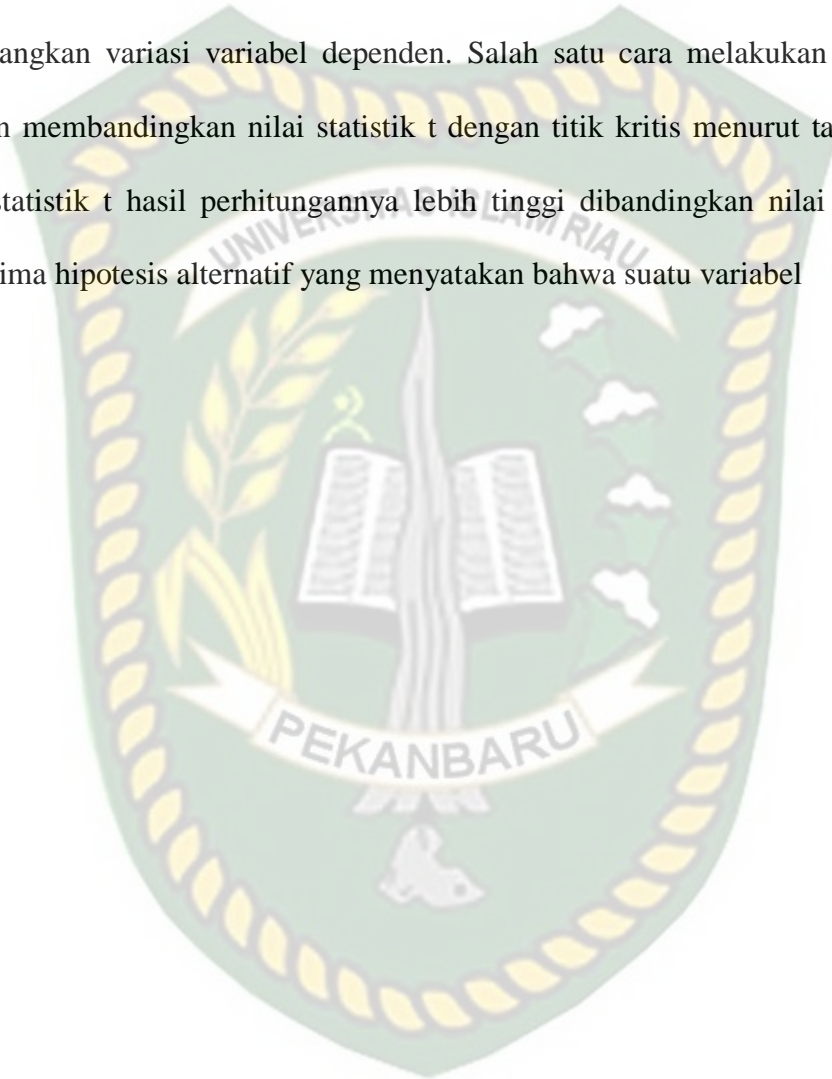
Koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012:262).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing– masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

### c. Uji – T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel

independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011). Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu

PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar merupakan perusahaan swasta yang didirikan Adimulya Group pada tahun 1999, berlokasi di Jalan Bandur Picak tepat di Koto Kampar Hulu, Provinsi Riau dengan akta pendirian dari Notaris Hari Wibawa, SH Nomor 241/NTP/534.2/1999. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit di kawasan transmigrasi khususnya di Koto Kampar Bangkinang sekitarnya dengan sistem KKPA (Kredit Koperasi Primer untuk Anggota). Perusahaan ini bertujuan untuk menyelesaikan atau menjadi perantara program yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi tingkat kemiskinan atau pengangguran di daerah tersebut dan bertujuan untuk memanfaatkan dan meminimalisir tanah atau lahan yang tidak terawatt oleh warga yang berada disana agar penggarapan lahan tersebut diambil alih oleh perusahaan yang memberikan kesepakatan dan pembagian hasil atas lahan-lahan warga yang bersangkutan.

Kegiatan perusahaan pada saat ini adalah mengembangkan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, sampai dengan tanggal 31 Desember 2012 luas area hak guna perusahaan 8.500 ha dan jumlah tersebut yang menjadi tanaman yang menghasilkan (TM). Pertama kali pada tahun 2001 adalah 4.500 ha, dan sisanya merupakan tanaman belum menghasilkan (TBM) hingga tahun 2003 semua tanaman sudah menjadi tanaman menghasilkan. Tanaman kelapa sawit yang di budidayakan



di perkebunan PT. Karya Tama Bhakti Mulia adalah jenis tanaman tenera (DxP), tenera adalah tanaman hasil persilangan antara dura dan pesifera.

Perusahaan Karya Tama Bhakti Mulia adalah pabrik kelapa sawit yang berdiri pada tahun 2001 dengan memiliki kapasitas pengolahan kelapa lebih dari 60 ton perjam. Pabrik ini dibangun jauh dari daerah permukiman warga dengan batas kebun yang dari kejauhan kelapa sawit berada. Hal ini bertujuan untuk menghindari pandangan negative yang akan terjadi kedepannya dari kegiatan pengolahan pabrik tersebut. Bangunan pabrik ini berada didaerah sekitar sumber air agar pengolahannya langsung dibersihkan dari sumber air.

#### **4.2 Struktur Organisasi PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu**

Organisasi adalah badan usaha yang bergerak dari waktu ke waktu dan tidak ada berhentinya dari kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara sadar dan sudah terencana dan juga untuk meningkatkan keuntungan, dalam secara nyata dan jelas menjalankan maka diperlukan suatu organisasi kegiatannya. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut dapat dicapai dengan anggota atau perorangan tersebut telah mengetahui bidang kerja dan wajib memberikan pertanggungjawaban atas pekerjaannya itu dengan baik.

Penyusunan organisasi dan manajemen fungsi yang untuk mencapai usaha dibutuhkan pengembangan ini. Struktur organisasi perusahaan yang terpadu dengan pabrik pengelolaannya dan operasional berdasarkan pada sesuai dengan ruang lingkup dan kegiatan proyek besar.

Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar masing-masing karyawan atau kepala bagian mempunyai tugas yang berbeda-beda dan sesuai menurut departemen

masing-masing. Disamping itu, keanekaragaman tugas tersebut terpusat pada apa yang telah ditetapkan dalam anggaran PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar, bahkan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya harus saling memegang prinsip untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Jadi perusahaan mempunyai garis wewenang dan pertanggung jawaban yang jelas diantara bagian-bagian yang ada. Adapun uraian dari masing-masing bagian dalam rincian tugas operasional dari dewan direksi perusahaan ini meliputi:

1. Mempersiapkan dan mengusulkan rencana tahunan berupa rencana anggaran biaya tahunan.
2. Mengatur pembinaan dan mengalokasikan serta penyaluran pembiayaan.
3. Menentukan kebijakan / pengarahannya baik yang bersifat umum maupun khusus, menyelenggarakan pengendalian kualitas pelaksanaan kegiatan proyek fisik maupun keuangan.
4. Menetapkan susunan personalia dan mengukuhnya dengan menerbitkan surat keputusan.
5. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan berhasilnya rencana proyek fisik maupun keuangan.
6. Menerima, menilai dan pertanggung jawaban pelaksanaan fisik dan keuangan dari pelaksanaan lapangan.

Adapun struktur organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar dapat dilihat pada dibawah ini :

#### 4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar

##### Hulu

Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah tugas dan wewenang masing-masing bagian antara lain :

##### 1. Mill manager

Mill manager memiliki wewenang dan tanggung jawab antara lain sebagai berikut :

- a. Mempunyai garis komando langsung terhadap bawahannya.
- b. Menganalisa penyusunan anggaran belanja tahunan dan dokumen keuangan.
- c. Menandatangani permintaan material sesuai program kerja yang dibutuhkan.

##### 2. Askep

Mempunyai tugas pokok mengelola kegiatan bidang tanaman yang diunit kerjanya yang teknis lapangan serta pengawasan meliputi perencanaan, produksi, pengelolaan sehingga tercapai dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan produktifitas yang optimal oleh direksi yang diserahkan oleh administrasi.

##### 3. Asst Tehnik

Mengelola prasarana sipil (bangunan, jembatan, dan saluran air) yang meliputi perencanaan, lapangan dan administrasi serta pengawasannya untuk mencapai, pengelolaan tekni kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan administrator.

#### **4. Asst Process**

Asst proses ini adalah pekerjaan yang dilakukan untuk membantu mengontrol dan mengawasi pengolahan pabrik kelapa sawit sampai menjadi minyak kelapa sawit yang baik di konsumsi serta memenuhi persyaratan minyak yang murni. Asisten proses bertanggung jawab kepada maskep.

#### **5. KTU**

Mengelola bidang administrasi keuangan dan umum di unit kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh direksi.

#### **6. Asisten Laboratorium**

Asisten laboratorium ini adalah bidang kerja yang terakhir atau proses terakhir yang bertujuan untuk mengukur kadar dan lemak dari buah sawit dan minyak yang telah diproses sehingga bahan kimia yang ada dalam sawit tersebut tidak masuk secara berlebihan dan bisa dikonsumsi oleh masyarakat dan sebagai bahan pembantu dalam memproses pembuatan minyak kelapa sawit.

#### **4.4 Aktivitas Perusahaan**

PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang meliputi :

1. Berusaha untuk menjalankan perkebunan kelapa sawit

Didalam usaha ini memiliki dua divisi bidang usaha yaitu divisi kebun dan produksi. Kedua divisi ini sangat berhubungan dengan hasil panen yang



digunakan untuk mengelola kebun, pembibitan, perawatan buah sawit dan pemanenan sawit. Dan hasil panen sawit ini yang berupa Tandan Buah Segar (TBS) kemudian diangkat keposisi produksi untuk diolah menjadi minyak sawit.

## 2. Pengolahan industri kelapa sawit

Pengolahan industri yang dilakukan untuk mengolah dan mendapatkan minyak sawit yang sangat bermanfaat bagi kebutuhan sehari-hari untuk industri pangan yaitu yang kemudian menjadi bahan baku untuk menghasilkan minyak goreng, mentega. Proses pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel* adalah sebagai berikut :

### a. Pemanenan Kelapa Sawit

Pengolahan buah kelapa sawit diawali dengan proses pemanenan buah kelapa sawit. Untuk (CPO) dengan kualitas yang baik serta minyak yang tinggi, memperoleh hasil produksi pemanenan dilakukan berdasarkan kriteria panen (tanda matang panen) yaitu dapat dilihat dari jumlah brondolan dengan ditanah sedikitnya 5 buah yang lepas /jatuh (brondolan) dari randemen yang telah jatuh tandan yang beratnya kurang dari 10 kg. Cara yang telah ditentukan pemanenan buah sawit tersebut tidak boleh diganggu dan harus sesuai dengan tingkat standar buah itu sendiri dengan tujuan agar pohon yang sudah dirawat dan ditanam tidak ada gangguan dari buah yang lain agar produktivitasnya semakin meningkat.

#### b. Penerimaan Bahan Baku

Tandan Buah Segar (TBS) yang masuk pabrik mula-mula ditimbang dijembutan timbang untuk mengetahui jumlah berat TBS yang diterima oleh pabrik. Setelah ditimbang TBS dipindahkan ke loading ramp sebagai tempat penimbunan sementara dan pemindahan TBS kedalam lori sterilisasi.

#### c. Pengisian Buah ke Dalam Lori

Lori yang diisi penuh mengakibatkan oleh dengan buah yang akan diolah, pengisian yang baik jika lori dapat TBS sebanyak kapasitas memuat normal. Pengisian yang tidak penuh akan pengisian yang terlalu penuh alat sterilisasi atau penurunan kapasitas sebaliknya akan menyebabkan pintu ataupun pelat aus (wear plate) rusak atau buah jatuh kedalam sterilisasi.

#### d. Perebusan

Lori yang berisi TBS dimasukkan kedalam sterilizer untuk merebus buah selama  $\pm 90$  menit dengan mempergunakan uap dengan tekanan 3 kg/cm<sup>2</sup> dengan temperatur 135°C, perebusan ini bertujuan untuk :

- 1) Mempermudah brondolan buah sawit yang terdiri dari jengjangan
- 2) Mengaktifkan enzim yang terdapat dari sawit dan terjadinya proses hidrolisa tidak terjadi.
- 3) Menghindari proses ikatan kimia terputus sehingga (ALB) Asam Lemak Basah menjadi naik.

e. Pengkempaan

TBS yang telah direbus ditarik ke stasiun ini dengan menggunakan *haistringkren* dan dituangkan ke dalam *Striprer Drum* yang tujuannya untuk, dan janjang yang terpisah diangkat *elevator* memisahkan brondolan ke dalam dari janjangnya dimasukkan *digester* untuk dilakukan pengadukan dan dengan *conveyor* dan pelumatan, setelah itu massa yang telah *Skrew Press* diaduk masuk ke dalam untuk dilakukan pengepresan dan hasilnya berupa minyak kasar atau CPO dan ampas *press* berupa campuran serat dan biji.

f. Pemurnian Minyak

Minyak kasar hasil pengepresan dialirkan melalui talang masuk ke untuk mengurangi kotoran memisahkan pasir dan lumpur, *sandrap tank* untuk selanjutnya masuk ke *vibro sparator* dan minyak terkumpul dalam minyak *cruid oil tank*, selanjutnya dipompa ke *vertical continious clariver tank* untuk mengutip minyak dan alat untuk mengutip disebut *skimer*, dari alat tersebut diperoleh dua hasil, yaitu :

- 1) Minyak yang dihasilkan masuk ke dalam *oil tank*, untuk selanjutnya dimasukkan ke dalam *oil furi fier* untuk mengurangi kadar airnya, dan selanjutnya dipindahkan ke dalam *vacum driver* untuk seterusnya dipompakan ke dalam tangki timbun (*storage tank*).
- 2) *Sludge* (sisa campuran lumpur minyak) yang dihasilkan dialirkan ke dalam *sludge tank* yang kemudian diolah ke dalam *sluge sparator*.

g. Pengutipan Inti

Ampas *press* berupa serat dan biji diangkut melalui *cake breaker conveyour* masuk kedalam *deperi carrper* untuk memisahkan serat dan biji, digunakan sebagai bahan bakar *boiler* sedangkan biji masuk ke *nut polishing* yang fungsinya memecahkan *drum* selanjutnya serat yang terpisah ke *nut hopper*, kemudian diolah ke *riple mill* cangkang kelapa sawit, sehingga terpisah antara cangkang dan inti, selanjutnya campuran cangkang dan inti dipisahkan dari inti (*cernel*). Cangkang yang terpisah untuk dimasukkan kedalam bahan bakar *boiler* dan *kernel kernel silo* untuk dilakukan pengeraman, selanjutnya inti siap dimasukkan kedalam gudang.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

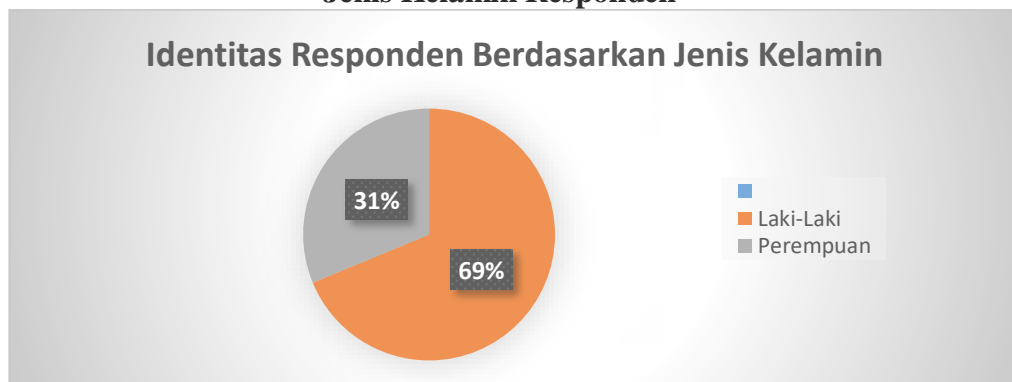
#### 5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian yang dilakukan oleh peneliti kepada responden atau karyawan perusahaan yang berupaya untuk menilai kriteria sejauh manakah identitas responden yang ditemukan oleh peneliti. Adapun identitas responden dalam penelitian ini ialah: Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja. dengan adanya penilaian identitas tersebut maka akan memudahkan peneliti untuk menilai dan mempertimbangkan. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan penilaian peneliti oleh responden atau karyawan pada perusahaan dengan menilai dan melihat dari jenis kelamin manakah yang lebih dominan untuk dijadikan penelitian. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Gambar 5.1**  
**Jenis Kelamin Responden**



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

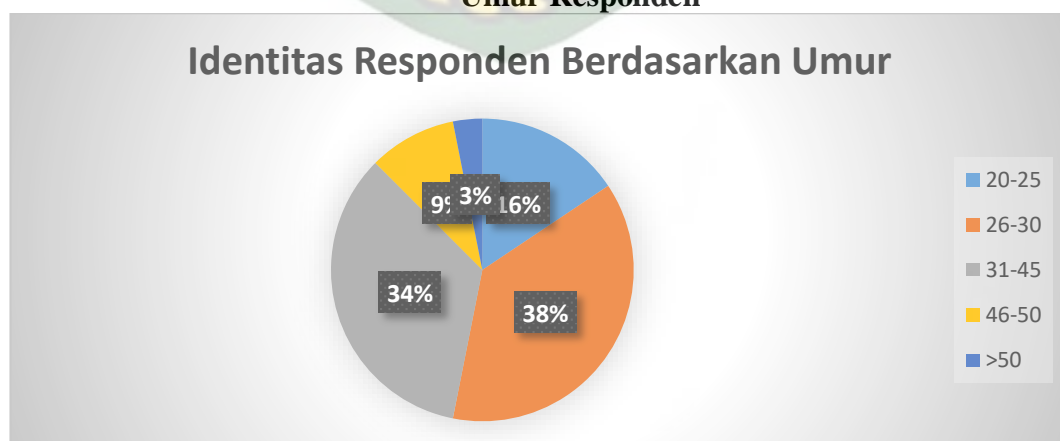
Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 32 orang. Yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang atau 60,4%. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang atau 39,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas identitas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga fisik dan lapangan, sehingga banyak karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan ialah berjenis kelamin laki-laki.

### 5.1.2 Umur Responden

Umur responden adalah penilaian dari peneliti untuk melihat mayoritas manakah karyawan yang diteliti untuk dilakukan penelitian, dengan umur tersebut akan memudahkan peneliti melihat yang paling dominan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk melihat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Gambar 5.2**  
**Umur Responden**



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

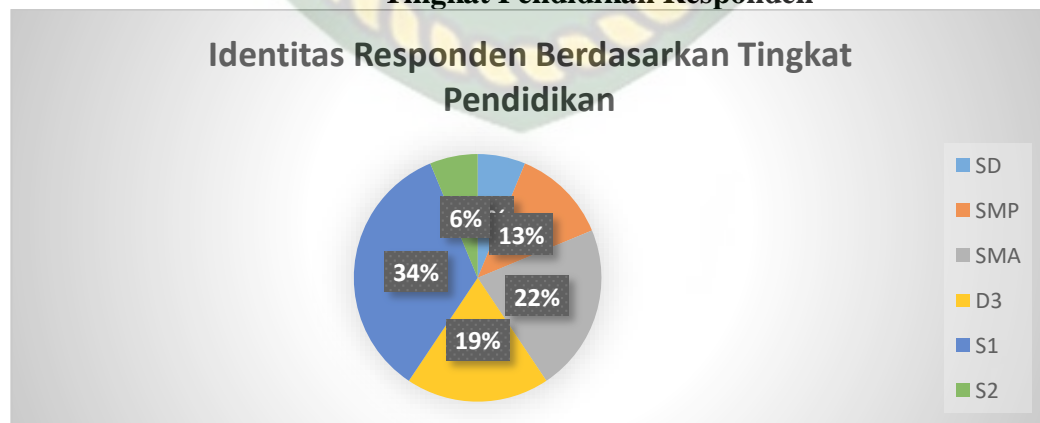
Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan umur yang berjumlah 32 orang. Yang berumur 20-25 tahun berjumlah 5 orang atau 15,6%. Yang berumur 26-30 tahun berjumlah 12 orang atau 37,5. Yang berumur 31-45 tahun berjumlah 11 orang atau 34,3%. Yang berumur 46-50 tahun berjumlah 3 orang atau 9,3%. Dan yang berumur diatas 50 tahun berjumlah 1 orang atau 3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berumur 26-30 tahun yang berjumlah 12 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki usia yang produktif dan usia yang muda agar mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden merupakan penilaian yang nilai oleh peneliti untuk mempertimbangkan dan mengetahui sejauh mana tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Dengan adanya tingkat pendidikan yang sesuai maka kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif.

**Gambar 5.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas merupakan identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan yang berjumlah 32 orang responden. responden yang berpendidikan SD berjumlah 2 orang atau 6,2%. responden yang berpendidikan terakhir SMP berjumlah 4 orang atau 12,5%. Responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 7 orang atau 21,8%. Responden yang berpendidikan terakhir D3 berjumlah 6 orang atau 18,7%. Responden yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 11 orang atau 34,3%. Dan responden yang berpendidikan terakhir S2 berjumlah 2 orang atau 6,2%.

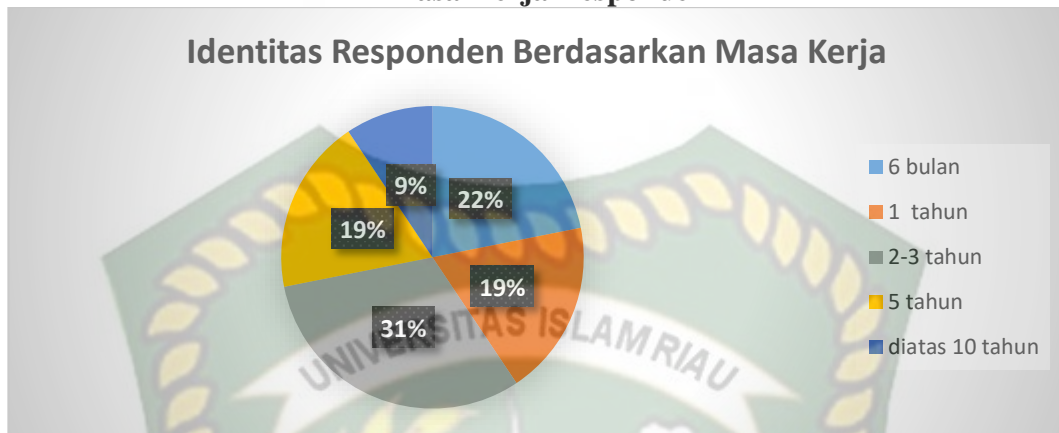
Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan terakhir ialah S1 yang berjumlah 11 orang. Hal ini disebabkan perusahaan PT. Karya Tama Bhakti Mulia ini memilih karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan tingkat kompetensi yang baik agar mampu menjaga dan melindungi perusahaan.

#### **5.1.4 Masa Kerja Responden**

Masa kerja merupakan penilaian peneliti kepada responden untuk melihat bagaimana dan sejauh mana karyawan tersebut memiliki masa kerja pada sebuah perusahaan. Dengan menilai masa kerja, maka peneliti mengetahui bagaimana peningkatan kinerja karyawan dan produktifitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk melihat masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.4**  
**Masa Kerja Responden**



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 32 orang responden. responden yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 7 orang atau 21,8%. Responden yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 6 orang atau 18,7%. Responden yang bermasa kerja 2-3 tahun berjumlah 10 orang atau 31%. Responden yang bermasa kerja 5 tahun berjumlah 6 orang atau 18,7%. Dan responden yang bermasa kerja diatas 10 tahun berjumlah 3 orang atau 9,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah yang memiliki masa kerja 2-3 tahun yang berjumlah 10 orang. Hal ini disebabkan karena masa kerja perusahaan ini masih bekerja masih belum lama tetapi hanya 3 tahun, namun masa kerja tersebut tidak mengurangi kinerja karyawan dalam pekerja pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya dengan apa yang terjadi pada objek

peneliti sehingga terdapat data yang sangat valid. Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. diketahui bahwa  $r$  tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 1 = 32 - 1 = 31$  ialah 0,237. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	Pearson Correlation	rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,979	0,237	Valid
Budaya Organisasi 2	0,963	0,237	Valid
Budaya Organisasi 3	0,978	0,237	Valid
Budaya Organisasi 4	0,981	0,237	Valid
Budaya Organisasi 5	0,965	0,237	Valid
Budaya Organisasi 6	0,973	0,237	Valid
Budaya Organisasi 7	0,943	0,237	Valid
Budaya Organisasi 8	0,949	0,237	Valid
Budaya Organisasi 9	0,930	0,237	Valid
Budaya Organisasi 10	0,778	0,237	Valid
Budaya Organisasi 11	0,883	0,237	Valid
Budaya Organisasi 12	0,982	0,237	Valid
Budaya Organisasi 13	0,737	0,237	Valid
Budaya Organisasi 14	0,982	0,237	Valid
Kinerja 1	0,980	0,237	Valid
Kinerja 2	0,970	0,237	Valid
Kinerja 3	0,942	0,237	Valid
Kinerja 4	0,981	0,237	Valid
Kinerja 5	0,959	0,237	Valid
Kinerja 6	0,754	0,237	Valid
Kinerja 7	0,944	0,237	Valid
Kinerja 8	0,981	0,237	Valid
Kinerja 9	0,972	0,237	Valid
Kinerja 10	0,973	0,237	Valid

Sumber: Data SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel diatas merupakan uji validitas pada variabel budaya organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y), diketahui bahwa  $r$  tabel 0,237. Suatu

indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan indicator variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki data yang valid.

## 2. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Realibitas Data**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,987	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,986	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui uji reliabilitas, dari nilai uji reliabilitas budaya organisasi (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,987 > 0,60$ ), begitu juga dengan uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha

(0,986>0,60). Jadi dapat dijelaskan bahwa artinya semua keseluruhan item pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai yang reliable dan layak digunakan.

### **5.3 Analisis Deskriptif Variabel Budaya organisasi Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar**

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu, diharapkan untuk di ajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berfikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Budaya yang baik akan memberikan penilaian perusahaan dengan sejalan dan tidak memburukkan penilaian orang lain terhadap seorang atau karyawan bahwan pada budaya perusahaan tersebut. Jika pola dan asumsi budaya pada perusahaan sudah buruk dan tidak sejalan dengan moral dan etika, maka karyawan atau orang lain akan menganggap sesuatu yang tidak baik. Untuk menjelaskan budaya organisasi pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Menginovasi Kerja Anggota**

Inovasi kerja adalah salah satu bentuk kreativitas karyawan dalam bekerja dan mampu mengembangkan diri ke arah yang lebih maju dan berkualitas. Dengan



penginovasian kerja dengan baik maka akan memberikan bentuk perubahan pola yang lebih efektif dan perubahan secara signifikan dari ketidakinovasian menjadi lebih inovasi dalam bekerja. Jika karyawan mampu menginovasi kerja dengan baik maka karyawan akan mudah bekerja dengan baik dan mampu memajukan perusahaan dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menginovasi kerja anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Menginovasi Kerja Anggota**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34,3
2	Setuju	5	15,6
3	Cukup Setuju	12	37,5
4	Tidak Setuju	4	12,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menginovasi kerja anggota yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 34,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 37,5%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%. Yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia masih bermasa kerja kurang dari 1 tahun yaitu 8 bulan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menginovasi kerja anggota ialah cukup setuju yang berjumlah 12 orang. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang mengupdate strategi kerja dan kurang berinovasi dalam bekerja, sehingga pekerjaannya dilakukan dengan pasif dan monoton.

## 2. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Berani Mengambil Resiko Dan Kerugian

Resiko dan kerugian merupakan salah satu bentuk sikap yang kurang teliti oleh karyawan pada sebuah perusahaan, dengan resiko dan kerugian tersebut akan memberikan kemunduran dan ketidaknyamanan karyawan pada perusahaan. Namun jika ada karyawan yang berani mengambil resiko dan kerugian dalam bekerja maka ia adalah karyawan yang berani dan bertanggungjawab. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti selalu berani mengambil resiko dan kerugian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Selalu Berani Mengambil Resiko Dan Kerugian**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	50
2	Setuju	8	25
3	Cukup Setuju	5	15,6
4	Tidak Setuju	3	9,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti selalu berani mengambil resiko dan kerugian

yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 50%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 25%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 9,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti selalu berani mengambil resiko dan kerugian ialah sangat setuju yang berjumlah 16 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan resiko yang berat dan tanggung jawab yang besar. Akan tetapi perusahaan memberikan jaminan asuransi dan kecelakaan bagi karyawan yang bekerja dengan penuh resiko.

### **3. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Cermat Dalam Bekerja**

Kecermatan adalah salah satu bentuk kedisiplinan karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan agar selama ia bekerja dapat dinilai dengan baik dan mampu mengembangkan perusahaan dengan baik. Dengan kecermatan tersebut berarti karyawan mampu mengevaluasi kerja dan tugasnya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu cermat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti**  
**Selalu Cermat Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	28
2	Setuju	14	43,7
3	Cukup Setuju	6	18,7
4	Tidak Setuju	3	9,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti selalu cermat dalam bekerja yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 28%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 43,7%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 9,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti selalu cermat dalam bekerja ialah setuju yang berjumlah 14 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu teliti dalam bekerja dan cermat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif.

#### **4. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Memperhatikan Hasil Kerja Dengan Efektif**

Kerja yang efektif merupakan salah satu hasil kerja yang jelas dan berkemampuan yang handal dan jelas. dengan adanya pekerjaan dan hasil kerja yang efektif maka akan memberikan kemudahan dan penyelesaian kerja dengan efektif juga dan jika pemimpin perusahaan menambah pekerjaan, karyawna tidak merasa keberatan dalam



menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu memperhatikan hasil kerja dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti**  
**Selalu Memperhatikan Hasil Kerja Dengan Efektif**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	37,5
2	Setuju	13	40
3	Cukup Setuju	4	12,5
4	Tidak Setuju	3	9,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti selalu memperhatikan hasil kerja dengan efektif yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 37,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 40%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 9,3%. Yang menjawab tidak setuju tersebut dikarenakan ia bermasa kerja kurang dari 3 bulan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti selalu memperhatikan hasil kerja dengan efektif ialah setuju yang berjumlah 13 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan baik dan mampu memberikan penyelesaian tugas yang efektif.

## 5. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Memahami Teknik Kerja Yang Kompetitif

Pekerjaan yang kompetitif dengan baik dan mampu memahami dengan pekerjaan yang tidak ada habisnya. Dengan adanya pekerjaan yang kompetitif tersebut maka akan membuat pekerjaan antara karyawan ada yang mampu membuat pemimpin untuk bekerjasama dengan anggota timnya secara kompetitif. Dengan pemahaman yang seperti itu maka karyawan dapat memudahkan kinerja karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu memahami teknik kerja yang kompetitif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Memahami Teknik Kerja Yang Kompetitif**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	31
2	Setuju	15	46,8
3	Cukup Setuju	7	21,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu memahami teknik kerja yang kompetitif ialah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 31%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 46,8%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,8%.

Yang menjawab cukup setuju tersebut dikarenakan masih berusia kurang dari 25 tahun sehingga ia kurang memahami teknik kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu memahami teknik kerja yang kompetitif ialah setuju yang berjumlah 15 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu memahami kerja dan strategi kerja dengan cara kompetitif dan dengan baik.

#### **6. Proses Kerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Sangat Efisien**

Proses kerja yang baik dan efisien akan membantu perusahaan untuk menyelesaikan kerja dengan mampu mengembangkan perusahaan dan kualitas perusahaan yang sejalan dengan peraturan tugas perusahaan. Dengan adanya proses kerja yang efisien dan tidak memakan waktu maka perusahaan memiliki budaya kerja yang efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai proses kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia sangat efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Proses Kerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Sangat Efisien**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	43,7
2	Setuju	16	50
3	Cukup Setuju	2	6,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai proses kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia sangat efisien yang berjumlah

32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 43,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 50%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6,2%, yang menjawab cukup setuju dikarenakan bahwa ia masih berusia lebih tua sehingga usianya tidak produktif lagi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai proses kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia sangat efisien ialah setuju yang berjumlah 16 orang. Hal ini disebabkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat efisien dan tidak memakan waktu yang lama selama menyelesaikan tugas.

#### **7. Karyawan Pada PT. Tama Bhakti Mulia Selalu Memutuskan Tugas Kerja Yang Sesuai Dengan Kebijakan**

Pekerjaan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan maka akan memudahkan perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan memberikan kemudahan perusahaan dalam bekerja seiring dengan anggota karyawan yang selalu mengikuti pekerjaan tersebut. Dengan adanya kebijakan perusahaan dan sesuai dengan peraturan perusahaan kepada tugas dan wewenang yang diberikan perusahaan maka akan menambah kesan yang baik kepada pemimpin perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu memutuskan tugas kerja yang sesuai dengan kebijakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Memutuskan Tugas Kerja Sesuai Dengan Kebijakan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	31,2
2	Setuju	18	56,2
3	Cukup Setuju	4	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu memutuskan tugas kerja sesuai dengan kebijakan yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 31,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 56,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia memiliki tingkat pendidikan tertinggi masih SMA.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu memutuskan tugas kerja sesuai dengan kebijakan ialah setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini disebabkan karyawan menyesuaikan dan menyetujui tugas dan pekerjaan yang wajib dan harus dilaksanakan oleh kebijakan perusahaan.

#### **8. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Menyelesaian Tugas Dengan Jelas**

Tugas yang jelas merupakan bentuk penyelesaian tugas yang memiliki arah tujuan yang jelas untuk perusahaan dan demi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan

adanya tugas yang jelas tersebut, pemimpin perusahaan tidak lagi memerlukan penambahan waktu untuk menjelaskan peraturan dan tugas perusahaan lagi antar anggota karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menyelesaikan tugas dengan jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Jelas**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	28
2	Setuju	19	59,3
3	Cukup Setuju	4	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menyelesaikan tugas dengan jelas yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 28%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 59,3%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%. Yang menjawab cukup setuju disebabkan ia masih memiliki tingkat pendidikan D3 dan sehingga ia masih kurang dalam menyelesaikan tugas dengan efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menyelesaikan tugas dengan jelas ialah setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini

selalu bekerja dengan kejelasan perusahaan dan tepat dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

### **9. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Bekerjasama Dengan Anggota**

Kerjasama anggota yang baik dan efektif akan memudahkan kinerja perusahaan dan jika dilakukan secara terus menerus akan menjadi budaya perusahaan yang baik dan permanen. Dengan adanya budaya perusahaan yang mampu bekerjasama antar anggota juga akan meningkatkan kualitas perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu bekerjasama dengan anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Bekerjasama Dengan Anggota**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	53
2	Setuju	15	46,8
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu bekerjasama dengan anggota yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 53%. Dan responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 46,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu bekerjasama dengan anggota ialah sangat setuju

yang berjumlah 17 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

#### **10. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Berkoordinasi Dengan Kelompok**

Koordinasi anggota yang baik dan terarah akan memudahkan kinerja perusahaan dan memudahkan kinerja anggota dalam menyelesaikan tugas internal dan eksternal perusahaan. Dengan adanya kelompok kerja yang baik dan efektif juga mampu memberikan dampak budaya perusahaan yang baik. Jika karyawan tidak berkoordinasi dengan baik maka akan menyulitkan kerja perusahaan dan menyebabkan kemunduran pada sebuah perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu berkoordinasi dengan kelompok dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Berkoordinasi Dengan Kelompok**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	62,5
2	Setuju	8	25
3	Cukup Setuju	4	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu berkoordinasi dengan kelompok yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah



20 orang atau 62,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 25%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu berkoordinasi dengan kelompok ialah sangat setuju yang berjumlah 20 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja sama dalam satu tim atau kelompok dengan efektif dan efisien.

### 11. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Agresif Dalam Bekerja

Keagresifan dalam bekerja adalah salah satu bentuk sikap ketegasan karyawan dalam bekerja dan bekerja dengan berlebihan dengan waktu yang lembur. dengan agresif bekerja tersebut juga akan memungkinkan turunnya produktivitas kerja karyawan, akan tetapi dengan adanya karyawan yang agresif dalam bekerja juga akan memudahkan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia agresif dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Agresif Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	31,2
2	Setuju	7	21,8
3	Cukup Setuju	15	46,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia agresif dalam bekerja yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 31,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 21,8%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 31,2%. Yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia agresif dalam bekerja ialah cukup setuju yang berjumlah 15 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan memang kurang antusias untuk bekerja secara berlebihan dan intens karena karyawan bekerja sesuai dengan aturan jam kerja pada perusahaan.

## **12. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Berani Dan Ambisius Dalam Bekerja**

Berani dalam bekerja dan ambisius dalam bekerja merupakan bentuk agresifitas karyawan dalam bekerja. Dengan keberanian tersebut karyawan tidak takut akan resiko yang didapatkannya. Namun resiko dan tanggung jawab harus diselesaikan dengan baik. Ambisius dalam bekerja adalah satu satu upaya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, cepat dan tanggap. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia berani dan ambisius dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Berani dan Ambisius Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	56,5
2	Setuju	9	28
3	Cukup Setuju	5	15,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia berani dan ambisius dalam bekerja yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 56,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 28%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia berani dan ambisius dalam bekerja ialah sangat setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan perusahaan ini selalu bekerja dengan ambisius yang kuat dan berani menerima resiko yang terjadi pada dirinya.

### **13. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mempertahankan Kerja Dengan Baik**

Pertahanan kerja merupakan salah satu bentuk dan sikap karyawan kepada perusahaan dengan menyelesaikan dan bertahan dengan tugas serta pekerjaannya dengan efektif. Untuk mempertahankan kerja tersebut maka dalam menyelesaikan kerja haruslah tepat dan jelas. tanpa adanya pekerjaan yang bertahan maka karyawan

tidak akan senang dengan pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mempertahankan kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mempertahankan Kerja Dengan Baik**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	65,6
2	Setuju	9	28
3	Cukup Setuju	2	6,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mempertahankan kerja dengan baik yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 65,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 28%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6,2%, yang menjawab sangat setuju dikarenakan ia masih memiliki tingkat pendidikan SMP.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mempertahankan kerja dengan baik ialah sangat setuju yang berjumlah 21 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan mampu bekerja dan mempertahankan pekerjaannya dengan utuh dan semangat kerja yang tinggi.



#### 14. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Menghadapi Perubahan Perusahaan

Perubahan perusahaan yang baik dan terarah dilakukan untuk menyelesaikan pengupgradan kinerja dan kebijakan yang terbaru dengan tujuan agar mengganti dan memperbaiki ketetapan perusahaan untuk menunjang tugas yang masih belum tercapai atau target yang belum tercapai. Dengan perubahan kebijakan dan perubahan perusahaan tersebut akan menambah kesan yang berubah kearah lebih baik lagi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menghadapi perubahan perusahaan daapt dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Mampu Menghadapi Perubahan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	18,7
2	Setuju	9	28
3	Cukup Setuju	17	53
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menghadapi perubahan perusahaan yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 18,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 28%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 53%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menghadapi perubahan perusahaan ialah cukup setuju yang berjumlah 17 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan kurang menerima perubahan kebijakan perusahaan karena lebih kuat untuk bekerja dengan sistem perusahaan yang lama.

**Tabel 5.21**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**Budaya Organisasi (X) pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia di Koto**  
**Kampar**

Variabel Budaya Organisasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menginovasi kerja anggota	11	5	12	4	0	119
Bobot Nilai	55	20	36	8	0	
Karyawan pada PT. karya Tama Bhakti Mulia selalu berani mengambil resiko dan kerugian	16	8	5	3	0	133
Bobot Nilai	80	32	15	6	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu cermat dalam bekerja	9	14	6	3	0	125
Bobot Nilai	45	56	18	6	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu memperhatikan hasil kerja dengan efektif	12	13	4	3	0	130
Bobot Nilai	60	52	12	6	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu memahami teknik kerja yang kompetitif	10	15	7	0	0	131
Bobot Nilai	50	60	21	0	0	
Proses kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia sangat efisien	14	16	2	0	0	140
Bobot Nilai	70	64	6	0	0	

Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu memutuskan tugas kerja yang sesuai dengan kebijakan	10	18	4	0	0	134
Bobot Nilai	50	72	12	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menyelesaikan tugas dengan jelas	9	19	4	0	0	133
Bobot Nilai	45	76	12	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu bekerjasama dengan anggota	17	15	0	0	0	145
Bobot Nilai	85	60	0	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu berkoordinasi dengan kelompok	20	8	4	0	0	144
Bobot Nilai	100	32	12	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia agresif dalam bekerja	10	7	15	0	0	123
Bobot Nilai	50	28	45	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia berani dan ambisius dalam bekerja	18	9	5	0	0	141
Bobot Nilai	90	36	15	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mempertahankan kerja dengan baik	21	9	2	0	0	147
Bobot Nilai	105	36	6	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menghadapi perubahan perusahaan	6	9	17	0	0	117
Bobot Nilai	30	36	51	0	0	
Total Skor						1.862
Skor Tertinggi						147
Skor Terendah						117
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mempertahankan kerja dengan baik yaitu dengan skor sebanyak 147. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menghadapi perubahan perusahaan dengan skor sebanyak 117.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$14 \times 5 \times 32 = 2.240$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$14 \times 1 \times 32 = 448$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.240 - 448}{5}$$

$$: 358$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel budaya organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.240- 1.882

**Baik = 1.882- 1.524**

Netral =1.524- 1.166

Tidak Baik = 1.166- 808

Sangat Tidak Baik = 808- 450



Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel budaya organisasi pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar adalah sebesar 1.862. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.882- 1.524 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden dari budaya organisasi, maka memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia di Koto Kampar Kabupaten Kampar.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Kabupaten Kampar**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan penilaian dan kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya sebagai prinsip dasar dalam kinerja adalah menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadinya komunikasi dua arah dan mendapatkan umpan balik. Untuk menjelaskan kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Rapi Dalam Bekerja

Rapi dalam bekerja adalah salah satu bentuk kedisiplinan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan kerapian tersebut akan memudahkan perusahaan untuk menilai dan mempertimbangkan karyawan yang rapi dalam tugas dan pekerjaannya. Rapi adalah salah satu bentuk kenyamanan orang lain untuk melihat hasil dan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Rapi Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25
2	Setuju	19	59,3
3	Cukup Setuju	5	15,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia rapi dalam bekerja yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 25%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 59,3%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%, yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berusia kurang dari 25 tahun, sehingga ia kurang rapi dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia rapi dalam bekerja ialah setuju yang berjumlah 19 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu bekerja dengan rapi dan ruang kerjanya rapi sehingga setiap pekerjaan dan tugas yang dilakukan karyawan terlihat rapi.

## 2. Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Teliti Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja merupakan salah satu bentuk disiplin kerja dalam hasil kerja karyawan, karena dengan adanya ketelitian tersebut maka akan memberikan kualitas perusahaan dan pemimpin tidak perlu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Teliti Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	34,3
2	Setuju	10	31,2
3	Cukup Setuju	6	18,7
4	Tidak Setuju	5	15,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia teliti dalam bekerja yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 34,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 31,2%. Responden yang

menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Responden yang menjawab tidak setuju dikarenakan ia masih bermasa kerja 1 tahun sehingga ia kurang teliti dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia teliti dalam bekerja ialah sangat setuju yang berjumlah 11 orang. Hal ini disebabkan bahwa anggota karyawan pada perusahaan ini selalu teliti dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

### **3. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan**

Tugas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka akan memberikan kualitas perusahaan dengan sejalan dan efektif yang membuat karyawan mampu bekerja dengan tujuan memberikan peluang dengan menciptakan karyawan kearah yang lebih maju dan mampu memajukan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	37,5
2	Setuju	14	43,7
3	Cukup Setuju	6	18,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 37,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 43,7%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18,7%, responden yang menjawab cukup setuju dikarenakan ia masih berpendidikan SMA sehingga ia kurang memahami pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan perusahaan ialah setuju yang berjumlah 14 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan perusahaan ini selalu bekerja dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan keinginan perusahaan.

#### 4. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Tepat Dalam Bekerja

Tepat dalam bekerja maka akan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tepat yang diinginkan oleh perusahaan, dari adanya ketepatan tersebut maka akan memberikan kenyamanan perusahaan memiliki karyawan yang bekerja dengan tepat dan cekatan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia tepat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Tepat Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	56,2
2	Setuju	9	28
3	Cukup Setuju	5	15,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia tepat dalam bekerja yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 56,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 28%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Responden yang menjawab cukup setuju disebabkan ia masih bermasa kerja kurang dari 1,5 tahun sehingga karyawan kurang tepat dalam bekerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia tepat dalam bekerja ialah sangat setuju yang berjumlah 18 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan tepat dan sesuai dengan keinginan perusahaan.

### **5. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Menghasilkan Kerja Dengan Jumlah Yang Banyak**

Penghasilan kerja dengan memberikan dampak yang mudah dan jelas bagi karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tugas dan bentuk yang sejalan dengan tujuan perusahaan untuk mengendalikan kerja perusahaan yang lebih baik lagi. Dengan adanya pekerjaan jumlah yang banyak maka akan memberikan konsep dan strategi perusahaan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menghasilkan kerja dengan jumlah yang banyak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Menghasilkan Kerja Dengan Jumlah Yang Banyak**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	21,8
2	Setuju	10	31,2
3	Cukup Setuju	15	46,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menghasilkan kerja dengan jumlah yang banyak berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju

berjumlah 7 orang atau 21,8%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 31,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 46,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menghasilkan kerja dengan jumlah yang banyak ialah cukup setuju yang berjumlah 15 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan kurang menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak, karena karyawan bekerja dengan teliti.

#### **6. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Bekerja Tepat Waktu Dan Efisien**

Pekerjaan yang tepat waktu dan efisien akan memberikan kemudahan untuk perusahaan yang bekerja dan adil dalam mempresentasikan hasil kerjanya yang akurat dan persetujuan dan dari perusahaan sendiri memberikan kebijakan ataus ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu bekerja tepat waktu dan efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Bekerja Tepat Waktu dan Efisien**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25
2	Setuju	21	65,6
3	Cukup Setuju	3	9,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020



Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu bekerja tepat waktu dan efisien yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 25%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 65,6%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9,3%, responden yang menjawab cukup setuju disebabkan ia berusia kurang dari 24 tahun yaitu 23 tahun sehingga ia bekerja kurang tepat waktu dan kurang efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu bekerja tepat waktu dan efisien ialah setuju yang berjumlah 21 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu bekerja tepat waktu dan bekerja dengan efisien.

#### **7. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Mencapai Target Kerja Dengan Baik**

Target kerja yang baik merupakan harus memberikan target kerja yang sejalan dengan keinginan perusahaan. Dengan adanya kerja yang baik dan tugas yang mampu memberikan kemudahan baik target ataupun bentuk pencapaian kerja yang maksimal maka akan memberikan kenyamanan pada perusahaan tersebut. Pencapaian kinerja dengan target yang maksimal akan mendapatkan pemberian lebih dari perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu mencapai target kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Mencapai Target Kerja Dengan Baik**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	71,8
2	Setuju	5	15,6
3	Cukup Setuju	4	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu mencapai target kerja dengan baik yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 71,8%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%. Responden yang menjawab cukup setuju disebabkan ia masih bermasa kerja kurang dari 6 bulan sehingga ia kurang mencapaikan target kerja dengan efektif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu mencapai target kerja dengan baik ialah sangat setuju yang berjumlah 23 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan target yang pasti agar kinerjanya dapat berjalan dengan baik.

## 8. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Efektif Dalam Bekerja Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan untuk mendirikan perusahaan akan memudahkan bentuk keberdayaan karyawan dalam bekerja dengan baik dan efektif sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit juga akan membutuhkan pekerjaan yang lebih ekstra lagi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu efektif dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Efektif Dalam Bekerja Sesuai Dengan Tujuan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	75
2	Setuju	8	25
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu efektif dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 75%. Dan responden yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu efektif dalam bekerja sesuai dengan tujuan

perusahaan ialah sangat setuju yang berjumlah 24 orang. Hal ini disebabkan karena karyawan pada perusahaan ini bekerja dengan efektif dan selalu menyesuaikan tujuan perusahaan.

### 9. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Tepat Waktu Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja akan memberikan kemudahan dan menambah kesan positif kepada karyawan, untuk memberikan karyawan yang tepat dalam bekerja maka diharuskan memiliki kebijakan dengan penegasan pada karyawan agar karyawan tersebut dapat mengikuti ketegasan dari kebijakannya tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu tepat waktu dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Selalu Tepat Waktu Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	68,7
2	Setuju	10	31,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu tepat waktu dalam bekerja yang berjumlah 32



orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 68,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 31,2%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu tepat waktu dalam bekerja ialah sangat setuju yang berjumlah 22 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

#### **10. Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Waktu Yang Telah Ditetapkan Perusahaan**

Pekerjaan yang tepat waktu dan tanpa kesesuaian waktu yang ditetapkan perusahaan akan memberikan kenyamanan dalam penyelesaian kerja. dengan pekerjaan yang jelas dan menyelesaikan waktu tersebut cepat dan tanggap maka akan memberikan dampak yang positif kepada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menyelesaikan pekerjaan tanpa waktu yang telah ditetapkan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Waktu Yang Telah Ditetapkan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	65,6
2	Setuju	9	28
3	Cukup Setuju	2	6,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	32	100,0

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menyelesaikan pekerjaan tanpa waktu yang telah ditetapkan perusahaan yang berjumlah 32 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 65,6%. responden yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 28%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju disebabkan ia masih berpendidikan SMP.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menyelesaikan pekerjaan tanpa waktu yang telah ditetapkan perusahaan ialah sangat setuju yang berjumlah 21 orang. Hal ini disebabkan bahwa karyawan bekerja dengan ketepatan waktu yang tinggi tanpa penentuan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 5.32**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**  
**Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia di Koto**  
**Kampar**

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia rapi dalam bekerja	8	19	5	0	0	131
Bobot Nilai	40	76	15	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia teliti dalam bekerja	11	10	6	5	0	123
Bobot Nilai	55	40	18	10	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia	12	14	6	0	0	134

menyelesaikan tugas sesuai dengan kebutuhan perusahaan						
Bobot Nilai	60	56	18	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia tepat dalam bekerja	18	9	5	0	0	141
Bobot Nilai	90	36	15	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menghasilkan kerja dengan jumlah yang banyak	7	10	15	0	0	120
Bobot Nilai	35	40	45	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu bekerja tepat waktu dan efisien	8	21	3	0	0	133
Bobot Nilai	40	84	9	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu mencapai target kerja dengan baik	23	5	4	0	0	147
Bobot Nilai	115	20	12	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu efektif dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan	24	8	0	0	0	152
Bobot Nilai	120	32	0	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu tepat waktu dalam bekerja	22	10	0	0	0	150
Bobot Nilai	110	40	0	0	0	
Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menyelesaikan pekerjaan tanpa waktu yang telah ditetapkan perusahaan	21	9	2	0	0	147

Bobot Nilai	105	36	6	0	0	
Total Skor						1.378
Skor Tertinggi						152
Skor Terendah						120
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia selalu efektif dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu dengan skor sebanyak 152. Dan yang paling rendah berada pada Karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia menghasilkan kerja dengan jumlah yang banyak dengan skor sebanyak 120.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & 10 \times 5 \times 32 = 1.600 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & 10 \times 1 \times 32 = 320 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{1.600 - 320}{5} \\ & : 256 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar maka dapat ditentukan dibawah ini:



<b>Sangat Baik</b>	<b>= 1.600- 1.344</b>
Baik	= 1.344- 1.088
Netral	=1.088- 832
Tidak Baik	= 832- 576
Sangat Tidak Baik	= 576- 320

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Koto Kampar adalah sebesar 1.378. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.600- 1.344 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden dari kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia di Koto Kampar Kabupaten Kampar memiliki tanggapan responden yang positif dan karyawan tersebut mampu menghasilkan kerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

## **5.5 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar**

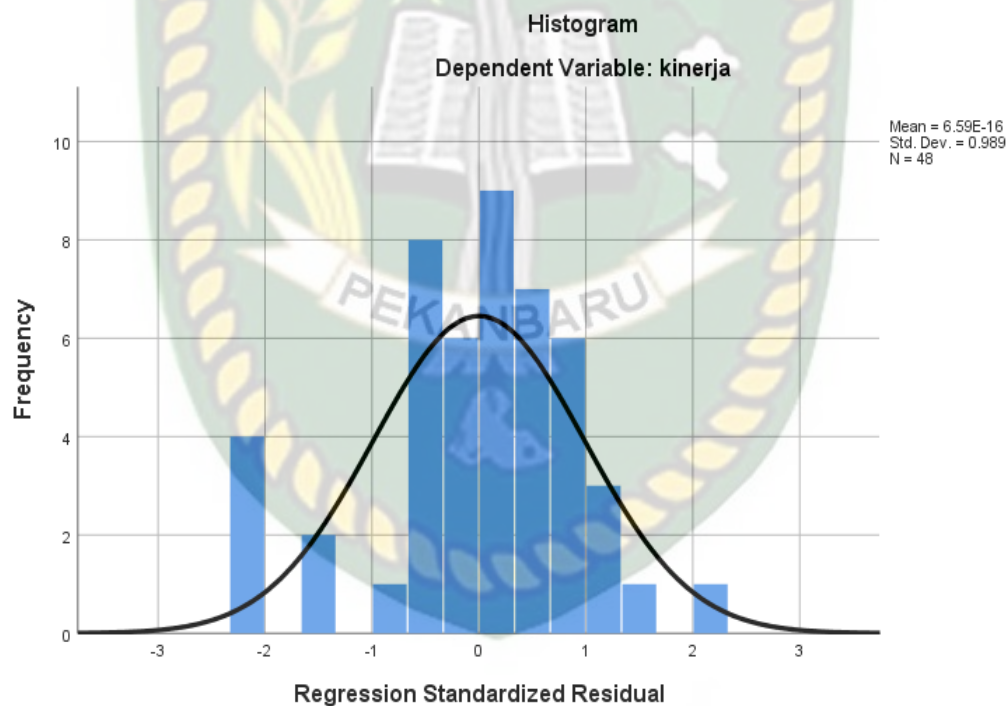
### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

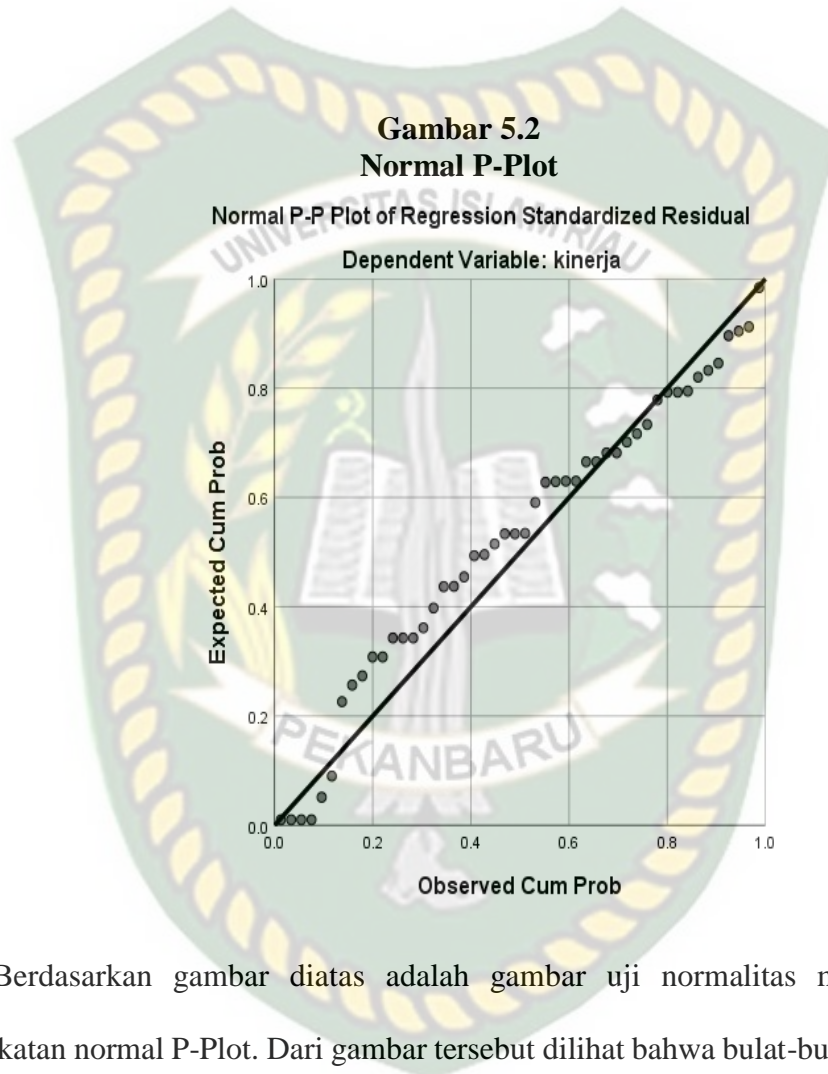
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

**Gambar 5.1**  
**Uji Histogram**



Berdasarkan gambar diatas diketahui uji normalitas yang menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai diakhir garis frekuensi. Jadi dapat diartikan melalui

pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi dengan normal. Maka adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Berdasarkan gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Dari gambar tersebut dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

## 2. Uji Hipotesis Data

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.33**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.20	1.109			2.723	.009
	Budayaorganisasi	.875	.024	.883		8.651	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = 8,20 + 0,875 X_1 + e$$

Kesimpulannya :

X : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi antara budaya organisasi terhadap kinerja



Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 8,20 artinya jika budaya organisasi satuan nilainya adalah (0), maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 3,020. Artinya jika karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti tidak melakukan peningkatan dan ketegasan dalam budaya perusahaan secara efektif maka kinerja karyawan akan berada tetap pada 8,20.
- b. Koefisien regresi dari variabel budaya organisasi. Jika satuan nilai dari budaya organisasi memiliki coefficient (b1)= 0,875. Hal ini berarti setiap ada kesesuaian budaya kerja dan sikap organisasi yang baik oleh anggota karyawan pada perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,875.

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 <sup>a</sup>	.725	.792	1.551	1.536

a. Predictors: (Constant), Budayaorganisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar  $R = .883^a$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia di Koto Kampar Kabupaten Kampar yaitu sebesar 0,725 atau 72,5%. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa budaya organisasi pada perusahaan ini memiliki karyawan yang mampu bekerjasama dengan tim, dan mampu menyelesaikan tugas dengan kebutuhan dan keinginan perusahaannya.

**c. Uji T Parsial**

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan ( $p$  value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan menaikkan kinerja. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.35**  
**Uji T Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.20	1.109		2.723	.009
	Budayaorganisasi	.875	.024	.883	8.651	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan uji t parsial, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi (X) = memiliki nilai t hitung 8,651 > dan T tabel 1,677 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu (8,651 > 1,677). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Kabupaten Kampar.

## 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Kabupaten Kampar. Identitas responden yang paling dominan ialah yang berjenis kelamin laki-laki yang berusia 26-30 tahun hal ini yang membuat karyawan pada pekerjaan ini mampu dan usia yang sangat produktif. Dengan usia ini maka perusahaan mampu meningkatkan kinerja dan pelaksanaan kerjanya dengan efektif dan efisien. Dan pendidikan terakhir

pada perusahaan ini yang paling dominan ialah pendidikan S1 hal ini disebabkan pada perusahaan ini diharuskan untuk memiliki tingkat pengetahuan yang lebih luas dan berwawasan yang tinggi, pada penelitian ini yang paling dominan memiliki masa kerja 2-3 tahun, hal ini menunjukkan bahwa dengan masa kerja tersebut memberikan kemudahan dan menunjukkan sikap pertahanan kerja yang baik dan jelas.

Hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t parsial yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi (X) = memiliki nilai t hitung  $8,651 >$  dan T tabel  $1,677$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  yaitu  $(8,651 > 1,677)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Kabupaten Kampar.

Skor persentase tertinggi pada variabel budaya organisasi berada pada indikator karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mempertahankan kerja dengan baik. hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu bertahan dengan kerja yang fleksibel dan mempertahankan kerja dengan baik.

Dan skor persentase terendah pada variabel budaya organisasi berada pada indikator karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menghadapi perubahan perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang menjalani budaya dan etika perusahaan yang baik, perubahan perusahaan karyawan tersebut kurang efektif dalam menerima perubahan perusahaan.

Budaya yang baik dan budaya yang dilakukan secara efektif maka akan memberikan kemudahan perusahaan untuk menggerakkan seluruh anggotanya dalam



bekerja dan tidak perlu untuk mengkoordinasi secara preventif lagi. Dengan budaya perusahaan yang jelas dan terarah maka kinerja perusahaan akan berjalan dengan efektif.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian maka yang dapat dijadikan kesimpulan adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia Di Koto Kampar Kabupaten Kampar
2. Skor persentase tertinggi pada variabel budaya organisasi berada pada indikator karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mempertahankan kerja dengan baik. hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu bertahan dengan kerja yang fleksibel dan mempertahankan kerja dengan baik.
3. Dan skor persentase terendah pada variabel budaya organisasi berada pada indikator karyawan pada PT. Karya Tama Bhakti Mulia mampu menghadapi perubahan perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang menjalani budaya dan etika perusahaan yang baik, perubahan perusahaan karyawan tersebut kurang efektif dalam menerima perubahan perusahaan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka yang akan dijadikan saran penelitian ini ialah:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk mempertahankan kerja dengan baik dan efektif. Serta karyawan harus memperbaiki kinerja karyawan yang masih kurang efektif sehingga dalam bekerja karyawan mampu bekerja dengan tepat waktu dan efisien. Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar kinerja karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja dengan baik.
2. Bagi peneliti diharapkan untuk mengimplementasikan hasil penelitian dengan baik agar mampu menerapkan ilmu penelitian dan menambah wawasan cakrawala yang terkait dengan penelitian ini
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyempurnakan penelitian yang lain baik variabel yang masih belum ada dalam penelitian ini agar menjadi penelitian yang lebih sempurna lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Rucky, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Bintaro, 2003, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Volume.4 No. 2
- Costello,1994, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*,Volume.1 No.1
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I Edisi Kesembilan*, Jakarta, PT. Indek
- Gibson, 1994,*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Volume.1 No.2
- Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE Press
- Hani, Handoko T, 2008 “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, BPFEE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2009, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFEE
- Hasibuan, Malayu, 2012 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” cetakan ke enam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Moeljono,2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja*, Volume.10 No.02
- Mondineo, 1990, *Pergeseran Nilai-nilai Budaya Pada Suku Bonai Sebagai Civic Culture*.Volume.23 No.1
- Nur’aini. Fajar. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Quadrant
- Pranoto L. Hardi. *Analisis Beban Kerja*.2019.Gramedia
- Prawirasentono, 2012, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank*. Volume.115 No.122
- Robbins dan Junge, 2000, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator*, Volume. 57 No.1



Robert Kreitner, 2001, *Budaya Organisasi Dampaknya pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan*, Volume.8 No.1

Robert Kreitner, Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat

Sri Indrastuti, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, Pekanbaru : UR Press

Tika, 2006, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator*, Volume.27 No.1

Wirawan, 2007, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian Terhadap Stress Kerja dan Perilaku Kewargaan*, Volume.20 No.02

