SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau

OLEH :

TEGUH PRASETYO
NPM : 175210252

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA	:	**TEGUH PRASETYO**
NPM	:	**175210252**
JUDUL SKRIPSI	:	**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI**
PEMBIMBING	:	**DR. HAZWARI HASAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 21**%** (dua puluh satu persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 04 November 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI

TEGUH PRASETYO
NPM. (175210252)

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh BudayaOrganisasi, dan KompetensiKaryawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayatama Solusindo. Penelitian ini dilakukan pada PT. Maytama Solusindo yangbertempat di Jalan Sultan Hasanuddin, Dumai, Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan Dua variabel bebas (X1)BudayaOrganisasi, dan (X2) KompetensiKaryawan, sedangkan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dengan jumlah sampelyang diambil 63 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai. Kompetensi berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai. Dan Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai.

Kata kunci : ***BudayaOrganisasi,Kompetensi, Kinerja***

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT MAYTAMA SOLUSINDO

TEGUH PRASETYO
NPM. (175210252)

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and employee competence on employee performance at PT. MaytamaSolusindo. This research was conducted at PT. MaytamaSolusindo which is located on Jalan Sultan Hasanuddin, Dumai, Riau Province. This study uses two independent variables (X1) Organizational Culture, and (X2) Employee Competence, while the dependent variable (Y) is Employee Performance. Sampling using the census method with a total sample of 63 people. Based on the results of this study, that Organizational Culture has a significant partial effect on the Employee Performance of PT. MayatamaSolusindoDumai. Competence has a significant partial effect on employee performance at PT. MayatamaSolusindoDumai. And Organizational Culture and Competence have a significant effect simultaneously on Employee Performance of PT. MayatamaSolusindoDumai.

Keywords: ***Organizational Culture, Competence, Performance***

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYATAMA SULOSINDO DUMAI".** Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), dan lengkap pada Fakultas Ekonomi Dan BisnisUniversitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hari penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rekor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari SE.,MM. C.R.B.C selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan BisnisUniversitas Islam Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Bapak Dr. Haswari Hasan, SE.,MM, selaku pembimbing akademik penulis yang memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis dari awal kuliah hingga dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dan Bapak/Ibu dosen Fakultas EkonomiDan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama mengikuti perkuliahan.
6. Kedua Orang Tua yang sangat ananda cintai, Ayah andaku Indra Efendi dan Ibundaku Hidayati, terima kasih untuk dukungan, mendoakan, menyayangi, mendidik, telah bekerja keras dan berkorban dalam membimbing serta menuntun ananda disetiap langkah yang akan ananda tuju. Gelar sarjana ini ananda persembahkan untuk kedua orang tua yang sangat ananda cintai. Semoga dengan ini menjadi langkah awal teguh untuk bisa membahagiakan kedua orang tua.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesainnya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepetingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, 06 Desember 2021

Penulis

TEGUH PRASETYO

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 11
1.4 Manfaat Penelitian 11
1.5 Sistematika Penulisan 12

BAB II TELAAH PUSTAKA **14**

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 14
2.2 Kinerja Karyawan 18
2.3 Budaya Organisasi 26
2.4 Kompetensi 32
2.5 PenelitianTerdahulu 38
2.6 Defenisi OperasionalVariabel 40
2.7 Kerangka Pemikiran 42
2.8 Hipotesis 43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **45**

3.1 Lokasi Penelitian 45
3.2 Jenis dan Sumber Data 46
3.3 Populasi dan Sampel 47

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.4 Analisis Data 47
3.5 Uji Kualitas Data 47
3.6 Uji Asumsi Klasik 48
3.7 Uji Hipotesis 50
3.8 Analisis Linier Regresi Berganda 51
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 53
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan 53
4.2 Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan 57
4.3 Struktur Organisasi PT. Maytama Solusindo 58
4.4 Uraian Jabatan 59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 68
5.1 Karakteristik Responden 68
5.2 Deskriptif Variabel 71
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian 115
5.4 Uji Asumsi Klasik 119
5.5 Analisis Data Penelitian 128
5.6 Pembahasan 136
BAB VI PENUTUP 136
6.1 Kesimpulan 136
6.2 Saran 137
DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada PT. Mayatama Solusindo tahun 2016-2020 3

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Maytama Solusindo Dumai Periode 2016-2020 5

Tabel 1.3 Pendidikan TerakhirKaryawan PT. MaytamaSolusindoDumai 7

Tabel 1.4 Hasil Penilaian Rata- Rata KinerjaKaryawan PT. Maytama SolusindoDumai 8

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 45

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel 52

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia 83

Tabel 5.2 Jumlah RespondenBerdasarkanJenisKelamin 84

Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja 85

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 86

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja 87

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi 89

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel LoyalitasKaryawan 92

Tabel 5.8 Uji Validitas 94

Tabel 5.9 Uji Reliabilitas 96

Tabel 5.10 Uji Multikolinieritas 98

Tabel 5.11 Uji Outokorelasi 100

Tabel 5.12 Analisis Regresi Berganda 101

Tabel 5.13 Uji T Hitung 103

Tabel 5.14 Uji F Hitung 104

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15 Koefisien Determinasi 105

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1Kerangka Pemikiran 54

Gambar 4.1Struktur Organisasi 72

Gambar 5.1Uji Normalitas Histogram 97

Gambar 5.2Uji Normalitas Garis Plot 97

Gambar 5.3Uji Heteroskedastisitas 99

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATARBELAKANG

Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kinerja yang maksimal diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomodan Eti Nurhayati(2018:6). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi- fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

PT Mayatama Solusindo Dumai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Internet Service Provider, yaitu perusahaan dagang yang menyediakan jasa jaringan internet bagi masyarakat. Perusahan yang didirikan pada tahun 12

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

September 2012 dan semakin berkembang pesat hingga memiliki beberapa cabang di provinsi Riau dan di luar Riau seperti : Rohul, Duri, Pekanbaru, Bangkinang, Ogan Komering Ulu, Sawahlunto. Perusahaan ini memiliki 2 bagian pekerjaan yaitu office dan lapangan. PT. Mayatama Solusindo Dumai merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawan mereka hal ini dilihat dari penghargaan APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) yang mereka peroleh disetiaptahunnya

PT Mayataman Solusindo Dumai merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jaringan internet dengan harga yang relatif murah sehingga tidak heran banyak masyarakat Kota Dumai mempercayai perusahaan ini untuk melengkapi fasilitas rumah mereka dengan jaringan WIFI. Namun, tidak hanya memberikan jaringan internet rumahan PT. Mayatama Solusindo Dumai juga menyediakan jaringan internet dedicated yang disediakan untuk pelanggan dalam kategori perusahaan maupun Instansi pemerintah.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai Tahun 2016 - 2020

No	Uraian	Jumlah/ Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Bagian Office	23	23	25	25	26
2	Bagian Maintenance	22	22	30	34	37
TOTAL		**45**	**45**	**55**	**59**	**63**

Sumber PT. Mayatama Solusindo Dumai

Pada tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa disetiap tahunnya karyawan PT. Mayatama Solusindo selalu mengalami kenaikan dari tahun 2016-2020. Pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tabel tersebut juga penulis dapat menjelaskan bahwa karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai memiliki 2 bagian yang bekerja di PT. Mayatama Solusindo Dumai yaitu Office dan Lapangan. Bagian office terdiri dari Accounting, Admin, Stoker dan NOC sedangkan bagian lapangan terdiri dari Teknisi Pasang Baru, Teknisi Perbaikan dan Teknisi Kabel Utama. Namun, terdapat beberapa kendala yang sedang perusahaan ini alami, yaitu Budaya Organisasi yang rendah. Hal ini penulis dapatkan berdasarkan hasil wawancara awal penulis dengan supervisor perusahaantersebut.

Menurut **Kasmir (2016:191),** Budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atauorganisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda – beda dan memiliki budaya yang unik dalam mengorganisasikan atau mengatur individu-individu dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan pula bahwa tidak ada satupun organisasi adalah sama. Namun pada dasarnya, keunikan-keunikan organisasi merupakan kombinasi dari tipe budaya organisasi utama.

PT Mayatama Solusindo menganut kebudayaan Hirarki dimana budaya ini dilandasi oleh struktur, kendali dan lingkungan kerja yang bersifat formal dan pengendalian yang ketat. Maka pada sistem budaya ini dapat disimpulkan bahwa tidak optimalnya. Hal ini ditunjukkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menggunakan identitas karyawan/seragam pada lingkungan kerja. Seperti yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kita ketahui bahwa seragam merupakan identitas formal perusahaan untuk menunjukkan kualitas sebuah perusahaan tersebut.Sukses dalam konteks perusahaan yang mengadopsi kebudayaan hirarki ini adalah perencanaan yang andal, kualitas produk dan layanan yang tinggi. Pada kasus ini apa bila karyawan masih memiliki jumlah absensi yang tinggi maka kualitas produk dan layananan perusahaan akan kurang optimal. Karena pekerjaan yang dikerjakan karyawan dikerjakan dalam jangka waktu relatif singkat.

Seperti yang sudah dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan terlihat perbedaan yang signifikan organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga memiliki peranan penting untuk mempersatukan organisasi dalam mengendalikan serta membentuk sikap dan perilaku karyawan. Namun permasalahan yang terjadi di perusahaan ini adalah ada beberapa kebiasaan buruk karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai yaitu adanya karyawan yang tidak memakai identitas perusahaan seperti seragam, dengan alasan mereka merasa malas dan bosan menggunakan seragam sehingga lebih memilih pakaian casual untuk bekerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Maytama Solusindo Dumai Periode 2016-2020

Kriteria Absensi	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Sakit	19	32	37	38	41
Izin	33	52	61	63	67
Cuti	50	50	55	62	65
Alpha	90	122	125	140	155
Jumlah hari absen	192	256	278	303	328
Jumlah HariKerja	312	312	312	312	312
Jumlah Karyawan	45	45	55	59	63

Sumber PT. Mayatama Solusindo Dumai

Selain itu berdasarkan hasil wawancara penulis kepada pihak manajemenPT Mayatama Solusindo Dumai bahwa kebiasaan karyawan yang sulit untuk di rubah ialah tingginya tingkat absensi karyawan/tidak masuk kerja. Hal ini terlihat pada data rekapitulasi absensi pada tabel 1.2 yang penulis dapat dari pihak manajemen PT Mayatama Solusindo Dumai. Faktor lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT Mayatama Solusindo Dumai adalah faktor Kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakterisktik dasar yang memiliki hubungan kasual. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga setiap karyawan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

usaha peningkatan kinerja perusahaan/organisasi.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui kemampuan karyawan yaitu dengan mengetahui pendidikan terakhir karyawan tersebut karena semakin tinggi pendidikan karyawan tersebut maka semakin tinggi kualitas kompetensi karyawan. Pada penelitian ini penulis juga meminta rekapan data pendidikan karyawan di PT Mayatama Solusindo Dumai, berikut data rekapan data pendidikan terakhir pada karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai

Tabel 1.3. Rekapan Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai

No	Nama	Jabatan	Penempatan	Pendidikan
1	Suhardi	Direktur Utama	Dumai – Pekanbaru	S1
2	Edi Wiranto	Manager Operasional	Dumai	S1
3	Meriyati	Tex Accounting	Dumai	S2
4	Karta	Manager Sales	Dumai	S1
5	Silvia Alendra	Admin Finance	Dumai	S1
6	Betty	Manager Umum/Procursment	Dumai	DIII
7	Sheren Chang	Pajak	Dumai	DIII
8	Yoga Arya Esa	Manager Produk	Dumai	SMA
9	Rizki Ari	Audit	Dumai	SMA
10	Wibowo	SPV Project	Dumai	SMA
11	Ilham	Sales	Dumai	SMA
12	Yopi Dionisius. S	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
13	Muhammad Amin	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
14	Ichsan	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMA
15	GalihPradipta	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

16	Deni Maradona	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
17	GalihPradipto	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
18	Amri Luddin	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
19	Agus Kurniawan	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
20	Crismas sari tuasitumoran	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
21	Fransonapardos saragih	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
22	Muhammad ilham	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
23	RizkiPratamaRumapea	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
24	RizkyleonardoNapitupulu	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
25	Abraham jhonMoria	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
26	Muhammad Nur Hafiz	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
27	Muhammad Hamzah	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
28	Seprinaldi	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
29	Ade Supriyono	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
30	HengkiKrisdiantoro	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
31	Nanda Prayogi	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
32	Heri Fernanda	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
33	SyukronAzhari	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
34	YoriThafares	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
35	Ari Wibowo	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
36	FikriAfri Sandy	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
37	WahtuIrawan	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
38	MiftahulFauzan	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
39	Pauwal Ramadhan	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

40	Al Furqon	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
41	AgusSuryadi	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
42	Dandi RIzaldi	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
43	Anita Wandari	Stoker	Dumai	SMA
44	Putri Ayu	Cust. Service	Dumai	SMA
45	Sri	Cust. Service	Dumai	SMA
46	Sondang	Cust. Service	Dumai	SMK
47	Didi Prayoga	IT Support	Dumai	SMK
48	M. Tahta	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
49	Rian Hidayat	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
50	Hidayatullah	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
51	Refael	NOC	Dumai	SMK
52	Riyan Nanda	NOC	Dumai	SMK
53	Pujangga	NOC	Dumai	SMK
54	David Roberto	KepalaTeknisi	Dumai	SMK
55	Ridho Prada	NOC	Dumai	SMK
56	Prayoga	NOC	Dumai	SMK
57	Mazerian	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
58	Amirluddin	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
59	Ade Budi Saputra	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
60	Hamdani	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
61	BasriArnanda	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
62	Suryanto	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
63	Reflin	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK

Sumber: PT. Mayatama Solusindo Dumai

Pengukuran yang dilakukan adalah dengan melihat persepsi penyusun laporan keuangan terhadap kompetensi yang dimiliki. Bahwa kompetensi sangat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mempengaruhi kinerja karyawan hal ini terlihat apabila pada terdapat pekerjaanstatusnya *deadline*akan memberikan dampak buruk kepada perusahaan, karena kurang kompetensi yang membuat karyawan ini akan lambat melakukan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen PTMayatama Solusindo Dumai bahwa pengetahuan pada karyawan mereka masih relatif rendah sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal seperti: mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, terdapat banyaknya kesalahan saat dilakukannya audit tahunan. Berikut data penilaian kinerja periode 2016-2020 yang penulis dapatkan dari pihak manajemen PT. Mayatama Solusindo Dumai.

Tabel 1.4 :Hasil Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan PT. Maytama SolusindoDumai Periode 2016-2017

TAHUN	2016	2017	2018	2019	2020
PERILAKU KERJA					
Kedisiplinan	9	9	9	8,5	8,5
Tanggung Jawab	8,5	8,5	9	8,5	8,5
Kerjasama	8,5	8	9	8,5	8
Komunikasi	9	9	8,5	8,5	8
HASIL KERJA					
Kualitas kerja	8,5	8	9	8	7,5
Kuantitas kerja	8,5	8,5	8,5	8	7,5
Keterampilan Kerja	9	8	9	8	8

Sumber PT. Mayatama Solusindo Dumai

Pada tabel 1.4 diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai mengalami penurunan dari tahun 2016-2020 hal ini terlihat dari beberapa indikator perilaku kerja yaitu kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

komunikasi sedangkan pada indikator hasil kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja. Angka yang penulis dapatkan merupakan data perusahaan yang diberikan oleh supervisior PTMayatama Solusindo Dumai. Masing-masing indikator selalu mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini dapat dijadikan acuan bahwa kinerja karyawan di PT Mayatama Solusindo Dumai memang memiliki masalah atau tidak maksimal. Menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi yang diterapkan karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai belum maksimal. Berdasarkan penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan, maka judul yang akan diajukan pada penelitian ini adalah **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PTMayatama Solusindo Dumai"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo?
3. Apakah budaya organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo?

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MayatamaSolusindo Dumai.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. MayatamaSolusindo Dumai.

1.4 ManfaatPenelitian

1. Bagi Perusahaaan

   Untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari kinerjakaryawan.

2. Bagi Peneliti

   Sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana di fakultas ekonomi Universitas Islam Riau. Selain itu penelitian ini juga untuk menambah wawasan peneliti dan bermanfaat bagi peneliti sebagai buah karya ilmiah

3. Bagi Peniliti Selanjutnya

   Sebagai bahan pengetahuan dan referensi pengembangan penelitian selanjutnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penilitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Memuat teori-teori sebagai landasan/telaah pustaka dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerang kateori, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Memuat uraian tentang jenis penelitian, lokasi dan teknik penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode analisis data, skala pengukuran, variabel penelitian, definisi operasional dan alat analisis.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menjelaskan tentang sejarah perusahaan, visi, misi dan nilai perusahaan, struktur organisasi dan uraian jabatan.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang sudah dilakukan yang meliputi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari analisis data.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini berisi secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk penelitian lebih lanjut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber DayaManusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenagakerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. **(Bintoro dan Daryanto, 2017:15).**

Menurut **Hasibuan** (2019:10) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyrakat.

Menurut **Hamali** (2016:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Menurut **Kasmir** (2016:6) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian komopensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu digunakan dalam mengatur orang atau karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dalam organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kegiatan manajemen dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar apabila perusahaan mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Diantaranya Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan dan Pemberhentian. Fungsi sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan perusahaan.

Seperti dikatakan sebelumnya bahwa pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia.Karyawan memiliki hak yang harus diberikan seperti kompensasi, karier, kesehatan, dan keselamatan kerja yang layak. Dan karyawan harus mengerjakan seluruh yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang diinginkan.Dalam praktiknya pengelolaan SDM tidaklah mudah, perlu seni tersendiri. Sehingga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan harus mengambil langkah- langkah atau tindakan-tindakan sebagai berikut:

1. Mempengaruhi

   Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga seluruh karyawan akan melakukan seluruh tugas-tugasnya sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk memengaruhi bawahan agar mau mengerjakan perintah yang diberikan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Memotivasi

   Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan karyawan terdorong atau terangsang untuk bekerja secara sungguh-sungguh.

3. Loyal

   Pimpinan juga harus mampu menekan tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan dengan mengakomodasi seluruh kepentingan karyawan secara profesional dan proporsional. Terjadinya tingkat *turnover* sangat merugikan pihak perusahaan, seperti perlu biaya rekrutmen dan seleksi ulang, dan biaya pelatihan. Artinya dalam hal ini perusahaan perlu mencari, menyeleksi dan mendidik karyawan baru untuk posisi yang ditinggalkannya.

4. Komitmen

   Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhaan kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan juga harus mampu untuk menepati janji-janji yang telah dibuatnya. Komitmen karyawan sangat penting sehingga semua saling mematuhi dan menjaga kepentingan perusahaan. Pimpinan dianggap gagal jika karyawan tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

komitmen terhadap janji dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

5. Kepuasaankerja

   Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi dan semangat kerjannya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas pimpinan berhasil menjalankan misinya.

6. Kinerja

   Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahliah, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan. Artinya untuk meningkatkan kinerja maka faktor yang disebutkan diatas harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengaruh pimpinan dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan sangatlah besar.

7. Kesejahteraan

   Pimipinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terusmeningkat.

Dalam melaksanakan seperti yang telah dijelaskan diatas harus benar benar dilakukan dengan pimpinan yang memiliki pemahaman luas terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia. Karena perubahan lingkungan dan teknologi yang terjadi akan mengubah kondisi kerja yang kemudian akan diadaptasi kembali.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2 Kinerja

Menurut **Edison** (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut **Afandi** (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dalam praktiknya, tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi yang selalu diinginkan, baik dari karyawan itu sendiri ataupun dari organisasi. Banyak terdapat kendala yang menjadi pengaruh pengaruh kinerja. Baik dari pihak organisasi maupun pribadi karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (**Kasmir, 2016:189) :**

1. Kemampuan dan Keahlian

   Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila seseorang memiliki kemampuan serta keahlian, maka mereka dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kompetensi

   Kompetensi merupakan point penting yang harus dimiliki individu agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Rancangan Kerja

   Rancangan pekerjaan dibuat untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, apabila karyawan sudah merancang pekerjaan mereka. Maka pekerjaan tersebut akan lebih efektif dan efesien untuk diselesaikan.

4. Kepribadian

   Kepribadian seseorang adalah karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Gaya Kepemimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh, gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

8. Budaya Organisasi

   Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

   Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

    Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

    Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan ditempatnya bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

12. Komitmen

    Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

    Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

Berikut indikator-indikator kinerja karyawan menurut (**Afandi, 2018:89):**

A. Kuantitas hasil kerja

   Bentuk satuan atau ukuran yang berhubungan dengan hasil kerja yang dinyatakan dalam bentuk ukuran dan angka.

B. Kualitas hasil kerja

   Kualitas merupakan mutu dari hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk angkaa atau padanan angka lainnya.

C. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

   Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hematbiaya

D. Disiplin kerja

   Tata carakepadahukum dan peraturan yang berlaku pada suatutempat.

E. Inisiatif

   Kemampuan mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu, mampu melakukan apa yang harus dikerjakan terhadap pekerjaan atau sesuatu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang ada disekitarnya, tetap berusaha walaupun terasa sulit untuk mengerjakannya.

F. Kesulitan

Hasil pengukuran tingkat kesulitan adalah apakah pekerjaan itu mampu tercapai atau tidak.

G. Kepemimpinan

Suatu proses yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan agar tujuan mampu terealisasikan dengan benar.

H. Kejujuran

Kejujuran merupakan sifat pribadi manusia yang secara psikologi ada didalam diri individu sendiri.

I. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculangagasan.

Menurut **Moeheriono (2011:80),**pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini :

1. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu denganbenar.

3. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapaitujuan.
5. Produktivitas. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenagakerja.
6. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia **Edison dkk,(2016:195)** indikator yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Target

   Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

   Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitaspelanggan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Waktupenyelesaian

   Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taatasas

   Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja **Mangkunegara**(2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. FaktorKemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (abilty) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya *the right man in pleace, the man on the rightjob.*

2. FaktorMotivasi

   Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik siap secara mental,fisik,tujuan, dan situasi, artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

Menurut **Henry Simamoradalam Mangkunegara** (2014 : 14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

A. Faktor individu yang terdiridari:
   1. Kemampuan dan Keahlian
   2. Latar Belakang
   3. Demografi

B. Faktor Psikologis yang terdiridari:
   1. Persepsi
   2. Attitude
   3. Personality
   4. Pembelajaran
   5. Motivasi

C. Faktor Organisasi yang terdiri dari:
   1. Sumber daya
   2. Kepemimpinan
   3. Penghargaan
   4. Struktur
   5. Job desain

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Selanjutnya ditambahkan lagi menurut **A. DeleTimpledalam Mangkunegara** (2014 :15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu adalah faktor yang dihubungkan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan seseorang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan atau tempat kerja. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan. Faktor eksternal ini dapat bersifat langsung maupun tidaklangsung

2.3 Budaya Organiasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipakai oleh segenap anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja, karena kebiasaan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut **Fahmi** (2017:233) budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan

Menurut **Wardiah** (2016:196), Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap,berperilaku,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Menurut **Robert** dalam **Amelia** (2016:8), budaya organisasi adalah norma yangmenginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai diatas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, peraturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan karyawan dan kliennya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasitersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut **Robert** (2003:80)ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagaiberikut:

1) Nilai.
2) Kepercayaan.
3) Perilaku yang dikehendaki.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4) Keadaan yang amat penting.
5) Pedoman menyeleksi atau mengevaluasikejadian.
6) Perilaku.

Sedangkan menurut **Veithzal, (2003: 81),**faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal yaitu sebagai berikut:

1. Pola-pola yang dipandu oleh norma.
2. Nilai-nilai.
3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Menurut **Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 131),** untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut dimensi/ indikator dari budaya organisasi :

1. Kesadarandiri

   Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, manaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

2. Keagresifan

   Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menerapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

3. Kepribadian

   Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepuasan kelompok.

4. Performa

   Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasitim

   Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Ada beberapa yang merupakan indikator-indikator budaya organisasi yang dibatasi oleh karakteristik utama dari budaya organisasi menurut **Robbins (dalam Nurmansyah, 2016:159)** yaitu:

1. Identitas anggota organisasi, yaitu kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi diri secara keseluruhan bukan sekedar pekerjaan atau profesi.
2. Penekanan kelompok, yaitu gabungan dari beberapa individu menjadi satu kelompok agar mampu menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Fokus pada karyawan, merupakan hasil dari keputusan manajemen yang dibuat guna mempertimbangkan efek dari hasil kinerja karyawan.
4. Integrasi unit kerja, merupakan kemampuan unit kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara berkoordinasi saling terkait.
5. Kontrol, yaitu bagaimana kebijakan, peraturan dan pengaruh langsung dapat digunakan untuk mengendalikan pegawai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Toleransi resiko, yaitu suatu dorongan karyawan untuk bersikap agresif, inovatif dan mampu dalam menghadapi resiko.
7. Kriteria imbalan, yaitu feedback kepada karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan, seperti peningkatan gaji dan promosi dialokasikan berdasarkan kinerja karyawan, bukan hanya mempertimbangkan faktor senioritas atau anak emas.
8. Toleransi konflik, yaitu bagaimana karyawan dikondisikan pada iklim konflik dan kritik terbuka.
9. *Orientasi means ends*, yaitu bagaimana manajemen lebih memusatkan pada hasil atau keluaran, bukan pada teknik dan proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.
10. Fokus pada sistem terbuka, yaitu bagaimana organisasi memantau dan mengahadapi perubahan-perubahan di lingkungan eksternal.

Fungsi Budaya Organisasi Menurut **Brown** (1998:89) dalam (**Wardiah**, 2016:205), menyebutlima fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Mengurangi konflik internal

   Mengurangi konflik internal, disebabkan budaya dapat diartikan sebagai semen atau alat prekat yang memainkan peranan dalam memperkaya kohesi sosial didalam organisasi dan mengikat seluruh anggota organisasi.

b. Memberi Motivasi Kepada Anggota Organisasi

   Memberikan motivasi kepada anggota organisasi melalui, kenaikan gaji, promosi jabatan, pemberian reward atau bonus. Upaya yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bersifat ekstensik ini memang berhasilsampai pada tingkat-tingkat tertentu, tetapi pada pihak lain ternyata pegawai lebih termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, seperti merasa dihargai dan terjamin.

c. Mendorong Tercapainya Keunggulan Kompetitif

Budaya yang kuat akan meningkatkan konsistensi, koordinasi, dan pengawasan, serta mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan motivasi.

Nilai karakteristik budaya organisasi menurut **Tan (2000)** dalam **Wardiah (2016:202)**, yaitu:

1. *Individual initiative* (inisiatif individu)
2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko)
3. *Direction* (kejelasan menciptakan sasaran)
4. *Integration* (integrasi)
5. Management *support* (dukungan manajemen)
6. *Control* (pengawasan)
7. *Identity* (identitas)
8. *Reward system* (sistem penghargaan)
9. *Conflictolerance* (toleransi terhadap konflik)
10. *Communication pattern* (pola komunikasi)

2.4 Kompetensi

Pengertian Kompetensi menurut **McClelland dalam** (**Jimmy L. Gaol, 2014:499**), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Sedangkan **Wibowo (2016:271)** mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk malaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain (**Darsono dan Siswandoko, 2011:123)**.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan mencakup pada pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang.

Karakteristik Kompetensi Menurut **Spencer and spencer dalam (Wibowo, 2016: 273)** menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karekteristik orang dan mengindikasikan cara berprilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a. Motif

   Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b. Sifat

   Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang pilot tempur.

c. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

d. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

e. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi **Michael Zwell dalam (Wibowo, 2016:283)** mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2) Keahlian atau keterampilan

Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisaional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4) Karakteristik personal

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian 30 manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Peningkatan kompetensi akan menigkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6) Isu-isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7) Kapasitas intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di anatara pekerja yanng dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi
b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Dimensi dan Indikator Kompetensi beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut **Gordon dalam Sutrisno (2011:204)** sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding) Kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tetang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (skill) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan 33 dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).
5. Sikap (attitude) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (interest) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.5 PenelitianTerdahulu

Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya tentang Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan:

Tabel 2.1 : TabelPenelitianTerdahulu Dan JuduSkripsi

No	Nama Peneliti (Th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Debby Zelvia (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Regional I Medan	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Telkom Divisi Reegional I Medan secara Parsial dan Simultan	1. Jumlah sampel yaitu 68 responden 2. Menggunakan Teknik Purposive Sampling 3. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner 4. Teknis Analisis data yaitu *Path Analysis*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.	Vieska Shinura Purba (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Witel Medan	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi, kepribadian dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan.	1. Metode analisis data yaitu metode deskriptif dan metode regresi linier berganda. 2. Sampel berjumlah 68 orang	Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi, kepribadian dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi (α) = 5%.
3.	Muham-mad Fahmi (2019)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. WitelSumut	Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi Secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia WitelSumut	1. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin 2. Sampel berjumlah 67 responden. 3. Teknik pengumpulan data yaitu teknik wawancara dan angket	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara persial maupun simultan.
4.	Citra Bella Monizsy-a (2016)	Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Sales Force PT Telkom Indonesia Witel Jatim	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan, bagian Sales Force PT Telkom	1. Metode penelitian adalah Metode Explanatory Research, 2. Jumlah sampel yaitu 40 responden. 3. Analisis data yang digunakan	Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan berbasis kompetensi terhadap kemampuan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		Surabaya	Indonesia Witel Jatim Surabaya.	adalah analisis deskriptif dan analisis jalur.	antara variabel pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja Dan Terdapat pengaruh tidak langsung dari pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja
5.	Annisa Putri Soetrisno (2018)	Pengaruhb Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung	Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.	1. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner 2. Jumlah sampel berjumlah 63 responden 3. Metode teknik simple Random Sampling	Bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

Sumber : Diperoleh dari beberapa jurnal

2.6 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan mengenai cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan replica pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebihbaik. **(Sugiyono, 2014:13)**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun ada beberapa defenisi dalam penelitian ini yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2.2 : Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	KinerjaKaryawan (Y)	Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu **(Kasmir : 2016)**	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasi lkerja 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas 4. Displin kerja 5. Inisatif 6. Kesulitan 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas **Afandi**(2018:89)	Likert
2.	Budaya Organisasi (X_1)	Budaya organisasi merupakan kebiasaan- kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan **Kasmir**(2016:189)	1. Identitas anggota organisasi 2. Penekanan kelompok 3. Fokus pada pegawai 4. Integrasi unit kerja 5. Kontrol 6. Toleransi resiko 7. Kriteria imbalan 8. Toleransi konflik 9. *Orientgasi means ends,.* **(Nurmansyah, 2016 :159)**	Likert

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.	Kompete-nsi Karyawan (X_3)	Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. **Wibowo (2016:271)**	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Pemahaman (understanding) 3. Kemampuan/Keterampilan (skill) 4. Nilai (value) 5. Sikap (attitude) 6. Minat (interest) **Gordon dalamSutrisno (2011:204)**	Likert

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan skema yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian.

Variabel Penelitian:

1. Variabel Independen (X)

   Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Kompensasi.

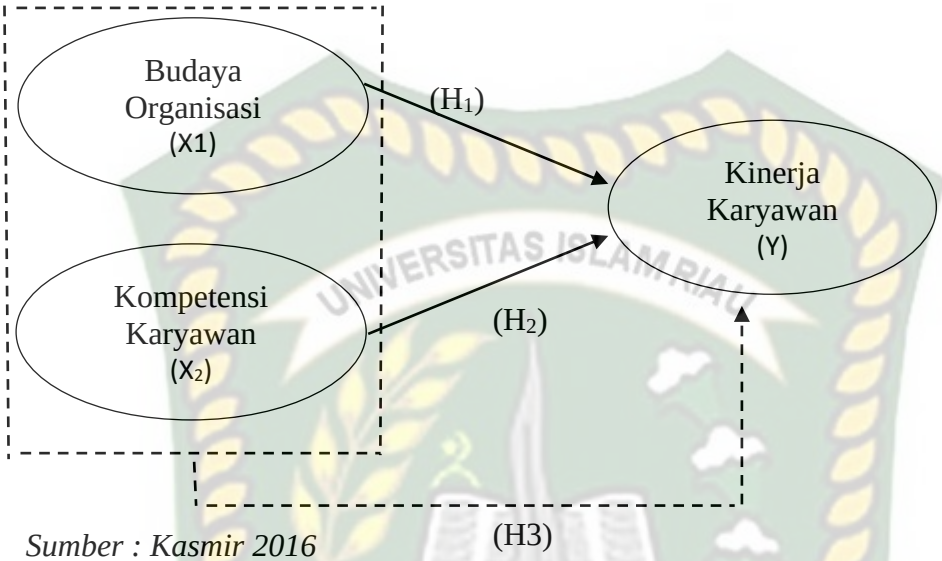
2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut kerangka pemikian pada penelitianini :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Kasmir 2016

Keterangan:

⟶ = Berpengaruh secara sendiri atau parsial

- - - -> = Berpengaruh secara bersama-sama atau simultan

2.8 Hipotesis

Menurut **(Sugiyono, 2014:93)**, hipotesis adalah kesimpulan atau pemikiran sementara yang masih perlu diuji kebenarannya untuk menjawab permasalahan yang diajukan didalam penelitian. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruhsignifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mayatama Solusindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

H2: Diduga kompetensi Karyawan berpengaruhsignifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mayatama Solusindo.

H3: Diduga Budaya Organisasi dan kompetensi Karyawan berpengaruhsignifikan secara simultan terhadap Kinerja Kayawan PT. Mayatama Solusindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / ObjekPenelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mayatama Solusindo Dumai yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin, Dumai, Provinsi Riau. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Internet Service Provider*.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan jenis data yang dapat dihitung secara langsung, dengan ketentuan data tersebut merupakan informasi atau penjelasan yang dinyatakan berbentuk angka. Sedangkan sumber data terdiri menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder, berikut penjelasannya :

1. Data Primer

   Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung kelingkungan /lokasi penelitian. Data primer pada penelitian ini diperoleh menggunakan teknik wawancara kepada narasumber pihak PT Mayatama SolusindoDumai.

2. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan data pelengkap dari data primer yang diperoleh melalui study pustaka, buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan dari data sekunder adalah untuk memperkuat hasil dari data primer.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.2.3 TeknikPengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan/pernyataan mengenai opini yang bersumber dari indikator penelitian yang berkaitan dengan responden. **Menurut Istijanto (2011:81)** skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju, dengan nilai 5

S : Setuju, dengan nilai 4

CS : Cukup Setuju, dengan nilai 3

TS : Tidak Setuju, dengan nilai 2

SS : Sangat Tidak Setuju, dengan nilai 1

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang diperoleh secara langsung, transparan, mendalam dan tersturuktur. Apabila narasumber diwawancara maka narasumber tersebut akan mengungkapkan perasaan, sikap, motivasi serta keyakinan terhadap topik yang dipertanyakan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari seluruh individu yang diteliti. Jumlah populasi pada penelitan ini adalah sebanyak 63 orang. Yaitu jumlah keseluruhan karyawan PT Mayatama Solusindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang akan diteliti. Namun pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi untuk diteliti, jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 63 karyawan PT Mayatama Solusindo. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan cara mengambil keseluruhan anggota populasi sebagai responden sampel. **(Sugiyono, 2013:124)**

3.4 Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan dua tahapan analisis yaitu dengan analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan pengelompokan responden kedalam karakter yang sudah diteteapkan yaitu berdasarkan, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dll. Sedangkan analisis kuantitatif merupakan analasis yang menggunakan pendekatan angka. Namun sebelum melakukan analisis kuantitatif maka terlebih dahulu harus dilakukan beberapa uji yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalistik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Hipotesis dan KoefisienDeterminasi (R^2)

3.5 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data ditentukan oleh instrument yang berkualitas. Untuk mengetahui uji kualitas maka dilakukan uji validitas dan uji realibilitas data. **(Sugiyono, 2011:111)**

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan sah atau valid apabila pertanyaan/ pernyataan dari kuesioner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang sedang diukur pada penelitian.Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang artinya analisis faktor untuk menguji unit dimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat menginformasikan sebuah konstruk.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu **(Ghozali, 2011: 47)**. Dalam penelitianini uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* ,dengan koefisein yang diukur beragamantara 0 sampai 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa konsistensi internalnya tidak reliabel

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh menghasilkan estimator linier yang baik atau tidak. Agar regresi linier menghasilkan estimator yang baik maka harus memperhatikan beberapa asumsi sebagai berikut

a. Terdapat hubungan linear antara variable bebas dan variable terikat.
b. Besarnya varian eror atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variable bebas (bersifat *homoscedasticty*).
c. Independen dari eror (*non autocorrelation*).
d. Normalitas dari distribusi eror.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Pengukuran uji klasik data digunakan menggunakan uji normalitas, uji multikolerasi, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.6.1 Uji Normalistik

Uji normalistik dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual yang distandarisasi dalam model regresi pendistribusi normal atau tidak. Apabila nilai residual mendekati nilai rata-ratanya maka nilai residual itu dikatakan normal. Uji normalistik akan menghasilkan kurva berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga apabila menghasilkan nilai residual yang normal.

Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan per variable (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (*multivariable*) (**Suliyanto, 2011 : 69**). Pada penelitianini menggunakan uji normalitas dengan grafik *Normal Probality Plot* (P-PPlot), *apabilatitik* (data) masih berada disekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya

3.6.2Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi adanya korelasi antara varibel independen atau tidak. Untuk mendeteksi adanya multikorelasi dalam model regresi dapat dilihat dari nilai VIF *(Variance Inflaction Factor).*

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi memilik inilai yang konstan maka disebut dengan heteroskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang menggunakan data *cross-section.* Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis grafik untuk uji heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Outokorelasi

Uji Outokorelasi dilakukanuntukmengetahuiadatidaknyakorelasi yang terjadi pada residual pada suatupengamatan lain pada model regresi. Pada dasarnyauntukmelakukan uji outokorelasibiasanyadilakukan uji *Durbin-Watson*. Uji *Durbin Watson*adalah uji untukmengetahuioutokorelasidari model empiris yang diestimasi.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial atau secara per variabel terhadap variabel terikat yaitu apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. **(Suliyanto, 2011:4)**

Apabila nilai $T_{tabel} > T_{hitung}$, H0 diterima dan apabila nilai$T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H1 diterima.Begitupun apabila signifikan > α (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak dan jika signifikan < α (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

3.7.2Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila varibel independen memiliki pengaruh maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit.* Begitu juga sebaliknya apabila varibel

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen maka model regresi tersebut tidak cocok atau *non fit.*

Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variable independen dapat menerangkan variable dependen secara serentak. Sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima secara bersama-sama variable independen tidak memiliki pengaruh terhadap variable dependen. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variable independen terhadap variable dependen dapat digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika sig > α (0,05), maka H0 diterima H1 ditolakdanjika sig < α (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

3.7.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen.

3.8Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengukur/mengetahui dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

$y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + e$

Keterangan :

y = KinerjaKaryawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a = Konstanta.

b = Koefisien.

X_1 = BudayaOrganisasi.

X_2 = Kompetensi.

e = Variabel lain yang tidakditeliti.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan menyediakan jasa penyambungan jaringan internet ke masyarakat. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 26 November 2007 dan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki pelanggan terbanyak di Kota Dumai setelah Indihome. Ciri khas dari Mayatama Solusindo Dumai adalah logo MY dengan kombinasi warna biru, ungu dan hitam.

PT. Mayatama Solusindo Dumai berdiri sejak tahun 2007 dan menjadi bagian dari perusahaan IT yang berpusat di Jalan Diponegoro No. 84 Dumai-Riau. Pada Tahun 2012 memilih berpisah dan berdiri sendiri sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa internet dengan berdasarkan surat keputusan dari Menteri Komunikasi dan InformatikaNomor:319 Tahun 2014 tentang "Izin Penyelenggaraan Jasa Akses Internet" *(Internet Service Provider)*. Selain itu, PT. Mayatama Solusindo Dumai telah memiliki banyak cabang di Provinsi Riau yang diantaranya adalah Pekanbaru, Rohul, Duri, dan Bangkinang dengan berpusat di Kota Dumai. PT. Mayatama Solusindo Dumai berdiri padatanggal 20 Agustus 2014 yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin Blok 8A,Dumai. PT Mayatama Solusindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *internet service provider*. Selain menyediakan jaringan internet, PT. Mayatama Solusindo juga menyediakan jaringan TV yang dapat diakses untuk pelanggan pengguna Mayatama Solusindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

JaringanMayatamaSolusindo

Jaringan Mayatama Solusindo menggunakan fiber optic untuk menghubungkan antar kota, untuk menjamin pelanggan melakukan mengirim/menerima data dan *voice calls,*dengan cepat dan aman keseluruh dunia.

PT Mayatama Solusindo menggunakan peralatan yang canggih dan menggunakan teknik manajemen proaktif sehingga menawarkan kestabilan yang dijamin. Hal ini dikarenakan PT Mayatama Solusindo menggunakan infrastruktur jaringan yang handal diseluruh sirkuit diatur sesuai kebutuhan.

Internet

Mayatama Solusindo memiliki *Redudant System* baik untuk akses lokal ke wilayah sekitar Dumai yang menjamin kelangsungan konektivitas tinggi hingga 99%. Mayatama Solusindo memberikan jaminan *bandwith upstream* dan *downstream* diterima oleh pelanggan adalah simetris *(Bandwith Simetris)*. Misalnya,*bandwith* disepakati adalah 1200 kbps, sehingga pelanggan akan mendapatkan 1200 kbps untuk *upstream* dan 1200 kbps untuk *downstream*.

Early Warning System

Sebuah sistem untuk memonitor semua kegiatan dari konektivitas pelanggan Mayatama Solusindo ke internet. Selain itu, sistem ini tetap memiliki fungsi sebagai peringatan dini setiap gangguan koneksi pada pelanggan, sehingga Mayatama Solusindo dapat memberikan solusi secara cepat dan akurat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Collocation

Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, Mayatama Solusindo saat ini telah menyediakan *Colocation Server*. *Colocation Server* adalah layanan penyewaaan tempat untuk meletakkan server anda. Anda dapat membawa server milik anda ke kami untuk dihubungkan dengan internet dengan harga yang murah dan terjangkau.

Maintenance

Maintanence komputer dan jaringan merupakan salah satu kebutuhan penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan tersebut. Mayatama solusindo bersedia menjadi patner untuk memelihara komputer instalasi jaringan dalam perusahaan anda. Selain itu, PT Mayatama Solusindo juga memberikan keamanan terhadap data dan informasi dalam jaringan dan komputer agar operasional perusahaan anda berjalan dengan aman.

Carrier

IP Transit

IP transit merupakan layanan interkoneksi trafik ke global internet yang langsung terhubung dengan beberapa *Internet Exchange (IX)* di dunia.

IPLC

International Private Lease Circuit atau *IPLC* adalah layanan *clear chanel point to point* yang dugunakan oleh penyedia jasa maupun perusahaan untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berkomunikasi antar kantor yang secara geografis tersebar di seluruh dunia. Sebuah *IPLC* dapat digunakan untuk akses internet, bisnis pertukaran data, konferensi video dan setiap bentuk lain dari telekomunikasi.

Enterprise

Layanan *enterprise* di tujukan kepada pelanggan korporasi dimana keberadaan internet sangat krusial dalam bisnis yang mereka jalankan. Kecepatan dan kecakapan pelayanan sangat dibutuhkan oleh para pelangan layanan *enterprise*. Contoh, pada jenis korporasi seperti hotel, bank, mining dan sebagainya.

DLA

Merupakan koneksi *internet broadband* dengan rasio *bandwich* 1:1. Produk ini didedikasi menggunakannya. Layanan ini memungkinkan anda untuk mengirim dan menerima email lebih cepat, mengunduh file-file besar dan menonton siaran streaming melalui dunia maya.

Global *VPN*

Merupakan layanan *virtual private network*, dimana layanan ini memungkinkan pelanggan untuk menggabungkan beberapa komputer dari internet untuk membuat jaringan pribadi. Layanan ini dapat membuat pelanggan melakukan kegiatan browsing tanpa membiarkan orang lain dapat melacak data dan IP yang dibuka oleh pelanggan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

VSAT

Merupakan layanan inernet *boardband* yang dapat dinikmati selama sepanjang waktu dengan memanfaatkan teknologi *VSAT (satelit)*, sehingga mampu menjangkau seluruh lokasi di Indonesia termasuk wilayah pedalaman. Teknologi terkini yang digunakan membuat produk ini dapat meminimalisir gangguan yang diakibatkan oleh perubahan cuaca. Layanan ini juga mendukung kelancaran komunikasi data dan suara sehingga sesuai bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan yang memiliki cabang tersebar di area perkotaan maupun pendalaman.

4.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Berpegang pada nilai profesionalisme, untuk menjadi terkemuka dalam penyedia sektor informasi, edukasi dan pelayanan jasa

4.2.2 Misi Perusahaan

- Berkomitmen untuk menyediakan jasa pelayanan jaringan dan komunikasidata sebagai solusi dalam pengembangan bisnis untuk semua pelanggan.
- Menjadi yang termuka sebagai peyedia layanan internet.
- Menjadi mitra terbaik dalam setiap elemen dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.2.3 Nilai-nilai Perusahaan

- Profesionalisme.
- Integritas.
- Kerjasama Tim.
- Kepuasan Pelanggan.
- Organisasi Pembelajar.
- Penyempurnaan Terus-menerus.

4.3 StrukturOrganisasi PT. MayatamaSolusindo

Struktur organisasi merupakan gambaran umum suatu perusahaan secara sederhana yang memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab,baik secara vertikal maupun horizontal dalam satuan kerja di perusahaan tersebut. Hal ini bertujuan untuk membantu pimpinan perusahaan dalam mengidentifikasi, mengkoordinir, tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan dari PT. MayatamaSolusindo struktur organisasi disusun berdasarkan ketentuan dengan tujuan menjelaskan segala fungsi kewajiban dan tanggung jawab personal pada setiap bagian yang sudah ditempati. Dalam hal ini, wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan diberikan secara langsung kepada para pejabat yang memimpin tiap-tiap bagian menurut tata jenjang organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Struktur organisasi di PT. MayatamaSolusindo sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. MayatamaSolusindo

4.4 Uraian Jabatan

Adapun tugas masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. **Direktur**

   Tugas dan tanggung jawab Direktur adalah:

   a. Membuat kebijakan-kebijakan.

   b. Memilih, menentukan dan mengawasi pekerjaan setiap karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Menyetujui anggaran tahunan dan melaporkan laporan pada pemegang saham.
d. Bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh perusahaan.
e. Membuat strategi dan menetapkan strategi untuk mecapai visi dan misi perusahaan.
f. Menjadi wakil bagi perusahaan dalam hubungan dengan dunia luar perusahaan.
g. Pengambil keputusan dan menentukan kebijakan dan peraturan tertinggi perusahaan.
h. Mengawasi dan mengkoordinasi seluruh kegiatan yang ada di bawahnya seperti kepegawaian, administrasi, keuangan dan lain sebagainya.
i. Mengangkat karyawan dan memberhentikan karyawan.
j. Merencanakan, menyusun, serta mengembangkan sumber daya perusahaan.

2. Manager Sales

Tugas dan tanggung jawab Manager Sales adalah:

a. Bertugas mengawasi tim penjualan.
b. Turut menangani keluhan pengguna.
c. Membuat penganggaran perusahaan.
d. Memonitoring pelanggan.
e. Memberikan keuntungan pada perusahaan.
f. Menentukan jadwal waktu promosi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

g. Menyelenggarakan pelatihan untuk tim.

3. Manager Produk

Tugas dan tanggung jawab Manager Produk adalah:

a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian.
b. Menentukan standar kontrol kualitasproduk.
c. Mengawasi proses.
d. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan
e. produksi.
f. Mengawasi pekerjaan staf junior.
g. Menilai kelayakan proyek.
h. Mengelola pemesanan dan pembelian bahan produksi.
i. Menjadi penghubung dengan pembeli, pasar dan staff penjualan.
j. Memperkirakan serta melakukan negoisasi rentang waktu denganklien dan manajer dalam hal yang berkaitan dengan proses produksi.

4. Manager Operasional

Tugas dan tanggung jawab Manager Operasional adalah:

a. Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efesiensi operasi perusahaan.
b. Memangkas habis biaya-biaya operasi yang tidak menguntungkan perusahaan.
c. Meneliti teknologi baru dan metode alternative efisiensi.
d. Mengawasi produk barang atau penyediaan jasa.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Mengawasi persediaan distribusi barang dan tata letak fasilitas operasional.
f. Membuat pengembangan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang.
g. Meningkatkan sistem operasional, proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
h. Melakukan pertemuan rutin dengan direktur secara berkala.
i. Mengatur anggaran dan mengelola biaya.
j. Mengelola program jaminan kualitas.

5. Manager Umum

Tugas dan tanggung jawab Manager Umum adalah:

a. Memutuskan kerjasama dengan pihak yang tidak menguntungkan demi mengurangi merugikan perusahaan.
b. Menandatangi sebuah kebijakan sebagai bukti tertulis bahwa dia ikut bertanggung terhadap kebijakan yang telah diterapkan, kebijakan tanpa adanya pengesah tidak akan diakui.
c. Menganalisis data semua karyawan sebagai bahan acuan untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.
d. Mengontrol operasional harian perusahaan agar terciptanya iklim kerja yang harmonis.
e. Bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
f. Menjaga kerjasama yang baik antar partner kerjasama.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

g. Menghadiri seminar atau undangan dalam rangka meningkatkan channel serta jaringan sebagai upaya memperluas *marketing network*.

h. Melakukan pengecekan terhadap setiap departemen.

6. Procurement

Tugas dan tanggung jawab Procurement adalah:

a. Merencanakan pembelian atau penyediaan.

b. Membuat prosedur standar untuk barang atau jasa.

c. Menyesuaikan spesifikasi barang atau jasa yang dibutuhkan perusahaan.

d. Mencari vendor atau *supplier*.

e. Menganalisa perbandingan biaya pembelian dari *supplier* atau vendor.

f. Menegosiasikan harga, pengiriman dan waktu pembayaran.

g. Menerima tagihan pembayaran dari vendor atau *supplier*.

h. Melakukan kontrol persediaan barang.

i. Menentukan *supplier* yang memenuhi syarat (kompeten).

j. Melaksanakan proses pembelian.

k. Melaksanakan evaluasi atas kinerja *supplier*.

7. Auditor

Tugas dan tanggung jawab Auditor adalah:

a. Merencanakan, mengendalikan dan mencatat pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Mengetahui dengan pasti sistem pencatatan dan pemrosesan transaksi dan menilai kecukupannya sebagai dasar penyusunan laporan keuangan.

c. Memperoleh bukti audit yang relevan dan reliable untuk memberikan kesimpulan rasional.

d. Melaksanakan tinjau ulang laporan keuangan yang relevan seperlunya dalam hubungannya dengan kesimpulan yang diambil berdasarkan bukti audit lain yang didapat dan untuk memberi dasar rasional atas pendapat mengenai laporan keuangan.

8. Sales

Tugas dan tanggung jawab Sales adalah:

a. Melakukan penjualan produk atau jasa.

b. Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail.

c. Menetapkan rencana dan strategi yang harus dilakukan kedepannya.

d. Mempunyai wawasan dan relasi yang luas.

e. Menjamin kepuasan pelanggan.

9. Network Operation Center (NOC)

Tugas dan tanggung jawab *NOC* adalah:

a. Memonitor semua hubungan *backbone* dan pendukung jaringan lainnya.

b. Menjamin bahwa server dan pelayanan bekerja secara terus menerus selama 24 jam.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Memberi jaminan untuk mendukung kualitas layanan jaringan kepada pengguna.
d. Membuka pelacakan dan resolusi dokumentasi permasalahan pada sistem jaringan.
e. Menangani konfigurasi dan perubahan manajemen jaringan, *network security*, *performance* dan *policy monitoring*, pelaporan, jaminan kualitas, *scheduling* dan dokumentasi dengan memanfaatkan kemampuan *management network*, *monitoring* dan *analysis tools*.
f. Memberikan kemudahan kepada user dalam melakukan aktivitas koordinasi operasi dengan semua pendukung dan *vendor* terkait dengan fungsi *network.*
g. Melakukan pengecekan dan *onsite* ke tempat perangkat jaringan, jika ada masalah atau ada perubahan manajemen jaringan.

10. SPV Project

Tugas dan tanggung jawab SPV Project adalah:

a. Mengontrol pelaksanaan operasional proyek.
b. Melaksanakan kegiatan operasional proyek.
c. Merencanakan jadwal pekerjaan untuk mandor.
d. Merencanakan dan menghitung kebutuhan dan penempatan material maupun tenaga kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

11. Pajak

Tugas dan tanggung jawab Pajak adalah:

a. Melakukan segala pencatatan,
b. Pembayaranpajakperusahaan
c. Pelaporanpajak
d. Pengawasan proses administrasi yang berkaitan dengan pajak suatu perusahaan

12. Admin dan Finance

Tugas dan tanggung jawab Admin dan Finance adalah:

a. Membuatpembukuan dan laporankeuangan
b. Membuatarsip dan data entry
c. Melakukantransaksikeuanganperusahaan dan mencatattransaksisecaraakurat
d. Memantan dan melakukanpembayarankepadapemasok
e. Melakukanpenagihankepadapelanggan
f. Melakukan Stok Opname&mencatatTranskasi Stok
g. Mengeloladokumen dan suratmenyuratperusahaan
h. Membuatlaporanpajak

13. Stoker

Tugas dan tanggung jawab Stoker adalah:

a. Memeriksapersediaanbarang yang ada di Gudang untukkebutuhanopersional

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Menerima dan menyeleksibarangkebutuhanoperasional yang dikirim oleh supplier menurutjenis, mutu dan jumlahnya
c. Membuatlaporanapabilaadabarang yang datangdalamkeadaanrusak
d. Melakukan proses penyimpanan material operasionalberdasarkanprosedur yang telahditentukanperusahaan
e. Menerapkantertibadministrasipergudangandenganbaik
f. Memeriksasuhupenyimpanan di freezer

14. PIC Teknisi

Tugas dan tanggung jawab PIC Teknisi adalah:

a. Bertanggung jawab secara keseluruhan atas *event* atau tugas yang telah disebutkan oleh seorang manajer atau kepala divisi.
b. Memantau perkembangan tugas tersebut, memberikan laporan kepada kepala divisi, serta menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang datang terkait tugas tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Pada bab ini membahas hasil dari analisa data yang digunakan untuk model regresi berganda berdasarkan variabel independen dan variabel dependen penelitian. Dimana variabel independen adalah Budaya Organisasi dan Kompetensi sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 63 orang, dari seluruh populasi maka akan diperhatikan identitas mereka seperti umur, jenis kelamin, latar belakang pendidikan serta masa kerja karyawan.

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.1 merupakan rekapitulasi dari tanggapan responden berdasarkan usia karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai.

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase(%)
1	25-29	60	95,23
2	30-34	1	1,58
3	35-39	0	0
4	40-44	2	3,17
5	45-49	0	0
Jumlah		**63**	**100**

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Pendeskripsian karakteristik responden di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia 25-29 sebanyak 60 orang (95,23%) sedangkan usia 30-34 tahun sebanyak 1 orang (1,58%), usia 35-39 sebanyak 0 orang (0%), usia 40-44 sebanyak2 orang (3,17%), dan usia 45-49 sebanyak 0orang (0%). Hal ini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menunjukkan bahwa distribusi karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai dalam kategori tenaga yang telah matang dan produktif masih cukup dominan yang terlihat dari tingginya jumlah karyawan dibawah usia 45 tahun.

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2 berikut ini adalah klasifikasi respsonden berdasarkan jenis kelamin pada Karyawan bagian umum PT. Mayatama Solusindo Dumai

Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	82,53
2	Perempuan	11	17,46
Jumlah		63	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pendiskripsian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki lebih banyak/dominan dari pada karyawan perempuan dengan jumlah karyawan laki-laki yaitu 52 orang sedangkan karyawan perempuan 11 orang. Pada data yang penulis dapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Mayatama Solusindo dominan terhadap karyawan lelaki dari pada karyawan perempuan. Penulis menanyakan langsung kepada pihak management terkait masalah ini, dan pihak management menjelaskan bahwa alasan dominannya karyawan laki-laki yang bekerja disini adalah karena mayoritas pekerjaan pada perusahaan PT. Mayatama Solusindo Dumai cenderung akses kelapangan seperti tarik kabel, pemasangan wifii kerumah pelanggan, perbaiki

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerusakandll. Sedangkan karyawan bejenis kelamin perempuan hanya bekerja untuk penyusunan laporan keuangan dan sebagai costumer service

5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengumpulan data melalui kuisioner berdasarkan karakteristik responden dari segi lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 5.3

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	1 – 5	43	68,25%
2	6 – 10	20	31,74%
Jumlah		**63**	**100**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 berjumlah 43 orang dengan persentase 68,25%, nilai ini lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan masa kerja 6-10 tahun yang berjumlah 20 orang dengan persentase 31,74%.Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi karyawan terhadap perusahaan PT. Mayatama Solusindo Dumai sangat tinggi

5.1.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Terakhir

Berikut latar belakang pendidikan responden PT Mayatama Solusindo Dumai yang diketahui dari jawaban kuesioner.

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SekolahDasar	-	-
2	SekolahMenengahPertama	-	-

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3	SekolahMenengahAtas/Keju ruan	57	92,06
4	Diploma3	2	1,58
5	Strata1	3	4,76
6	Strata2	1	1,58
7	Strata3	-	-
Jumlah		**63**	**100**

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel di atas diketahui latar pendidikan SMA berjumlah 57 orang atau 92,06 %. Responden dengan latar pendidikan D3 berjumlah 2 orang atau 1,58 %. Dan responden dengan latar pendidikan S1 berjumlah 3 orang atau 4,75 % serta S2 sebanyak 1 orang atau 1,58 %. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas diketahui bahwa responden dari PT Mayatama Solusindo Dumai dominan pendidikan terakhir mereka adalah Sekolah Menengah Atas (SMA).

5.2 Deskriptif Variabel

Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai variabel kinerja karyawan, budaya organisasi dan kompetensi karyawan dalam bentuk deskriptif dan akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian yang disajikan.

Selanjutnya untuk memperdalam kajian dilakukan analisis pada setiap butir pernyataan dengan menggunakan distribusi frekuensi yang dikelompokkan berdasarkan indikator variabel penelitian.

5.2.1. Analisis Deskriptif Variabel KinerjaKaryawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diberikan. Dibawah ini merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai pernyataan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa Indikator untuk mengukur bagaimana kemampuan karyawan PT Mayatama Solusindo : Kuantitas hasil kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efesiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Kepemimpinan. Dibawah ini penulis akan uraikan indikator-indikator tersebut :

1. **Kuantitas hasil kerja**

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angkalainnya.

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PTMayatama Solusindo Dumai mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	16	25%
3	Cukup Setuju	12	19%
4	Tidak Setuju	11	18%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.5, untuk pernyataan karyawaan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, perusahaan memang harus menuntut itu untuk setiap anggotanya, supaya apa yang diharapkan atasan akan cepat tercapai, maka dapat kita lihat untuk persentase tertinggi 38% untuk jawaban Sangat Setuju, sedangkan untuk persentase terendah 0% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.PT Mayatama Solusindo tergolong baik karena memiliki lebih dari 50% karyawan yang mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu bekerja dibawah tekanan pemimpin

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	29%
2	Setuju	26	41%
3	Cukup Setuju	15	24%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.6, hampir seluruh karyawan mampu bekerja di bawah tekanan pemimpin, dapat kita lihat dari persentase. Untuk persentase tertinggi 41% untuk jawaban Setuju, dan persentase terendah 0% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Pada point pernyataan ini, menunjukkan masih ada karyawan yang tidak mampu bekerja dibawah tekanan dan 15 responden menjawab cukup mampu bekerja dibawah tekanan.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai perusahaan berharap kepada karyawan agar mampu mencapai kuantitas yang diingikan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	37%
2	Setuju	20	32%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.7, untuk pernyataan perusahaan berharap kepada karyawan aga mampu mencapai kuantitas yang diinginkan perusahan, dan sebagai karyawan Setuju atas pernyatan tersebut dengan persentase tertinggi yaitu 32%, sedangkan ada beberapa karyawan Tidak Setuju atas pernyataan tersebut dengan persentase terendah 6%. Kuantitas yang diharapkan PT Mayatama Solusindo adalah penggunaan waktu tertentu dan kecepatannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja merupakan bentuk dari satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dapat dinyatakan dalam ukuran angka.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	18	28%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.7, sebagian karyawan Sangat Setuju dengan pernyataan mempu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dan hanya beberapa orang saja yang Tidak Setuju dengan pernyataan ini. Dapat kita lihat dari persentase untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sangat Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 38%, sedangkan untuk jawaban Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 5%. Kualitas kerja yang dimaksud oleh PT Mayatama Solusindo adalah perhitungan biaya yang dilakukan oleh karyawan agar mampu mendorong dan juga memperhatikan kualitas produk serta pelayanan. Sehingga, rasa kepuasan para pelanggan pun bisa semakin meningkat saat membeli produk Anda

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu memenuhi standar hasil kerja yang ditetepkan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	25%
2	Setuju	30	48%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.7 sedikitnya ada 4 orang responden yang menjawab tidak setuju bahwa mereka mampu mememnuhi standar hasil kerja yang ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran kesadaran karyawan terhadap standar kerja yang baik dan benar. Pada dunia pekerjaan karyawan dituntut harus mampu memenuhi standar kerja agar menjadi pandangan yang baik bagi pelanggan dan calon pelanggan terhadap pelayanan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai merasa malu bila kualitas kinerja buruk

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	22	35%
3	Cukup Setuju	14	22%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitia,2021

Berdasarkan tabel 5.10, untuk pernyataan merasa malu bila kualitas kinerja buruk. Setiap individu pasti merasa malu jika kualitas kinerja mereka buruk, demikian pulak untuk karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai, maka dapat kita lihat untuk persentase tertinggi untuk jawaban Sangat Setuju dan Setuju yaitu 35%, sedangkan untuk persentase terendah untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan banyaknya karyawan PT Mayatama Solusindo yang menunjukkan bahwa merasa malu bila kualitas kerja buruk sudah menunjukkan, bahwa sebagian besar kualitas kerja karyawan sudah dilakukan dengan maksimal dan karyawan telah memberikan kinerja terbaik mereka.

3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Efesiensi dalam melaksanakan tugas adalah cara-cara tertentu dengan tanpa mengurangi tujuannya merupakan cara yang termudah dalam mengerjakannya, termurah dalam biayanya, tersingkat dalam waktunya, teringan dalam bebannya dan terpendek dalam jaraknya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai bekerja secara cepat dan efesiensi sesuai prioritas

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22%
2	Setuju	28	44%
3	Cukup Setuju	18	29%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data OlahanPenelitian

Pada tabel 5.11 untuk pernyataan bekerja secara cepat dan efesien sesuai prioritas, karyawan sangat Setuju dan tidak ada karyawan yang mengisi Sangat Tidak Setuju. Sehingga untuk persentase tertinggi untuk pernyataan ini adalah jawaban Setuju yaitu 44%, sedangkan persentase terendah untuk jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Sedikitnya hanya 3 karyawan yang tidak mampu bekerja secara cepat dan efesiensi sesuai prioritas yang diterapkan perusahaan. Namun hal ini tidak masalah karena setengah dari karayawan PT Mayatama Solusindo setengah telah memahami bagaimana bekerja secara cepat sesuai prioritas perusahaan.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	21%
2	Setuju	37	58%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	0	0%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.12, untuk pernyataan sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan, hampir semua karyawan setuju untuk pernyataan ini sehingga untuk persentase tertinggi 58% untuk jawaban Setuju, sedangkan untuk persentase terendah 0% untuk jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. PT Mayatama Solusindo telah mendedikasi program khusus dalam hal pencapaikan target yang ditentukan maka tidak heran, responden tidak ada yang menjawab pernyataan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalumenyelesaikanpekerjaandengantuntas dan memadaisehinggamemilikikualitas yang dapatdiandalkan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	29	46%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.13, persentase tertinggi 46% untuk jawaban Cukup Setuju, dan persetanse terendah 0% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. PT Mayatama Solusindo memang telah memiliki program khusus dalam pembagian pekerjaan sehingga pekerjaan terbagi menjadi rata. Namun hal ini ternyata masih

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terdapat karyawan yang memiliki kualitas kerja tidak dapat diandalkan yaitu sebanyak 5 responden.

4. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu taat pada peraturan yang berlaku didalam organisasi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	14%
2	Setuju	20	32%
3	Cukup Setuju	29	46%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.14, karyawan Cukup Setuju untuk selau taat pada peraturan yang berlaku didalam organisasi/perusahaan. Dan tidak ada satu karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Maka jika dilihat jawaban Cukup Setuju memliki persentase tertinggi yaiut 46%, sedangkan jawaban Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 8% dengan total responden sebanyak 5 orang dari 63 sampel.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu memakai pakaian dinas secara lengkap

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	16	25%
3	Cukup Setuju	12	19%
4	Tidak Setuju	11	18%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.15, dapat kita lihat banyak keryawan yang menjawab Sangat Setuju dan sedikitnya karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Karena berpakaian yang rapi juga menambah nilai plus untuk diri pribadi dan perushaan tersebut. Dan untuk persentase tertinggi 38% untuk jawaban Sangat Setuju, sedangkan untuk persentase terendah 0% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Pihak manajemen PT Mayatama Solusindo memang mengakui masih terdapat banyak karyawan yang tidak memakai seragam pekerjaan saat jam bekerja, dan ini juga diakui oleh pihak manajemen menjadi koreksi yang paling utama sehingga kemungkinan pihak manajemen akan memperkuat peraturan salah satunya adalah memberi sanksi terhadap karyawan yang tidak menggunakan seragam.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai StandarKerja yang ditetapkanperusahaanselamainidapatkaryawancapaidenganbaik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	45%
2	Setuju	11	18%
3	Cukup Setuju	12	19%
4	Tidak Setuju	11	18%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.16, dengan adanya standar kerja yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjannya. Supaya tidak terjadi hal yang merugikan perusahaan tersebut. Dapat kita lihat dari persentase tertinggi untuk penyataan ini adalah jawaban Sangat Setuju dengan nilai persentase 45%, sedangkan untuk persentase terendah adalah jawaban Sangat Tidak Setuju dengan nilai persentase 0%. PT Mayatama Solusindo memang telah memiliki program khusus dalam pembagian pekerjaan sehingga pekerjaan terbagi menjadi rata. Namun hal ini ternyata masih terdapat karyawan yang memiliki standar kerja yang tidak tercapai dengan baik yaitu sebanyak 11 responden dengan pernyataan Tidak Setuju.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumaimenunggu instruksi pemimpin ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	36%
2	Setuju	20	32%
3	Cukup Setuju	11	18%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.17, karyawan sangat bijak mengambil keputusan, sehingga bila ada kendala mereka lebih baik menunggu arahan dari atasan, supaya tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas, kita bisa lihat dari persentase tertinggi yaitu jawaban Sangat Setuju dengan nilai persentase 36%, sedangkan persentase terendah 6% untuk jawaban Tidak Setuju.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumaibersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	18	29%
3	Cukup Setuju	13	20%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.18, penyataan karyawan bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok mesti tidak sependapat, memliki persentase yang tinggi 38% untuk jawaban Sangat Setuju, sedangkan persentase terendah 5% untuk jawaban Tidak Setuju. Sama sepertinya dalam kehidupan bermasyarakat, didalam perusahaan pun PT Mayatama Solusindo juga menerapkan system musyawarah untuk mufakat, sehingga hal ini mampu meningkatkan hubungan dan membuka pandangan yang lebih luas terhadap suatu masalah. Terdapatnya beberapa karyawan yang tidak setuju atau sangat tidak setuju merupakan bukan suatu masalah yang besar. Karena dalam suatu keputusan dalam musyawarah memang mengambil pendapat yang paling banyak diterima oleh anggota musyawarah.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumaimenerima semua arahan oleh pemimpin dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	16	25%
3	Cukup Setuju	16	25%
4	Tidak Setuju	7	12%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.19, karyawan Sangat Setuju dengan penyataan tersebut sehingga persentase tertinggi terdapat di jawaban Sangat Setuju dengan persentase 35%, dan sedikit karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju sehingga persentase terendahnya yaitu 3%. Masih terdapatkaryawan yang tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menerima semua arahan pimpinan dengan baik, hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak terjadinya kurang komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Untuk lebih jelas mengenai tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Kayawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini

Tabel 5.20
RekapitulasiTanggapan Responden BerdasarkanVariabel KinerjaKaryawan Pada PT MayatamaSolusindo

No	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	TanggapanResponden					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	24	16	12	11	0	63
	Bobot Nilai	**120**	**64**	**36**	**22**	**0**	**242**
2	Karyawan mampu bekerja dibawah tekanan pemimpin	18	26	15	4	0	63
	Bobot Nilai	**90**	**104**	**45**	**8**	**0**	**247**
3	Perusahaan berharap kepada karyawan agar mampu mencapai kuantitas yang diinginkan perusahaan	23	19	11	4	5	63
	Bobot Nilai	**115**	**76**	**33**	**8**	**5**	**237**
4	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	24	18	13	3	5	63
	Bobot Nilai	**120**	**72**	**39**	**6**	**5**	**242**
5	Karyawan mampu memenuhi standar hasil kerja yang ditetapkan perusahaan	16	30	13	4	0	63
	Bobot Nilai	**80**	**120**	**39**	**8**	**0**	**247**
6	Karyawan merasa malu bila kualitas kinerja saya buruk	22	22	14	4	1	63
	BobotSkor	**110**	**88**	**42**	**8**	**1**	**249**
7	Karyawan bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas.	14	28	18	3	0	63
	Bobot Nilai	**70**	**112**	**54**	**6**	**0**	**242**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8	Sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan	13	37	13	0	0	63
	Bobot Nilai	**65**	**148**	**39**	**0**	**0**	**252**
9	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	5	24	29	5	0	63
	Bobot Nilai	**25**	**96**	**87**	**20**	**0**	**228**
10	Karyawan selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam organisasi	9	20	29	5	0	63
	Bobot Nilai	**45**	**80**	**87**	**10**	**0**	**222**
11	Karyawan selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi	24	16	12	11	0	63
	BobotNilai	**120**	**64**	**36**	**22**	**0**	**242**
12	Standar kerja yang ditetapkan perusahaan selama ini dapat karyawan capai dengan baik	29	11	12	11	0	63
	BobotNilai	**145**	**44**	**36**	**22**	**0**	**247**
13	Karyawan menunggu indtruksi pemimpin ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan	23	20	11	4	5	63
	BobotNilai	**115**	**80**	**33**	**8**	**10**	**246**
14	Karyawan bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat	24	18	13	3	5	63
	BobotNilai	**120**	**72**	**39**	**6**	**5**	**242**
15	Karyawan menerima semua arahan oleh pemimpin dengan baik	22	16	16	7	2	63
	BobotNilai	**110**	**64**	**48**	**14**	**2**	**238**
Total Skor							**3.623**
SkorTertinggi 15 x 5 x 63							**4.725**
SkorTerendah 15 x 1 x 63							**945**
Nilai Interval							**756**

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.20 maka dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan diperioleh skor 3.623. Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Range $= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$

$= \frac{4725 - 945}{5}$

$= 756$

Jadi, nilai intervalnya adalah 756.

Range Nilai	KriteriaPenilaian
3969 – 4725	SangatBaik
3213 – 3969	Baik
2457 – 3213	CukupBaik
1701 – 2457	TidakBaik
945 – 1701	SangatTidakBaik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Kinerja Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai berada pada kategori **Baik** dikarenakan total skor yang diperoleh adalah sebesar 3.625 dimana kriteria penilaian dengan skor 3.625 berada diantara 3.212 dengan 3.969.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel BudayaOrganisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipakai oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti dan mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam penelitian ini terdapat **beberapa Indikator untuk mengukur bagaimana kemampuan karyawan PT MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI : IdentitasOrganisasi,**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Fokus pegawai, Kontrol, Kriteria Imbalan, Penekanan Kelompok . Dibawah ini penulis akan uraikan indikator-indikator tersebut :

1. **IdentitasOrganisasi**

Identitas Organisasi merupakan sikap seorang karyawan bagaimana mereka mampu mengindentifikasi lingkungan kerja secara keseluruhan bukan hanya sekedar untuk bekerja. Dibawah ini merupakan tanggapan responden mengenai indikator identitas organisasi.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mengenai penggunaan seragam saat bekerja.

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	21	33%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	10	16%
4	Tidak Setuju	6	10%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.21, dapat diketahui dari 63 responden menyatakan tanggapan tentang penggunaan seragam disaat bekerja. Persentase tertinggi terletak pada tanggapan Setuju yaitu sebesar 38% sedangkan persentase terendah terletak pada tanggapan Sangat Tidak Setuju yaitu 3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang penggunaan seragam pada PT Mayatama Solusindo Dumai dinilai sudah sesuai dengan ketetapan yang ditentukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki tanda pengenal seperti ID Card atau Name Tag

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	22	35%
3	Cukup Setuju	16	25%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.22, dapat diketahui bahwa terdapat persentase yang bernilai sama yaitu Sangat Setuju dan Setuju sebesar 35% sedangkan persentase terendah ada pada tanggapan Sangat Tidak Setuju sebesar 0% yang artinya tidak ada responden yang memilih tanggapan tersebut. Dari tanggapan diatas maka disimpulkan sebagaian karyawan sudah menggunakan id card/ name tag sebagai identitas perusahaan, dimana hal ini sudah menunjukan penampilan karyawan sudah mencerminkan kerapian serta profesional karyawan tersebut dalam bekerja.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memahami tentang perusahaan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	26	41%
3	Cukup Setuju	10	16%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada tabel 5.23, dapat dilihat bahwa sebanyak 26 responden menjawab pernyataan dengan Setuju dengan persentase 41% yang artinya hampir setengah dari responden memahami tentang perusahaan dengan baik, dan sebanyak 35% responden juga memahami perusahaan dengan Sangat Setuju. Hal ini sangat baik bagi perusahaan karena memiliki karyawan yang memahami perusahaan dengan baik, walaupun masih terdapat 3% karyawan yang tidak memahami perusahaan dengan baik. Namun berdasarkan hasil wawancara penulis bersama manajemen PT Mayatama Solusindo, bahwa pihak manajemen akan mengupayakan bahwa seluruh karyawan berada diposisi Sangat Setuju untuk memahami perusahaan mereka yaitu salah satu cara nya ialah melakukan brefing khusus untuk memberikan pengetahuan lebih kepada karyawan mengenai PT Mayatama Solusindo Dumai.

2. Fokus Pada Pegawai

Fokus pada karyawan merupakan keputusan dari pihak manajemen yang dibuat untuk mempertimbangkan efek hasil kinerja karyawan. Dibawah ini merupakan hasil dari tanggapan responden mengenai fokus pada pegawai.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu tanggap terhadap keluhan pelanggan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	18	29%
2	Setuju	27	43%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	4	6%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Jumlah	**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.24, tanggapan responden mengenai tanggapan terhadap keluhaan pelanggan, dapat dilihat bahwa sebesar 43% karyawan memahami bagaimana menanggapi keluhan pelanggan dengan Setuju. Dan sedikitnya 5% karyawan yang Tidak Setuju dalam memahami tanggap terhadap keluhan pelanggan. Berdasarkan penelitian penulis menggunakan teknik wawancara kepada beberapa karyawan, mereka menjawab bahwa mereka Kurang Baik dan Tidak Baik memahami keluhan pelanggan disebabkan karena beragamnya keluhan pelanggan yang diterima yang menyebabkan mereka menjadi kurang memahami bagaimana menanggapi keluhan tersebut dengan baik.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	34%
2	Setuju	26	41%
3	Cukup Setuju	9	14%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.25, dapat dilihat bahwa karyawan Setuju untuk berinisiatif sendiri menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mendapatkan persentase 41% sedangkan persentase yang terendah adalah 3% yaitu Sangat Tidak Setuju, hal ini menunjukan karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai memiliki inisiatif untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyelesaikan pekerjaan sendiri. Berdasarkan tabel diatas juga terlihat lebih dari setengah responden memiliki inisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, hal ini menunjukkan hal yang positif untuk PT Mayatama Solusindo, karena karyawan yang mampu berinisatif melakukan pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan tanpa memiliki inisatif.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki semangat bekerja yang tinggi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	36%
2	Setuju	23	36%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.26, dapat dilihat adanya persentase yang sama antara jawaban Sangat Setuju dan Setuju yaitu sebesar 36%. Sedangkan persentase terendah terletak pada pernyataan Sangat Tidak Setuju sebesar 2%. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebagian karyawan PT Mayatama Solusindo memiliki semangat bekerja yang tinggi. Sedangkan 21% nya hanya Cukup memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi dalam bekerja karyawan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Kontrol

Kontrol merupakan pengaruh langsung yang biasa digunakan untuk mengatur karyawan. Dibawah ini merupakan hasil dari tanggapan responden mengenai variabel kontrol.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	26	41%
3	Cukup Setuju	9	14%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	3	5%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.27, dapat kita lihat bahwa tingginya kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, sehingga dapat kita lihat dari tabel, persentase Setuju mencapai 41% dan yang terendah 5% yaitu Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 5.28.
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22%
2	Setuju	33	52%
3	Cukup Setuju	8	13%
4	Tidak Setuju	3	5%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.28 karyawan sangat memiliki inovasi untuk kemajuan perusahaan, kita bisa melihat dari frekuensi Setuju yang memiliki persentase tinggi yaitu 52% dan frekuensi terendah Tidak Setuju dengan persentase 5%. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa PT Mayatama Solusindo sudah cukup memberikan standar yang baik untuk karyawan mereka, sehingga banyak karyawan yang memilih melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan, hal ini akan membuat bisnis semakin kompetitif sehingga secara tidak langsung akan bermanfaat pada nilai perusahaan dan akan mampu mengalahkan pesaing-pesaingnya.

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai dapat mengontrol pekerjaannya dengan efektif

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	37%
2	Setuju	18	29%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	9	14%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai dapat mengontrol pekerjaannya dengan efektif yaitu dengan persentase tertinggi yaitu 37% dengan frekuensi 23 dalam Kriteria Jawaban Sangat Setuju, sedangkan persentase terendah yaitu dengan Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan frekuensi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2 mendapatkan persentase 3%. Masih terdapat beberapa karyawan yang Tidak Setuju dan bahkan memilih Sangat Tidak Setuju dalam hal mengontrol pekerjaannya dengan efektif, hal ini akan memberikan dampak kurangnya hasil kinerja yang berkualitas untuk menyelesaikan pekerjaan karena menggunakan waktu yang cukup lama. Pihak manajemen PT Mayatama Solusindo juga sangat berharap bahwa karyawan yang masih belum bisa mengontrol pekerjaan dengan efektif dapat mengkoreksi diri mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

4. Kriteria Imbalan

Kriteria imbalan merupakan *feedback* terhadap pekerjaan yang diberikan seperti contoh penaikan gaji/upah atau promosi jabatan. Dibawah ini merupakan tanggapan responden mengenai kriteria imbalan.

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memberikan tambahan gaji bila karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	34%
2	Setuju	19	30%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.30, tanggapan responden tentang pemberian tambahan gaji bila karyawaan menyelesaikan pekerjaan dengan baik persentase tertinggi terletak di kriteria jawaban Sangat Setuju dengan persentase 34% sedang yang terendah terletak di kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju dengan persentase 0%. Berdasarkan wawancara penulis dengan pihak manajemen, bahwa yang menjawab pernyataan dengan point Cukup dan Setuju adalah karyawan yang bekerja dibagian office sedangkan karyawan yang bekerja di lapangan menjawab point Sangat Setuju dan Setuju.

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai menaikan gaji karyawan setiap pergantian tahun

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	17	27%
3	Cukup Setuju	16	26%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 5.31, dapat kita lihat tanggapan responden tentang menaikan gaji karyawan setiap pergantian tahun, memiliki persentase 38% tertinggi dengan kriteria jawaban Sangat Setuju, sedangkan persentase terendah 3% dengan kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju. Disetiap tahunnya PT Mayatama Solusindo memang menaikkan gaji karyawan berdasarkan kinerja, absensi dan kedisiplinan karyawan tersebut. Ada juga beberapa karyawan yang tidak mendapatkan kenaikan gaji disetiap tahunnya, hal ini berdasarkan peraturan perusahaan PT

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mayatama Solusindo yaitu karyawan yang mendapat Surat Peringatan karena melanggar peraturan yang telah ditentukan.

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memberikan bonus bila karyawan tersebut melakukan lembur

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	32%
2	Setuju	18	29%
3	Cukup Setuju	16	25%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	6	9%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.32, dapat kita lihat persentase tertinggi 20% dengan kritaria jawaban Sangat Setuju dan yang terendah 5% dengan kriteria jawaban Tidak Setuju. Karena memberikan bonus bila karyawan tersebut melakukan lembur sangat pantas untuk mendapatkan bonus. Berdasarkan wawancara penulis dengan pihak manajemen, bahwa yang menjawab pernyataan dengan point Cukup dan Setuju adalah karyawan yang bekerja dibagian office sedangkan karyawan yang bekerja di lapangan menjawab point SangatSetuju dan Setuju.

5. Penekanan Kelompok

Penekanan kelompok merupakan penggabungan antara banyak individu menjadi kelompok untuk mengerjakan pekerjaan. Dibawah ini merupakan hasil dari tanggapan responden tentang indikator penekanankelompok.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu bekerja dengan kelompok atau tim

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	34%
2	Setuju	16	26%
3	Cukup Setuju	16	26%
4	Tidak Setuju	7	11%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.33, dapat kita lihat persentase tertinggi 34% dengan kriteria jawaban Sangat Setuju dan persentase terendah 2% dengan kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju. Dan memang seharusnya dalam PT Mayatama Solusindo tiap individu harus mampu bekerja sama dalam tim, sehingga memberikan pengaruh positif ke perusahaan.

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai bersedia membantu karyawan yang sedang kesulitan bila dalam melaksanakan tugasnya

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	32%
2	Setuju	18	28%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.34, tentang bersedia membantu karyawan yang sedang kesulitan bila dalam melaksanaka tugasnya, dapat kita lihat dari persentase, dari jawaban Sangat Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 32% sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 2%. Hal ini sama halnya dengan bekerjasama dalam team, dimana karyawan di PT Mayatama Solusindo memang diharuskan memiliki jiwa solidaritas sehingga mereka mampu saling membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai harus melakukan penekanan kelompok supaya dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan sesuai

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	32%
2	Setuju	32	51%
3	Cukup Setuju	10	16%
4	Tidak Setuju	1	1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, untuk melakukan penekanan kelompok supaya menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan sesuai memiliki persentase 51% untuk kriteria jawaban Setuju dan 0% untuk kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju. PT Mayatama Solusindo sendiri memiliki tujuan dengan menyelesaikan pekerjaan dengancepat dan tepat, sehingga pelanggan PT Mayatama Solusindo merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5. 36
Hasil Tanggapan Responden BerdasarkanVariabelBudaya Organisasi

No	Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X1)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan selalu menggunakan seragam saat bekerja	21	24	10	6	2	63
	Bobot Nilai	**105**	**96**	**30**	**12**	**2**	**245**
2	Karyawan memiliki tanda pengenal seperti ID card,Name tag	22	22	16	3	0	63
	Bobot Nilai	**110**	**88**	**48**	**6**	**0**	**252**
3	Karyawan memahami tentang perusahaan dengan baik	22	26	10	3	2	63
	Bobot Nilai	**110**	**104**	**30**	**6**	**2**	**252**
4	Karyawan selalu tanggap terhadap keluhan pelanggan.	18	27	9	5	2	63
	Bobot Nilai	**90**	**108**	**27**	**10**	**2**	**237**
5	Karyawan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	20	27	9	5	2	63
	Bobot Nilai	**100**	**108**	**27**	**10**	**2**	**247**
6	Karyawan memiliki semangat bekerja yang tinggi	22	24	13	3	1	63
	Bobot Nilai	**110**	**96**	**39**	**6**	**1**	**252**
7	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	21	27	9	3	3	63
	Bobot Nilai	**105**	**108**	**27**	**6**	**3**	**249**
8	Karyawan melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan.	14	30	10	4	5	63
	Bobot Nilai	**70**	**120**	**30**	**8**	**5**	**233**
9	Karyawan dapat mengontrol pekerjaannya dengan efektif	23	18	11	9	2	63
	Bobot Nilai	**115**	**72**	**33**	**18**	**2**	**240**
10	Pemimpin memberikan tambahan gaji bila karyawan menyelesaikan pekerjaa dengan baik	21	19	19	4	0	63
	Bobot Nilai	**105**	**76**	**57**	**8**	**0**	**246**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

11	Pemimpin menaikkan gaji karyawan setiap pergantian tahun	24	17	16	4	2	63
	Bobot Nilai	**120**	**68**	**48**	**8**	**2**	**246**
12	Pemimpin memberikan bonus bila karywan tersebut melakukan lembur	20	18	16	3	6	63
	Bobot Nilai	**100**	**72**	**48**	**6**	**6**	**232**
13	Karyawan mampu bekerja dengan kelompok atau tim	22	16	16	7	2	63
	Bobot Nilai	**110**	**64**	**48**	**14**	**2**	**238**
14	Karyawan bersedia mambantu karyawan yang sedang kesulitan bila dalam melaksankan tugasnya	20	18	19	5	1	63
	Bobot Nilai	**100**	**72**	**57**	**10**	**1**	**240**
15	Pemimpin harus melakukan penekanan kelompok supaya dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan sesuai	20	32	10	1	0	63
	Bobot Nilai	**100**	**128**	**30**	**2**	**0**	**260**
Total Nilai					**3.669**		
Skor Tertinggi 15 x 5 x 63					**4.725**		
Skor Terendah 15 x 1 x 63					**945**		
Nilai Interval					**756**		

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.36 maka dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel budaya karyawan diperioleh skor 3.669. Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{4725 - 945}{5}$$

$$= 756$$

Jadi, nilai intervalnya adalah 756

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Range Nilai	KriteriaPenilaian
3969 – 4725	SangatBaik
3213 – 3969	Baik
2457 – 3213	CukupBaik
1701 – 2457	TidakBaik
945 – 1701	SangatTidakBaik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Budaya Organisasi pada PT Mayatama Solusindo berada pada kategori **Baik** dikarenakan total skor yang diperoleh adalah sebesar 3.625 dimana kriteria penilaian dengan skor 3.669 berada diantara 3.213 dengan 3.969.

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompetensi karyawan merupakan suatu kemampuan untuk malaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Dalam penelitian ini terdapat **beberapa Indikator untuk mengukur bagaimana kemampuan karyawan PT MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI : Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan/Keterampilan, Nilai, Sikap.** Dibawah ini penulis akan uraikan indikator-indikator tersebut :

1. **Pengetahuan**

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai indikator pengetahuan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	20	32%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.37 tentang memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, banyak nya frekuensi dari kriteria jawaban Sangat Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 38%, dan frekuensi terendah dari kriteria jawaban Cukup Setuju memiliki persentase 30% yang artinya karyawan hanya memahami sekedarnya mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini diperlukan adanya training yang khusus untuk karyawan yang hanya memiliki pengetahuan tidak sempurna tentang pekerjaan mereka.

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	36%
2	Setuju	23	36%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Jumlah	**63**	**100%**

Sumber : Data OlahanPenelitian, 2021

Pada tabel 5.37, sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang diberikan perushaan, dan jawaban Sangat Setuju dan Setuju memiliki nilai persentase tertinggi yaitu 36% dan jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki nilai persentase terendah yaitu 2%. PT Mayatama Solusindo memiliki program khusus untuk mereka karyawan sehingga tugas yang diberikan karyawan sudah termonitor otomatis disetiap harinya, hal ini yang menjadi referensi bahwa sedikitnya karyawan yang lalai terhadap tugas yang diberikan perusahaan

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai dengan pengetahuan semua masalah yang ada dapat terselesaikan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	28%
2	Setuju	24	37%
3	Cukup Setuju	18	28%
4	Tidak Setuju	2	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.38, dengan pengetahuan semua masalah yang ada dapat terselesaikan dengan baik, memiliki persentase tertinggi 37% dengan kriteria jawaban Setuju, sedangkan untuk kriteria Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 2%. Berbeda dengan pernyataan sebelumnya, pernyataan ini dominan menjelaskan kategori pekerjaan yang statusnya urgent dimana sering terjadi kekurangan anggota saat melakukan pekerjaan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

statusnya urgent sehingga menyebabkan tidak semua karyawan yang memiliki kemampuan dalam pekerjaan tersebut yang terjun langsung menyelesaikan pekerjaan, tak jarang karyawan diluar bidang tersebut membantu pekerjaan yang urgent. Namun hasil dari tanggapan responden digolong cukup baik karena hanya sedikit yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

2. Pemahaman

Pemahaman (*understanding*) merupakan pengetahuan individu tentang mengertiakan suatu hal yang sedang dideskripsikan .Contohnya seorang karyawan dituntut harus memiliki pemahaman akan karakteristik dan kondisi secara efektif. Dibawah ini merupakan hasil dari tanggapan responden mengenai indikator pemahaman.

Tabel 5.39
Tanggapan Responden PT Mayatama Solusindo Dumai tentang karyawan telah memahami serta mengertiakan tanggung jawab mereka

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	37%
2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	9	15%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.39, persentase tertinggi dari pernyataan ini terdapat dijawaban Setuju dengan persentase 40% dan jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 0% . Tanggapan responden sangat baik pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pernyataan ini, pernyataan ini disupport karena PT Mayatama Solusindo memiliki program khusus untuk mereka karyawan sehingga tugas yang diberikan karyawan sudah termonitor otomatis disetiap harinya, hal ini yang menjadi referensi bahwa sedikitnya karyawan yang lalai terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.40
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu memahami masalah yang ada dialami perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	41%
2	Setuju	22	35%
3	Cukup Setuju	9	15%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.40, karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai mampu memahami masalah yang ada didalam perusahaan, dari penyataan ini jawaban yang memiliki frekuensi tertinggi di kriteria Sangat Setuju dengan persentase 41% dan jawaban yang memiliki frekuensi terendah di kriteria Sangat Tidak Setuju dengan persentase 3%. Berdasarkan hasil persentase diatas, bahwa lebih dari setengah karyawan yang mampu memahami masalah yang dialami perusahaan, hal ini menunjukkan banyaknya karyawan yang mampu berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Hal ini sangat baik sehingga apabila terjadi suatu masalah yang dihadapi PT Mayatama Solusindo maka tidak memerlukan waktu yang lama bagi perusahaan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.41
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai dapat memahami visi dan misi perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	37%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.41, persentase tertinggi dan terendah untuk pernyataan ini, dapat kita lihat bahwa persentase tertinggi 38% memliki frekuensi 28 dengan kriteria jawaban Setuju, dan persentase terendah 0% dengan kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju. Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama pihak manajemen, bahwa ketika diadakannya perekrutan karyawan atau menerimakan karyawan baru, maka karyawan tersebut harus memahami setidaknya visi dan misi perusahaan. Hal ini yang menjadi sedikitnya 5 orang karyawan yang Tidak Setuju ketika diberi pernyataan memahami visi dan misi perusahaan.

3. Kemampuan/Keterampilan

Kemampuan*(skill)* merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Contohnya seperti kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efesien menggunakan metode yang mereka ciptakan sendiri. Dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai kemampuan atau *skill* mereka.Untuk dapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.42
Tanggapan Responden PT Mayatama Solusindo Dumai tentangmemililki kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	6	10%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.42dari pernyataan karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masala sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, persentase tertinggi terdapat pada kriteria Setuju dengan persentase 38%, sedangakan persentase terendah dengan kriteria Sangat Tidak Setuju dengan persentase 0%.Terdapat 6 responden yang menjawab tidak setuju ketika diberi pernyataan mampu menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab hal ini perlu diperhatikan oleh pihak PT Mayatatama Solusindo agar memberi pengetahuan lebih perihal tanggung jawab masing masing karyawan.

Tabel 5.43
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi karyawan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	27%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	8	12%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.43, dapat kita lihat untuk jawaban Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 40% sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 0% . Banyaknya responden yang menjawab pernyataan dengan Sangat Setuju, Setuju dan Cukup Setuju ini merupakan karena rata-rata karyawan yang bekerja di PT Mayatama Solusindo merupakan fresh graduate sehingga tergolong masih mudah untuk mereka menerima pengetahuan dan keahlian yang diberikan oleh masing-masing PIC.

Tabel 5.44
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mempelajari hal hal baru dengan cepat

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	16%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	22	35%
4	Tidak Setuju	6	9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitia, 2021

Pada tabel 5.44, karyawan mempelajari hal hal baru dengan cepat, dari persentase dapat kita lihat jawaban Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 38%, sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju 2%. Tingginya persentase responden mengenai mempelajari hal-hal baru, disebabkan adanya rasa bosan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

jenuh terhadap pekerjaan yang rutin dilakukan, sehingga beberapa responden yang menyatakan Sangat Setuju, Setuju dan Cukup Setuju disebabkan karena mereka menyukai hal-hal baru yang dijadikan pengalaman yang baik untuk mereka

4. Nilai

Nilai *(value)* merupakan suatu standar dari individu yang secara psikologi sudah menyatu pada diri individu tersebut. Misalnya, nilai jujur, disiplin dan keterbukaan seseorang yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari mereka. Dibawah ini merupakan tabel mengenai tanggapan responden mengenai nilai *(value)* dari mereka.

Tabel 5.45
Tanggapan Responden PT Mayatama Solusindo Dumai tentangmengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	10	15%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	3	5%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.45, karyawan harus mampu mengetahui dan memahai nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik, hal ini kita dapat lihat dari tanggapan respoden, persentase tertinggi untuk pernyataan ini terdapat di jawaban Setuju yaitu dengan persentase 40%, sedangkan persentase terendah terdapat di jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju yaitu dengan persentase 5%.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Seperti yang sudah dijelaskan pada pernyataan sebelumnya bahwa PT Mayatama Solusindo dalam melakukan perekrutan atau penerimaan karyawan selalu mewajibkan karyawan visi dan misi perusahaan.

Tabel 5.46
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu mendengarkan saran serta arahan dari atasan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	37%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.46, hampir sebagian karyawan mau mendengakan arahan dari atas, dapat kita lihat dari jumlah persentase dan frekuensi, dimana untuk jawaban Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 38% sedangan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 0%, hanya sedikit yang tidak mendengarkan saran dari arahan dari atasan, namun hal ini bisa teratasi dengan sering diadakannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Tabel 5.47
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki nilai-nilai moral yang baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	6	10%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.47, hampir seluruh karyawan memiliki nilai moral yang baik, kita bisa lihat dari persentase tertinggi 38% dengan jawaban Setuju, sedangkan persentase terendah 0% dengan jawaban Sangat Tidak Setuju. Seperti yang kita ketahui nilai moral yang baik ditiap individu sangat diperlukan baik dikehidupan bermasyarakat dan di lingkungan kerja, karyawan yang memiliki nilai moral yang baik maka akan mencerminkan kualitas perusahaan yang baik karena memperkerjakan tenaga kerja dengan memiliki moral yang baik.

5. Sikap

Sikap *(attitude)* merupakan perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap penundaan kenaikan gaji, adanya bonus yang diberikan perusahaan dll. Dibawah ini hasil tanggapan responden mengenai indikator sikap :

Tabel 5.48
Tanggapan responden mengenai karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	27%
2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	8	12%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.48, tanggapan responden pada point Setuju yaitu 40%, sedangkan persentase terendah di jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Sebanyak 12 persen yang tidak setuju mengenai pernyataaan percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan dalam kerjasama tim, hal ini menunjukkan masih terdapat karyawan yang kurang percaya kepada rekan kerja mereka sendiri. Hal ini memiliki pandangan positif dan negatif, pandangan positifnya adalah karyawan akan lebih teliti terhadap hasil kerja mereka. Sedangkan negativenya adalah kemungkinan yang akan terjadi selisih paham karyawan saat bekerja, sehingga tidak menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Tabel 5.49
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai bersikap kooperaktif kerja sama mendukung pencapaian tujuan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	16%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	22	35%
4	Tidak Setuju	6	9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.49, bersikap kooperaktif kerja sama mendukung pencapai tujuan, sangatlah penting dalam perusahaan, dapat kita lihat dari persentase teringgi 38% untuk jawaban Setuju, sedangkan persentase terendah 2% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.50
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki sikap yang ramah pada saat melayani konsumen

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	10	15%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	3	5%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.50, karyawan memiliki sikap yang ramah pada saat melayani konsumen sangat lah penting untuk menambah nilai plus bagi perusahaan, dan dapat kita lihat persentase tertinggi untuk pernyataan ini terdapat pada jawaban Setuju dengan persentase 40%, sedangkan persentase terendah

Tabel 5.51
Rekapitulasi Tanggapan Responden BerdasarkanVariabel Kompetensi Pada PT Mayatama Solusindo Dumai

No	Pernyataan Variabel Kompetensi(X2)	TanggapanResponden					TotalSkor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan	24	20	19	0	0	63
	Bobot Nilai	**120**	**80**	**57**	**0**	**0**	**257**
2	Pengetahuan sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan	23	23	13	3	1	63
	Bobot Nilai	**115**	**92**	**39**	**6**	**1**	**253**
3	Dengan pengetahuan semua masalah yang ada dapat terselesaikan dengan baik	18	24	18	2	1	63
	Bobot Nilai	**90**	**96**	**54**	**4**	**1**	**245**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4	Karyawan memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	24	25	9	5	0	63
	BobotNilai	**120**	**100**	**27**	**10**	**0**	**257**
5	Karyawan mampu memahami masalah yang ada di dalam perusahaan	26	22	9	4	2	63
	BobotNilai	**130**	**88**	**27**	**8**	**2**	**255**
6	Karyawan dapat memahami visi dan misi perusahaan	23	24	11	5	0	63
	BobotNilai	**115**	**96**	**33**	**10**	**0**	**254**
7	Karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	14	24	19	6	0	63
	BobotNilai	**70**	**96**	**57**	**12**	**0**	**235**
8	Karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	17	25	13	8	0	63
	BobotNilai	**85**	**100**	**39**	**16**	**0**	**240**
9	Karyawan mempelajari hal-hal baru dengan cepat	10	26	22	6	1	63
	BobotNilai	**50**	**104**	**66**	**12**	**1**	**233**
10	Karyawan mengetahui dan memahami nilai nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik	22	25	10	3	3	63
	BobotNilai	**110**	**100**	**30**	**6**	**3**	**249**
11	Karyawan selalu mendengarkan saran serta arahan dari atasan	23	24	11	5	0	63
	BobotNilai	**115**	**96**	**33**	**10**	**0**	**254**
12	Karyawan memiliki nilai-nilai moral yang baik	14	24	19	6	0	63
	BobotNilai	**70**	**96**	**57**	**12**	**0**	**235**
13	Karyawan percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.	17	25	13	8	0	63
	BobotNilai	**85**	**100**	**39**	**16**	**0**	**240**
14	Karyawan bersikap kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan.	10	24	22	6	1	63
	BobotNilai	**50**	**96**	**66**	**12**	**1**	**225**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

15	Karyawan memiliki sikap yang ramah pada saat melayani konsumen	22	25	10	3	3	63
	Bobot Nilai	**110**	**100**	**30**	**6**	**3**	**249**
Total Nilai						**3681**	
Skor Tertinggi 15 x 5 x 63						**4725**	
Skor Terendah 15 x 1 x 63						**945**	
Nilai Interval						**756**	

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.51, dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel kompetensi karyawan diperioleh skor 3.681. Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{4725 - 945}{5}$$

$$= 756$$

Jadi, nilai intervalnya adalah 756.

Range Nilai	KriteriaPenilaian
3969 – 4725	SangatBaik
3213 – 3969	Baik
2457 – 3213	CukupBaik
1701 – 2457	TidakBaik
945 – 1701	SangatTidakBaik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Kompetensi Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai berada pada kategori **Baik** dikarenakan total skor yang diperoleh adalah sebesar3.681 dimana kriteria penilaian dengan skor3.681 berada diantara 3.212 dengan 3.969.

5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

5.3.2 Uji Validitas Data

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang sedang diteliti.

Namun menurut **Ghozali (2013:53)**, suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung ≥ 0,3 atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk df = n – 2. Dengan ketentuan :

a. Apabila nilai r hitung < r tabel, maka dinyatakan tidak valid.
b. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid.

Dibawah ini merupakan tabeldari uji validitas data berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden :

Tabel 5.8 : Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	P1	63	0,826	0,3	Valid
	P2	63	0,470	0,3	Valid
	P3	63	0,864	0,3	Valid
	P4	63	0,801	0,3	Valid
	P5	63	0,358	0,3	Valid
	P6	63	0,374	0,3	Valid
	P7	63	0,346	0,3	Valid
	P8	63	0,428	0,3	Valid
	P9	63	0,479	0,3	Valid
	P10	63	0,498	0,3	Valid
	P11	63	0,826	0,3	Valid
	P12	63	0,803	0,3	Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	P13	63	0,864	0,3	Valid
	P14	63	0,801	0,3	Valid
	P15	63	0,761	0,3	Valid

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	P1	63	O,877	0,3	Valid
	P2	63	0,727	0,3	Valid
	P3	63	0,867	0,3	Valid
	P4	63	0,874	0,3	Valid
	P5	63	0,841	0,3	Valid
	P6	63	0,777	0,3	Valid
	P7	63	0,898	0,3	Valid
	P8	63	0,869	0,3	Valid
	P9	63	0,886	0,3	Valid
	P10	63	0,792	0,3	Valid
	P11	63	0,860	0,3	Valid
	P12	63	0,880	0,3	Valid
	P13	63	0,880	0,3	Valid
	P14	63	0,825	0,3	Valid
	P15	63	0,764	0,3	Valid
	P1	63	0,535	0,3	Valid
	P2	63	0,522	0,3	Valid
	P3	63	0,432	0,3	Valid
	P4	63	0,495	0,3	Valid
	P5	63	0,526	0,3	Valid
	P6	63	0,484	0,3	Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kompetensi (X2)	P7	63	0,516	0,3	Valid
	P8	63	0,529	0,3	Valid
	P9	63	0,649	0,3	Valid
	P10	63	0,581	0,3	Valid
	P11	63	0,484	0,3	Valid
	P12	63	0,516	0,3	Valid
	P13	63	0,529	0,3	Valid
	P14	63	0,649	0,3	Valid
	P15	63	0,581	0,3	Valid

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.8, dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung disetiap pernyataan kuesioner lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan.

5.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kuesioner yang akan diberikan kepada responden merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau layak apabila *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya kuesioner dikatakan tidak reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,60. Dibawah ini merupakan hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 5.9 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
1	Kinerja	0,905	>	0,60	Reliabel
2	BudayaOrganisasi	0,970	>	0,60	Reliabel
3	Kompetensi	0,822	>	0,60	Reliabel

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

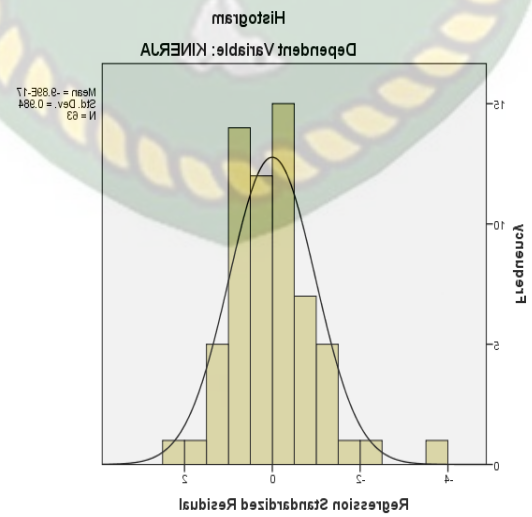
Berdasarkan tabel 5.9 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach'Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 yang artinya alat ukur yang digunakan pada penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas data menggunakan metode analisisgrafik. Data dikatakan berdistribusi secara normal apabila grafik tersebut berbentuk lonceng yang dikedua sisinya tidak terhingga. Beriku thasil uji normalitas data pada penelitian ini :

Gambar 5.1 : Uji Normalitas Histogram

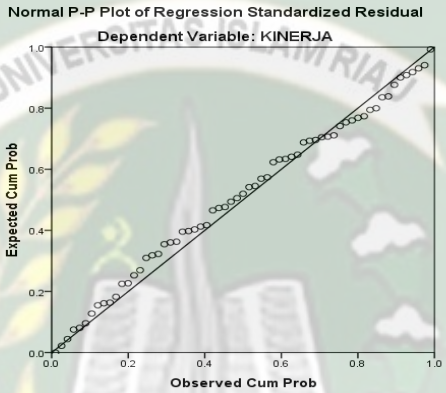


Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan gambar 5.1 dapat dilihat tampilan histogram diatas membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan hasil dari uji normalitas data maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen memiliki distribusi normal.

Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot



Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tampilan *Normal P-P PlotRegression Standardized* di atas terlihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal dan bisa digunakan.

5.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen atau variabel dependen. Pada penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* menghasilkan nilai tidak lebih dari 10, maka regresi tersebut dinyatakan tidak terdapat masalah terhadap gejala multikolinieritas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dibawah ini terdapat tabel 5.10 yang merupakan tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang menggunakan olahan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 5.10 : Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.108	6.088			
	BUDAYA_ORGANISASI	.522	.062	.676	.881	1.135
	KOMPETENSI	.356	.107	.269	.881	1.135

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Pada tabel 5.10 diketahuinilai VIF *(Variance Inflation Factor)*variabel budaya organisasi dihasilkan sebesar 1,135 sedangkan kompetensi sebesar 1,135. Karena hasil dari nilai VIF masing-masing variabel kecil dari 10, maka hasil dari uji ini dapat disimpulkan model regresi yang terbentuk pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

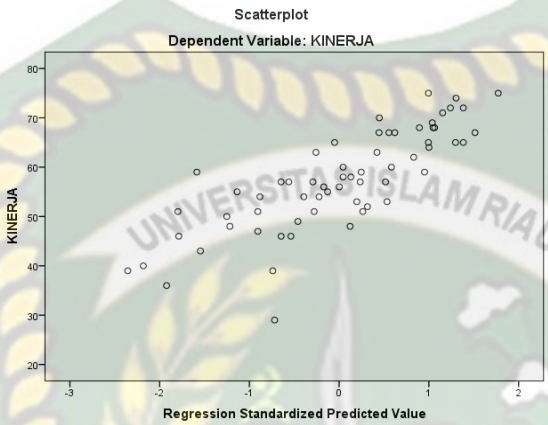
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedatisitas dilakukan untuk mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menghasilkan gambar nilai *predicted standartdized* sedangkan pada sumbu vertical menghasilkan gambar nilai *residual studentized.* Apabila *scatterplot* menghasilkan pola tertentu, maka dapat disimpulkan adanya masalah pada heteroskedastisitas pada regresi yang terbentuk. Apabila *Scatterplot* menghasilkan gambar secara acak atau tidak beraturan maka regresi tersebut tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terjadi masalah. Berikut hasil dari pengujian uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Gambar 5.3 : Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan gambar 5.3 maka dapat disimpulkan tidak terjadinya masalah pada uji heteroskedatisitas yang menggunakan analisis grafik karena *scatterplot* yang dihasilkan menyebar secara acak atau tidak beraturan.

5.4.5 Uji Otokorelasi

Uji otokorelasi dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antara responden data observasi yang diuraikan berdasarkan waktu atau yang biasa disebut *times-series* atau ruang *cross section.* Peneliti anini menggunakan uji *Durbin-Watson* untuk menguji otokorelasi. Dengan kriteria sebagai berikut :

a. Apabila nilai dari DW < dL, maka disimpulkan terdapat otokorelasi positif.
b. Apabila nilai dari DW dL s.d dU, maka uji ini tidak memiliki kesimpulan atau tanpa kesimpulan.
c. Apabila nilai dari DW dU s.d 4 – dU, maka kesimpulannya tidak terdapat otokorelasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Apabila nilai DW 4 – dU s.d 4 – dL, maka uji ini tidak memilik kesimpulan atau tanpa kesimpulan.
e. Apabila nilai DW > 4 – dL, maka terdapat otokorelasi negatif.

Tabel 5.11 : Uji Otokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809[a]	.655	.643	6.077	1.670

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan output model summary terdapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,670. Dengan α 5%, jumlah sampel (n) 63, dan jumlah variabel bebas (k) 2, maka diperoleh nilai dL sebesar 1,6581 dan dU = 1,5274. Sehingga nilai 4 – dU sebesar 2,4726. Dikarenakan nilai Durbin-Watson (1,670) terletak diantara dU (1,5274) dengan 4 – dU (2,4726), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah otokorelasi.

5.5 Analisis Data Penelitian

5.5.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan pada regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept*, nilai koefisien regresi atau *slope*, dan variabel bebasnya. Berdasarkan hasil dari penelitian, maka dihasilkan persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.12 : Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.108	6.088		1.003	.320
	BUDAYA_ORGANISASI	.522	.062	.676	8.364	.000
	KOMPETENSI	.356	.107	.269	3.327	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.13 maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 6{,}108 + 0{,}522X_1 + 0{,}356X_2 + \varepsilon$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,108. Artinya adalah apabila budaya organisasi dan kompetensi karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai tetap sebesar 6,108.
2. Nilai koefisien regresi 0,522 menyatakan budaya organisasi pada PT Maytama Solusindo Dumai mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai akan mengalami peningkatan sebesar 0,522.
3. Nilai koefisien regresi 0,356 artinya apabila kompetensi karyawan PT Mayatama Solusindo mengalami peningkatan sebesar 0,356 disetiap tahunnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

maka akan menghasilkan kinerja karyawan juga akan meningkat yaitu sebesar 0,356.

4. Standar eror (ε) adalah variabel acak yang mempunyai distribusi probabilitas yang dapat mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.5.3 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji Tatau uji secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan cara membandingkan t yang diperoleh dari perhitungan dengan nilai t tabel dengan ketentuan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Dengan rumus pengambilan t tabel signifikan 5% sebagai berikut :

T tabel = n – k : 0,05 / 2

T tabel = 63 – 3 : 0,05 /2

T tabel = 2,00030

Dengan adanya ketentuan kriteria terhadap pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini di dapat t – statistik sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.13 : Uji T hitung

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.108	6.088		1.003	.320
	BUDAYA_ORGANISASI	.522	.062	.676	8.364	.000
	KOMPETENSI	.356	.107	.269	3.327	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai menunjukkan nilai t_{hitung} (8,364) > t_{tabel} (2,00030) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerjaKaryawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerjakaryawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai menunjukkan nilai t_{hitung} (3,327) > t_{tabel} (2,00030) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.

5.5.4 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama / simultan dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Apabila nilai F hitung > F

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan artian variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karayan PT Mayatama Solusindo. Berdasarkan uji regresi yang telah dilakukan maka diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :

F tabel = Df1 = k – 1 : Df2 = n – k

F tabel = Df1 = 3 – 1 : Df2 = 63 – 3

F tabel = 3,15

Tabel 5.14 :Uji F hitung

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4203.910	2	2101.955	56.910	.000[b]
	Residual	2216.090	60	36.935		
	Total	6420.000	62			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai dari F hitung (56,910) dan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,15. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa F hitung (56,910) > F tabel (3,15) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Sedangkan secara simultan atau secara bersamaan variabel budaya organisasi dan variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.

5.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Suliyanto (2011:55),** koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantung. Untuk melihat seberapa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai R square. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi (R^2).

Tabel 5.15 : Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809[a]	.655	.643	6.077

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,643 atau 64,3% berarti budayaorganisasi dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja Karyawanpada PT. Mayatama Solusindo Dumai sebesar 64,3% sementara sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Dalam praktik didunia pekerjaan tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan oleh perusahaan hal ini tertuang pada teori **Kasmir (2016:189)**, maka terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yang terjadi pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan PT Mayatama Solusindo. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai.

Sebelumnya penelitian ini juga sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang memiliki variable dan objek yang sama dengan yang penulis teliti yaitu salah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

satunya ialah oleh Debby Zelvia, 2015 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Telkom Divisi Regional Medan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menunjukkan terdapatnya pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Divisi Regional 1 Medan.

PT Mayatama Solusindo menganut kebudayaan Hirarki dimana budaya ini dilandasi oleh struktur, kendali dan lingkungan kerja yang bersifat formal dan pengendalian yang ketat. Maka pada sistem budaya ini dapat disimpulkan bahwa tidak optimalnya. Hal ini ditunjukkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menggunakan identitas karyawan/seragam pada lingkungan kerja. Seperti yang kita ketahui bahwa seragam merupakan identitas formal perusahaan untuk menunjukkan kualitas sebuah perusahaan tersebut.Sukses dalam konteks perusahaan yang mengadopsi kebudayaan hirarki ini adalah perencanaan yang andal, kualitas produk dan layanan yang tinggi. Pada kasus ini apa bila karyawan masih memiliki jumlah absensi yang tinggi maka kualitas produk dan layananan perusahaan akan kurang optimal. Karena pekerjaan yang dikerjakan karyawan dikerjakan dalam jangka waktu relatif singkat.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dimana budaya organisasi yang kuat atau positif akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut sehingga mendukung tujuantujuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.

Faktor lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT Mayatama Solusindo Dumai adalah faktor Kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakterisktik dasar yang memiliki hubungan kasual. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga setiap karyawan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dalam usaha peningkatan kinerja perusahaan/organisasi. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui kemampuan karyawan yaitu dengan mengetahui pendidikan terakhir karyawan tersebut karena semakin tinggi pendidikan karyawan tersebut maka semakin tinggi kualitas kompetensi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen PT Mayatama Solusindo Dumai bahwa pengetahuan pada karyawan mereka masih relatif rendah sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal seperti: mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, terdapat banyaknya kesalahan saat dilakukannya audit tahunan.

Sama dengan Budaya Organisasi, Kompetensi pun memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk malaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tersebut. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Dari hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa besarnya nilai R^2 (korelasi) tau tingkat hubungan antara variabel adalah sebesar 0,655 atau sebesar 65,5%. Artinya variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel Kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai. Sedangkan hasil korelasi determinan R^2 atau tingkat pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,643 atau sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian penelitaian diatas maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang siginifikan antara budaya organisasi dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Seperti yang sudah dijelaskan oleh teori para ahli semakin baik budaya organisasidan kompetensi maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan begitu juga sebaliknya. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penilitan yang telah penulis lakukan dan telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo , maka dapat disimpulkan sebagai beikut :
    a) Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.
    b) Kompetensi berpengaruh memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.
    c) Budaya Organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai.
2. Dari hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa besarnya nilai R^2 (korelasi) tau tingkat hubungan antara variabel adalah sebesar 0,655 atau sebesar 65,5%. Artinya variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel Kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai. Sedangkan hasil korelasi determinan R^2 atau tingkat pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,643 atau sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Hasil analisis data menunjukan variabel (X1) Budaya Organisasi mempunyai indikator terkuat yaitu Kriteria Imbalan dan indikator terlemahnya yaitu Kontrol karyawan. Dan untuk variabel (X2) Kompetensi indikator terkuatnya yaitu Pengetahuan dan indikator yang terlemahnya yaitu Keterampilan/keahlian. Sedangan untuk variabel (Y) Kinerja indikator terkuatnya Efesiensi, dan untuk indikator terlemahnya Disiplin Kerja
    a) Hasil darianalisis data menunjukan variabel Budaya Organisasi memiliki variabel terlemah yaitu terletak pada indikator Disiplin Kerja dengan total skor sebesar 222 sedangkan indikator terkuat adalah Efesiensi dalam melaksanakan tugas dengan total skor sebesar 252.
    b) Hasil dari analisis data menunjukkan variabel kompetensi memiliki variabel terlemah yaitu terletak pada indikator Kontrol dengan total skor 240 sedangkan indikator terkuat adalah Kriteria Imbalan Dengan total skor sebanyak 246
    c) Hasil dari analisis data menunjukkan variabel kinerja memiliki variabel terlemah yaitu terletak pada indikator Keterampilan/Keahlian dengan total skor 240 sedangkan indikator terkuat adalah Pengetahuan Dengan total skor sebanyak 255

a. Saran

1. Bagi PT. Mayatama Solusindo Dumai telah menerapkan Budaya Organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi. Sehingga menjadikannya kuat dan mendukung setiap upaya transformasi.

2. Bagi PT. Mayatama Solusindo Dumai, agar lebih memperhatikan Kompetensi Karyawan karena sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan tersebut.
3. Karyawan yang baru bergabung serta telah memiliki massa bekerja lebih setahun diharapkan meningkatkan kualitas kerjanya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai target tujuan perusahaan.
4. Dilihat dari jawaban responden (Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja) :
    a) Dari data kuesioner yang peneliti dapat dari variabel Kinerja PT Mayatama Solusindo Dumai menujukkan kategori Baik, untuk meningkatkan atau merubah kategori itu menjadi Sangat Baik, perusahaan harus lebih bijak lagi dalam mengontrol kualitas dan kuantitas karyawaannya.
    b) Dari data kuesinoer yang peneliti dapat untuk variabel Budaya Organisasi pada PT. Mayatama Solusindo Dumai, menunjukkan kategori Baik, jika perusahaan ingin meningkatkan atau merubah kategori tersebut menjadi Sangat Baik, perusaahan harus lebih kontrol atau melakukan pengawasan lebih ketat lagi bagi karyawaan yang melakukan kebiasaan kebiasaan buruk yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

merugikan perusahaan dan pekerjaan mereka. Atau juga perusahaan bisa juga memberikan sanksi bagi yang telah melanggar peraturan yang telah di buat oleh perusahaan.

c) Sedangkan untuk data kuesioner yang peneliti dapat untuk variabel Kompetensi karyawaan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai, menunjukkan kategori Baik, perusahaan bisa merubah/meningkatkan kategori tersebut dengan Sangat Baik, jika perusahaan melakukan perubahaan terhadap kompetensi karyawan yang ada disana. Seperti memberikan pelatihaan untuk karyawaan yang memiliki pengetahuan atau keterampilan yang minim, sehingga apabila karyawan tersebut sudah memahami atau mempunyai kompetensi yang bagus, maka perusahaan akan sangat mudah menempatkan karyawaan tersebut.

5. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo

Afandi P, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bintoro dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gaya Media

Darsono , Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta

Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama, Alfabeta-Bandung.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Gaol, L. Jimmy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hamali, 2016 Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik), Depok: PT Rajagrafindo Persada

Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Noor, Julansyah, 2011. *Metodologi Penelitian*, PT Kencana Prenada, Jakarta.

Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar* .Pekanbaru: Unilak Press

Priyanto, Duwi, 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*, PT Garamedia Pustaka Utama, Jakarta.

_____. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi(*Mixed Methods*), Edisi Keempat, Bandung.

_____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Zuriah, Nurul, 2015. Metode Penelitian Sosial Dan pendidikan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Tingkat Pendidikan :

Masa Bekerja :

II. Beri jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan cara memberi tanda centang (v) pada alternative jawaban yang sesuai dengan penilaian anda untuk setiap pertanyaan.

1.5.1.1 Sangat Setuju (SS)

1.5.1.2 Setuju (S)

1.5.1.3 Cukup Setuju (CS)

1.5.1.4 Tidak Setuju (TS)

1.5.1.5 Sangat Tidak Setuju (STS)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kuesioner

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kuantitas hasil kerja						
	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
	Karyawan mampu bekerja dibawah tekanan pemimpin					
	Perusahaan berharap kepada karyawan agar mampu mencapai kuantitas yang diinginkan perusahaan					
Kualitas hasil kerja						
	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
	Karyawan mampu memenuhi standar hasil kerja yang ditetapkan perusahaan					
	Karyawan merasa malu bila kualitas kinerja saya buruk					
Efesiensi dalam melaksanakan tugas						
	Karyawan bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas.					
	Sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan					
	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan					
Disipin kerja						
	Karyawan selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam organisasi					
	Karyawan selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi					
	Standar kerja yang ditetapkan perusahaan selama ini dapat karyawan capai dengan baik					
Kepemimpinan						
	Karyawan menunggu indtruksi pemimpin ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan					

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Karyawan bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat					
	Karyawan menerima semua arahan oleh pemimpin dengan baik					

Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Identitas anggota organisasi						
	Karyawan selalu menggunakan seragam saat bekerja					
	Karyawan memiliki tanda pengenal seperti ID card,Name tag					
	Karyawan memahami tentang perusahaan dengan baik					
Fokus pada pegawai						
	Karyawan selalu tanggap terhadap keluhan pelanggan.					
	Karyawan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	Karyawan memiliki semangat bekerja yang tinggi					
Kontrol						
	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
	Karyawan melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan.					
	Karyawan dapat mengontrol pekerjaannya dengan efektif					
Kriteria Imbalan						
	Pemimpin memberikan tambahan gaji bila karyawan menyelesaikan pekerjaa dengan baik					
	Pemimpin menaikkan gaji karyawan setiap pergantian tahun					
	Pemimpin memberikan bonus bila karywan tersebut melakukan lembur					
Penekanan Kelompok						
	Karyawan mampu bekerja dengan kelompok atau tim					
	Karyawan bersedia mambantu karyawan yang sedang kesulitan bila dalam melaksankan tugasnya					

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Pemimpin harus melakukan penekanan kelompok supaya dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan sesuai					

Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Pengetahuan						
	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan					
	Pengetahuan sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan					
	Dengan pengetahuan semua masalah yang ada dapat terselesaikan dengan baik					
Pemahaman						
	Karyawan memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
	Karyawan mampu memahami masalah yang ada di dalam perusahaan					
	Karyawan dapat memahami visi dan misi perusahaan					
Kemampuan/Keterampilan						
	Karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.					
	Pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi karyawan					
	Karyawan mempelajari hal-hal baru dengan cepat					
Nilai						
	Karyawan mengetahui dan memahami nilai nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik					
	Karyawan selalu mendengarkan saran serta arahan dari atasan					
	Karyawan memiliki nilai-nilai moral yang baik					
Sikap						

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Karyawan percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.					
	Karyawan bersikap kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan.					
	Karyawan memiliki sikap yang ramah pada saat melayani konsumen					

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Responden	Kinerja (Y)															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
sampel 1	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	**68**
sampel 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	**74**
sampel 3	4	2	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	**57**
sampel 4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	1	**51**
sampel 5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	**71**
sampel 6	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	**65**
sampel 7	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	5	**48**
sampel 8	5	4	2	2	3	3	2	4	2	2	5	5	2	2	3	**46**
sampel 9	5	4	5	5	2	1	3	3	3	3	5	5	5	5	5	**59**
sampel 10	4	5	2	4	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	4	**52**
sampel 11	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	**69**
sampel 12	5	4	4	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	2	4	**60**
sampel 13	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	**63**
sampel 14	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	**43**
sampel 15	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	**65**
sampel 16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	**55**
sampel 17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	**59**
sampel 18	5	4	5	5	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	**65**
sampel 19	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	**62**
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 21	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	**57**
sampel 22	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	**67**
sampel 23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**58**
sampel 24	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	**64**
sampel 25	2	2	3	5	3	3	5	4	3	3	2	2	3	5	1	**46**
sampel 26	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**56**
sampel 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 28	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	**68**
sampel 29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	**72**
sampel 30	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5	3	3	**51**
sampel 31	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	**50**
sampel 32	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	**54**
sampel 33	5	4	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	**65**
sampel 34	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	**63**
sampel 35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	**54**
sampel 36	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	**67**
sampel 37	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	**39**
sampel 38	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	**54**
sampel 39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**46**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sampel 40	2	4	5	4	2	2	5	5	3	3	2	2	5	4	5	**53**
sampel 41	3	4	3	3	2	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	**47**
sampel 42	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	**40**
sampel 43	4	5	4	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	4	4	**56**
sampel 44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	**72**
sampel 45	2	4	3	5	4	3	3	4	3	3	2	2	3	5	2	**48**
sampel 46	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**58**
sampel 47	2	4	1	1	4	4	3	3	3	3	2	2	1	1	2	**36**
sampel 48	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	**57**
sampel 49	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	**55**
sampel 50	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	**51**
sampel 51	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	**67**
sampel 52	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	**57**
sampel 53	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	**70**
sampel 54	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	**67**
sampel 55	3	4	4	3	4	4	5	4	2	2	3	3	4	3	3	**51**
sampel 56	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	**68**
sampel 57	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	**29**
sampel 58	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	**59**
sampel 59	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	**53**
sampel 60	2	3	5	5	3	3	5	4	4	4	2	2	5	5	5	**57**
sampel 61	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	**49**
sampel 62	2	4	1	1	4	5	4	4	3	3	2	2	1	1	2	**39**
sampel 63	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	**60**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Responden	Budaya Organisasi (X1)															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
sampel 1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	**72**
sampel 2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	**71**
sampel 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
sampel 4	2	4	2	1	1	3	3	2	2	4	2	1	1	3	2	**33**
sampel 5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	**70**
sampel 6	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	**51**
sampel 7	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	**66**
sampel 8	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	**59**
sampel 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 10	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	**67**
sampel 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
sampel 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
sampel 14	4	2	4	2	2	1	3	1	4	2	4	2	2	1	5	**39**
sampel 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
sampel 17	1	2	1	3	4	4	2	2	1	2	1	3	4	4	3	**37**
sampel 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 19	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	**69**
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
sampel 22	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	**67**
sampel 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
sampel 24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	**71**
sampel 25	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	4	**27**
sampel 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
sampel 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 28	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	**70**
sampel 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**45**
sampel 31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**45**
sampel 32	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	**44**
sampel 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 34	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	**68**
sampel 35	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	**51**
sampel 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 37	2	3	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	3	**31**
sampel 38	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	**49**
sampel 39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**45**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sampel 40	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	**65**
sampel 41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**45**
sampel 42	2	3	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	3	**31**
sampel 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
sampel 44	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	**70**
sampel 45	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	**36**
sampel 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
sampel 47	2	3	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	3	**31**
sampel 48	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	**63**
sampel 49	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	**55**
sampel 50	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	**59**
sampel 51	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	**65**
sampel 52	4	5	4	5	5	5	3	4	2	2	2	3	3	3	4	**54**
sampel 53	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	**65**
sampel 54	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	**66**
sampel 55	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	**58**
sampel 56	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	**69**
sampel 57	3	3	4	3	5	5	5	5	2	3	3	1	2	2	4	**50**
sampel 58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	**55**
sampel 59	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	**59**
sampel 60	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	**62**
sampel 61	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**50**
sampel 62	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	2	2	4	**49**
sampel 63	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**61**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Responden	Kompetensi (X2)															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
sampel 1	5	5	3	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	**63**
sampel 2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	**70**
sampel 3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	1	4	3	2	2	1	**41**
sampel 4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**54**
sampel 5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	**68**
sampel 6	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	**68**
sampel 7	5	4	3	2	4	5	2	2	2	5	5	2	2	2	5	**50**
sampel 8	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	**45**
sampel 9	5	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	2	2	2	5	**56**
sampel 10	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	**53**
sampel 11	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**58**
sampel 12	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	**57**
sampel 13	4	4	3	3	4	4	3	2	2	5	4	3	2	2	5	**50**
sampel 14	3	2	5	3	4	4	2	3	3	5	4	2	3	3	5	**51**
sampel 15	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	**57**
sampel 16	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	**53**
sampel 17	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**53**
sampel 18	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	**64**
sampel 19	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	**62**
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**75**
sampel 21	4	4	3	4	4	4	3	2	2	1	4	3	2	2	1	**43**
sampel 22	5	4	4	4	5	4	5	2	2	4	4	5	2	2	4	**56**
sampel 23	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	**57**
sampel 24	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	**63**
sampel 25	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	**63**
sampel 26	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	**52**
sampel 27	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	**57**
sampel 28	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	**62**
sampel 29	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	**66**
sampel 30	4	4	4	4	5	4	2	4	3	5	4	2	4	3	5	**57**
sampel 31	3	3	5	3	3	3	4	5	3	1	3	4	5	3	1	**49**
sampel 32	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	**59**
sampel 33	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	**66**
sampel 34	3	4	4	3	2	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	**54**
sampel 35	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	**64**
sampel 36	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	**69**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sampel 37	3	3	3	4	1	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	**44**
sampel 38	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	**63**
sampel 39	3	3	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	**63**
sampel 40	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	**61**
sampel 41	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	**57**
sampel 42	3	3	3	4	1	2	3	5	3	4	2	3	5	3	4	**48**
sampel 43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	**56**
sampel 44	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	**70**
sampel 45	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	**63**
sampel 46	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	**59**
sampel 47	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	2	4	4	4	5	**54**
sampel 48	3	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	**57**
sampel 49	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	**37**
sampel 50	3	1	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	**51**
sampel 51	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	**63**
sampel 52	3	3	5	3	4	4	2	5	4	5	4	2	5	4	5	**58**
sampel 53	5	5	4	4	5	5	2	2	4	5	5	2	2	4	5	**59**
sampel 54	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	**60**
sampel 55	5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	**65**
sampel 56	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	**67**
sampel 57	3	3	3	5	2	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	**54**
sampel 58	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	**69**
sampel 59	3	3	4	5	3	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	**62**
sampel 60	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	**65**
sampel 61	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	**60**
sampel 62	3	3	4	5	2	2	4	4	5	4	2	4	4	5	4	**55**
sampel 63	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	**68**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KINERJA

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.457**	.623**	.604**	.173	.210	.007	.199	.182	.209	1.000**	.972**	.623**	.604**	.713**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.176	.098	.956	.117	.154	.100	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P2	Pearson Correlation	.457**	1	.225	.212	.292*	.382**	.027	.309*	.055	.079	.457**	.446**	.225	.212	.285*	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000		.076	.095	.020	.002	.836	.014	.667	.541	.000	.000	.076	.095	.023	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P3	Pearson Correlation	.623**	.225	1	.822**	.095	.086	.354**	.346**	.331**	.341**	.623**	.576**	1.000**	.822**	.732**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076		.000	.458	.503	.004	.006	.008	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P4	Pearson Correlation	.604**	.212	.822**	1	.050	.047	.166	.286*	.185	.208	.604**	.568**	.822**	1.000**	.668**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.095	.000		.697	.715	.193	.023	.147	.101	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

P5	Pearson Correlation	.173	.292*	.095	.050	1	.898**	.074	.147	.334**	.331**	.173	.189	.095	.050	-.002	.358**
	Sig. (2-tailed)	.176	.020	.458	.697		.000	.566	.251	.008	.008	.176	.138	.458	.697	.989	.004
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P6	Pearson Correlation	.210	.382**	.086	.047	.898**	1	.069	.201	.287*	.283*	.210	.220	.086	.047	.019	.374**
	Sig. (2-tailed)	.098	.002	.503	.715	.000		.589	.114	.022	.025	.098	.084	.503	.715	.882	.003
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P7	Pearson Correlation	.007	.027	.354**	.166	.074	.069	1	.361**	.581**	.540**	.007	-.013	.354**	.166	.116	.346**
	Sig. (2-tailed)	.956	.836	.004	.193	.566	.589		.004	.000	.000	.956	.918	.004	.193	.366	.006
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P8	Pearson Correlation	.199	.309*	.346**	.286*	.147	.201	.361**	1	.230	.237	.199	.171	.346**	.286*	.218	.428**
	Sig. (2-tailed)	.117	.014	.006	.023	.251	.114	.004		.070	.061	.117	.181	.006	.023	.086	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P9	Pearson Correlation	.182	.055	.331**	.185	.334**	.287*	.581**	.230	1	.958**	.182	.188	.331**	.185	.157	.479**
	Sig. (2-tailed)	.154	.667	.008	.147	.008	.022	.000	.070		.000	.154	.141	.008	.147	.218	.000

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P10	Pearson Correlation	.209	.079	.341**	.208	.331**	.283*	.540**	.237	.958**	1	.209	.240	.341**	.208	.157	.498**
	Sig. (2-tailed)	.100	.541	.006	.101	.008	.025	.000	.061	.000		.100	.058	.006	.101	.219	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P11	Pearson Correlation	1.000**	.457**	.623**	.604**	.173	.210	.007	.199	.182	.209	1	.972**	.623**	.604**	.713**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.176	.098	.956	.117	.154	.100		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P12	Pearson Correlation	.972**	.446**	.576**	.568**	.189	.220	-.013	.171	.188	.240	.972**	1	.576**	.568**	.700**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.138	.084	.918	.181	.141	.058	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P13	Pearson Correlation	.623**	.225	1.000**	.822**	.095	.086	.354**	.346**	.331**	.341**	.623**	.576**	1	.822**	.732**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.000	.000	.458	.503	.004	.006	.008	.006	.000	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P14	Pearson Correlation	.604**	.212	.822**	1.000**	.050	.047	.166	.286*	.185	.208	.604**	.568**	.822**	1	.668**	.801**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Sig. (2-tailed)	.000	.095	.000	.000	.697	.715	.193	.023	.147	.101	.000	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P15	Pearson Correlation	.713**	.285*	.732**	.668**	-.002	.019	.116	.218	.157	.157	.713**	.700**	.732**	.668**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.000	.989	.882	.366	.086	.218	.219	.000	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.826**	.470**	.864**	.801**	.358**	.374**	.346**	.428**	.479**	.498**	.826**	.803**	.864**	.801**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.003	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BUDAYA ORGANISASI

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.682**	.927**	.785**	.751**	.641**	.799**	.763**	.809**	.574**	.787**	.659**	.660**	.547**	.694**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P2	Pearson Correlation	.682**	1	.665**	.637**	.601**	.712**	.575**	.716**	.535**	.627**	.528**	.506**	.472**	.558**	.468**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P3	Pearson Correlation	.927**	.665**	1	.733**	.741**	.589**	.790**	.717**	.823**	.614**	.860**	.623**	.663**	.533**	.686**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P4	Pearson Correlation	.785**	.637**	.733**	1	.888**	.752**	.782**	.816**	.635**	.557**	.578**	.797**	.764**	.668**	.611**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P5	Pearson Correlation	.751**	.601**	.741**	.888**	1	.774**	.739**	.812**	.594**	.467**	.590**	.692**	.771**	.573**	.603**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P6	Pearson Correlation	.641**	.712**	.589**	.752**	.774**	1	.713**	.812**	.475**	.589**	.450**	.573**	.578**	.722**	.481**	.777**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P7	Pearson Correlation	.799**	.575**	.790**	.782**	.739**	.713**	1	.861**	.796**	.672**	.765**	.738**	.712**	.688**	.692**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P8	Pearson Correlation	.763**	.716**	.717**	.816**	.812**	.812**	.861**	1	.648**	.643**	.612**	.674**	.661**	.655**	.579**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P9	Pearson Correlation	.809**	.535**	.823**	.635**	.594**	.475**	.796**	.648**	1	.738**	.969**	.841**	.833**	.716**	.706**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P10	Pearson Correlation	.574**	.627**	.614**	.557**	.467**	.589**	.672**	.643**	.738**	1	.743**	.715**	.697**	.859**	.509**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P11	Pearson Correlation	.787**	.528**	.860**	.578**	.590**	.450**	.765**	.612**	.969**	.743**	1	.765**	.800**	.660**	.706**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P12	Pearson Correlation	.659**	.506**	.623**	.797**	.692**	.573**	.738**	.674**	.841**	.715**	.765**	1	.950**	.835**	.615**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P13	Pearson Correlation	.660**	.472**	.664**	.764**	.771**	.578**	.712**	.661**	.833**	.697**	.800**	.950**	1	.814**	.615**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P14	Pearson Correlation	.547**	.558**	.533**	.668**	.573**	.722**	.688**	.655**	.716**	.859**	.660**	.835**	.814**	1	.548**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P15	Pearson Correlation	.694**	.468**	.686**	.611**	.603**	.481**	.692**	.579**	.706**	.509**	.706**	.615**	.615**	.548**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.877**	.727**	.867**	.874**	.841**	.777**	.898**	.869**	.886**	.792**	.860**	.880**	.880**	.825**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik

KOMPETENSI

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.851**	.012	.182	.826**	.852**	-.056	-.179	-.081	.205	.852**	-.056	-.179	-.081	.205	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000	.927	.154	.000	.000	.662	.160	.529	.108	.000	.662	.160	.529	.108	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P2	Pearson Correlation	.851**	1	.039	.327**	.702**	.721**	-.050	-.100	-.083	.174	.721**	-.050	-.100	-.083	.174	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000		.763	.009	.000	.000	.697	.437	.519	.173	.000	.697	.437	.519	.173	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P3	Pearson Correlation	.012	.039	1	.335**	.122	.080	.251*	.155	.265*	.241	.080	.251*	.155	.265*	.241	.432**
	Sig. (2-tailed)	.927	.763		.007	.340	.535	.048	.225	.036	.057	.535	.048	.225	.036	.057	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P4	Pearson Correlation	.182	.327**	.335**	1	.162	.110	.311*	.267*	.248	.086	.110	.311*	.267*	.248	.086	.495**
	Sig. (2-tailed)	.154	.009	.007		.204	.392	.013	.035	.050	.504	.392	.013	.035	.050	.504	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P5	Pearson Correlation	.826**	.702**	.122	.162	1	.835**	-.053	-.116	-.078	.131	.835**	-.053	-.116	-.078	.131	.526**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.340	.204		.000	.679	.366	.545	.307	.000	.679	.366	.545	.307	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P6	Pearson Correlation	.852**	.721**	.080	.110	.835**	1	-.178	-.187	-.077	.115	1.000**	-.178	-.187	-.077	.115	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.535	.392	.000		.163	.142	.548	.370	.000	.163	.142	.548	.370	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P7	Pearson Correlation	-.056	-.050	.251*	.311*	-.053	-.178	1	.478**	.543**	.069	-.178	1.000**	.478**	.543**	.069	.516**
	Sig. (2-tailed)	.662	.697	.048	.013	.679	.163		.000	.000	.592	.163	.000	.000	.000	.592	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P8	Pearson Correlation	-.179	-.100	.155	.267*	-.116	-.187	.478**	1	.582**	.222	-.187	.478**	1.000**	.582**	.222	.529**
	Sig. (2-tailed)	.160	.437	.225	.035	.366	.142	.000		.000	.081	.142	.000	.000	.000	.081	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P9	Pearson Correlation	-.081	-.083	.265*	.248	-.078	-.077	.543**	.582**	1	.418**	-.077	.543**	.582**	1.000**	.418**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.529	.519	.036	.050	.545	.548	.000	.000		.001	.548	.000	.000	.000	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P10	Pearson Correlation	.205	.174	.241	.086	.131	.115	.069	.222	.418**	1	.115	.069	.222	.418**	1.000**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.108	.173	.057	.504	.307	.370	.592	.081	.001		.370	.592	.081	.001	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

P11	Pearson Correlation	.852**	.721**	.080	.110	.835**	1.000**	-.178	-.187	-.077	.115	1	-.178	-.187	-.077	.115	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.535	.392	.000	.000	.163	.142	.548	.370		.163	.142	.548	.370	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P12	Pearson Correlation	-.056	-.050	.251*	.311*	-.053	-.178	1.000**	.478**	.543**	.069	-.178	1	.478**	.543**	.069	.516**
	Sig. (2-tailed)	.662	.697	.048	.013	.679	.163	.000	.000	.000	.592	.163		.000	.000	.592	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P13	Pearson Correlation	-.179	-.100	.155	.267*	-.116	-.187	.478**	1.000**	.582**	.222	-.187	.478**	1	.582**	.222	.529**
	Sig. (2-tailed)	.160	.437	.225	.035	.366	.142	.000	.000	.000	.081	.142	.000		.000	.081	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P14	Pearson Correlation	-.081	-.083	.265*	.248	-.078	-.077	.543**	.582**	1.000**	.418**	-.077	.543**	.582**	1	.418**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.529	.519	.036	.050	.545	.548	.000	.000	.000	.001	.548	.000	.000		.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
P15	Pearson Correlation	.205	.174	.241	.086	.131	.115	.069	.222	.418**	1.000**	.115	.069	.222	.418**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.108	.173	.057	.504	.307	.370	.592	.081	.001	.000	.370	.592	.081	.001		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	.535**	.522**	.432**	.495**	.526**	.484**	.516**	.529**	.649**	.581**	.484**	.516**	.529**	.649**	.581**	1

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.809[a]	.655	.643	6.077	.655	56.910	2	60	.000	1.670

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4203.910	2	2101.955	56.910	.000[b]
	Residual	2216.090	60	36.935		
	Total	6420.000	62			

a. Dependent Variable: KINERJA

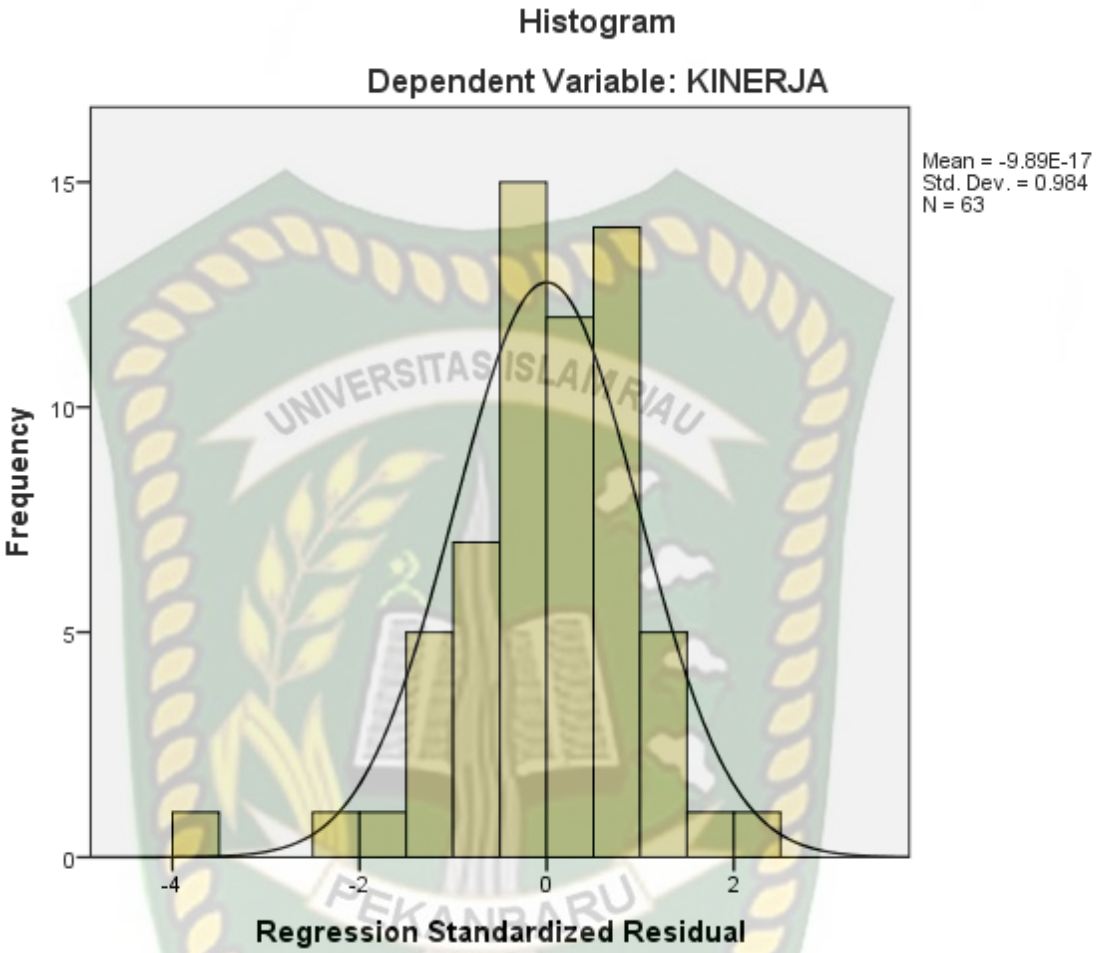
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

Coefficients[a]

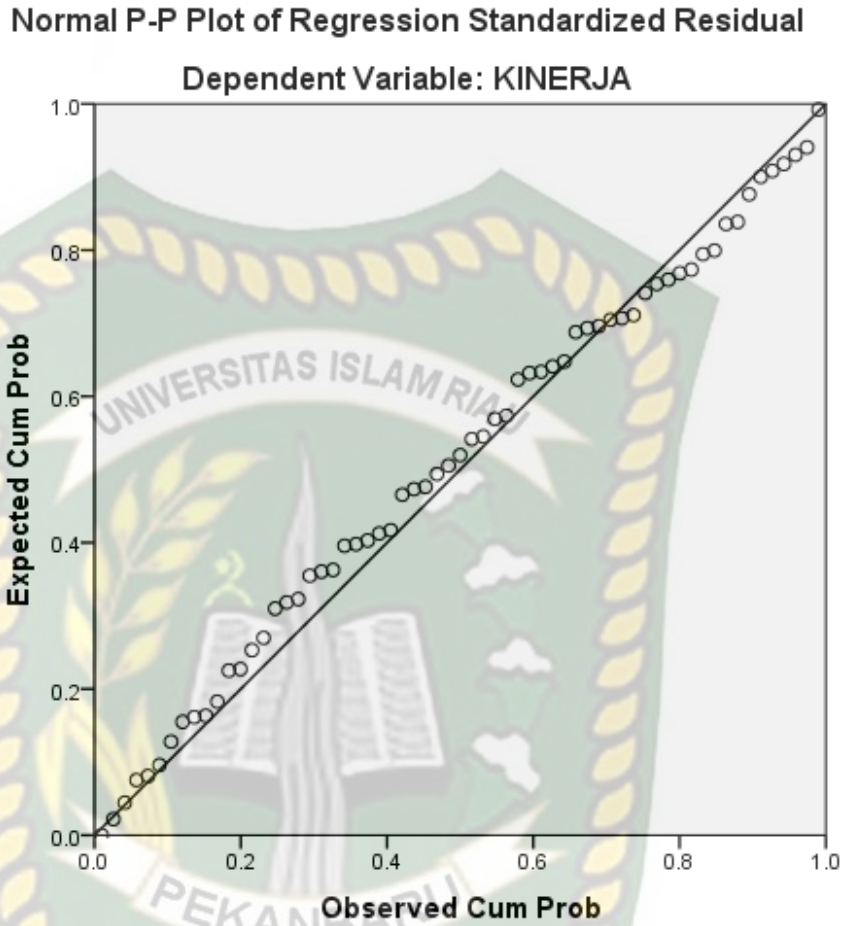
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.108	6.088		1.003	.320		
	BUDAYA_ORGANISASI	.522	.062	.676	8.364	.000	.881	1.135
	KOMPETENSI	.356	.107	.269	3.327	.002	.881	1.135

a. Dependent Variable: KINERJA

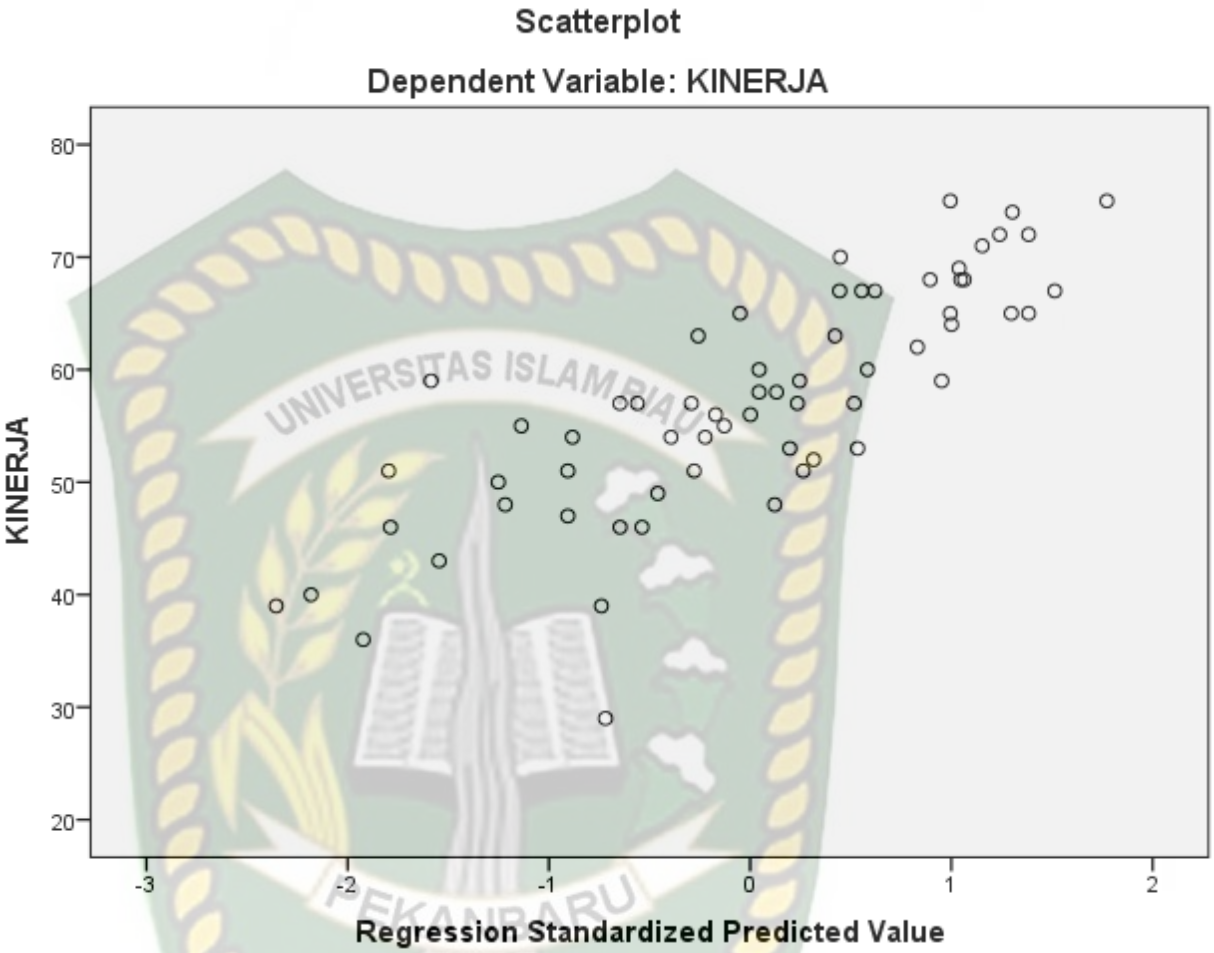
Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

CRONBACH'S ALPHA KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	15

CRONBACH'S ALPHA BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	15

CRONBACH'S ALPHA KOMPETENSI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	15

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI

TEGUH PRASETYO
NPM. (175210252)

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh BudayaOrganisasi, dan KompetensiKaryawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayatama Solusindo. Penelitian ini dilakukan pada PT. Maytama Solusindo yangbertempat di Jalan Sultan Hasanuddin, Dumai, Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan Dua variabel bebas (X1)BudayaOrganisasi, dan (X2) KompetensiKaryawan, sedangkan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dengan jumlah sampelyang diambil 63 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai. Kompetensi berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai. Dan Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai.

Kata kunci : ***BudayaOrganisasi,Kompetensi, Kinerja***

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT MAYTAMA SOLUSINDO

TEGUH PRASETYO
NPM. (175210252)

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and employee competence on employee performance at PT. MaytamaSolusindo. This research was conducted at PT. MaytamaSolusindo which is located on Jalan Sultan Hasanuddin, Dumai, Riau Province. This study uses two independent variables (X1) Organizational Culture, and (X2) Employee Competence, while the dependent variable (Y) is Employee Performance. Sampling using the census method with a total sample of 63 people. Based on the results of this study, that Organizational Culture has a significant partial effect on the Employee Performance of PT. MayatamaSolusindoDumai. Competence has a significant partial effect on employee performance at PT. MayatamaSolusindoDumai. And Organizational Culture and Competence have a significant effect simultaneously on Employee Performance of PT. MayatamaSolusindoDumai.

Keywords: ***Organizational Culture, Competence, Performance***

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karuniaNya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYATAMA SULOSINDO DUMAI".** Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), dan lengkap pada Fakultas Ekonomi Dan BisnisUniversitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hari penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rekor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari SE.,MM. C.R.B.C selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan BisnisUniversitas Islam Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Bapak Dr. Haswari Hasan, SE.,MM, selaku pembimbing akademik penulis yang memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis dari awal kuliah hingga dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dan Bapak/Ibu dosen Fakultas EkonomiDan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama mengikuti perkuliahan.
6. Kedua Orang Tua yang sangat ananda cintai, Ayah andaku Indra Efendi dan Ibundaku Hidayati, terima kasih untuk dukungan, mendoakan, menyayangi, mendidik, telah bekerja keras dan berkorban dalam membimbing serta menuntun ananda disetiap langkah yang akan ananda tuju. Gelar sarjana ini ananda persembahkan untuk kedua orang tua yang sangat ananda cintai. Semoga dengan ini menjadi langkah awal teguh untuk bisa membahagiakan kedua orang tua.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesainnya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepetingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, 06 Desember 2021

Penulis

TEGUH PRASETYO

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 11
1.4 Manfaat Penelitian 11
1.5 Sistematika Penulisan 12

BAB II TELAAH PUSTAKA **14**

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 14
2.2 Kinerja Karyawan 18
2.3 Budaya Organisasi 26
2.4 Kompetensi 32
2.5 PenelitianTerdahulu 38
2.6 Defenisi OperasionalVariabel 40
2.7 Kerangka Pemikiran 42
2.8 Hipotesis 43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **45**

3.1 Lokasi Penelitian 45
3.2 Jenis dan Sumber Data 46
3.3 Populasi dan Sampel 47

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.4 Analisis Data 47
3.5 Uji Kualitas Data 47
3.6 Uji Asumsi Klasik 48
3.7 Uji Hipotesis 50
3.8 Analisis Linier Regresi Berganda 51
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 53
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan 53
4.2 Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan 57
4.3 Struktur Organisasi PT. Maytama Solusindo 58
4.4 Uraian Jabatan 59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 68
5.1 Karakteristik Responden 68
5.2 Deskriptif Variabel 71
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian 115
5.4 Uji Asumsi Klasik 119
5.5 Analisis Data Penelitian 128
5.6 Pembahasan 136
BAB VI PENUTUP 136
6.1 Kesimpulan 136
6.2 Saran 137
DAFTAR PUSTAKA .....

LAMPIRAN

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada PT. Mayatama Solusindo tahun 2016-2020 3

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Maytama Solusindo Dumai Periode 2016-2020 5

Tabel 1.3 Pendidikan TerakhirKaryawan PT. MaytamaSolusindoDumai 7

Tabel 1.4 Hasil Penilaian Rata- Rata KinerjaKaryawan PT. Maytama SolusindoDumai 8

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 45

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel 52

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia 83

Tabel 5.2 Jumlah RespondenBerdasarkanJenisKelamin 84

Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja 85

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 86

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja 87

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi 89

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel LoyalitasKaryawan 92

Tabel 5.8 Uji Validitas 94

Tabel 5.9 Uji Reliabilitas 96

Tabel 5.10 Uji Multikolinieritas 98

Tabel 5.11 Uji Outokorelasi 100

Tabel 5.12 Analisis Regresi Berganda 101

Tabel 5.13 Uji T Hitung 103

Tabel 5.14 Uji F Hitung 104

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15 Koefisien Determinasi 105

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1Kerangka Pemikiran 54

Gambar 4.1Struktur Organisasi 72

Gambar 5.1Uji Normalitas Histogram 97

Gambar 5.2Uji Normalitas Garis Plot 97

Gambar 5.3Uji Heteroskedastisitas 99

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATARBELAKANG

Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kinerja yang maksimal diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomodan Eti Nurhayati(2018:6). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi- fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, leading, dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

PT Mayatama Solusindo Dumai merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Internet Service Provider, yaitu perusahaan dagang yang menyediakan jasa jaringan internet bagi masyarakat. Perusahan yang didirikan pada tahun 12

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

September 2012 dan semakin berkembang pesat hingga memiliki beberapa cabang di provinsi Riau dan di luar Riau seperti : Rohul, Duri, Pekanbaru, Bangkinang, Ogan Komering Ulu, Sawahlunto. Perusahaan ini memiliki 2 bagian pekerjaan yaitu office dan lapangan. PT. Mayatama Solusindo Dumai merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawan mereka hal ini dilihat dari penghargaan APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) yang mereka peroleh disetiaptahunnya

PT Mayataman Solusindo Dumai merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jaringan internet dengan harga yang relatif murah sehingga tidak heran banyak masyarakat Kota Dumai mempercayai perusahaan ini untuk melengkapi fasilitas rumah mereka dengan jaringan WIFI. Namun, tidak hanya memberikan jaringan internet rumahan PT. Mayatama Solusindo Dumai juga menyediakan jaringan internet dedicated yang disediakan untuk pelanggan dalam kategori perusahaan maupun Instansi pemerintah.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai Tahun 2016 - 2020

No	Uraian	Jumlah/ Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Bagian Office	23	23	25	25	26
2	Bagian Maintenance	22	22	30	34	37
TOTAL		**45**	**45**	**55**	**59**	**63**

Sumber PT. Mayatama Solusindo Dumai

Pada tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa disetiap tahunnya karyawan PT. Mayatama Solusindo selalu mengalami kenaikan dari tahun 2016-2020. Pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tabel tersebut juga penulis dapat menjelaskan bahwa karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai memiliki 2 bagian yang bekerja di PT. Mayatama Solusindo Dumai yaitu Office dan Lapangan. Bagian office terdiri dari Accounting, Admin, Stoker dan NOC sedangkan bagian lapangan terdiri dari Teknisi Pasang Baru, Teknisi Perbaikan dan Teknisi Kabel Utama. Namun, terdapat beberapa kendala yang sedang perusahaan ini alami, yaitu Budaya Organisasi yang rendah. Hal ini penulis dapatkan berdasarkan hasil wawancara awal penulis dengan supervisor perusahaantersebut.

Menurut **Kasmir (2016:191),** Budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atauorganisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda – beda dan memiliki budaya yang unik dalam mengorganisasikan atau mengatur individu-individu dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan pula bahwa tidak ada satupun organisasi adalah sama. Namun pada dasarnya, keunikan-keunikan organisasi merupakan kombinasi dari tipe budaya organisasi utama.

PT Mayatama Solusindo menganut kebudayaan Hirarki dimana budaya ini dilandasi oleh struktur, kendali dan lingkungan kerja yang bersifat formal dan pengendalian yang ketat. Maka pada sistem budaya ini dapat disimpulkan bahwa tidak optimalnya. Hal ini ditunjukkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menggunakan identitas karyawan/seragam pada lingkungan kerja. Seperti yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kita ketahui bahwa seragam merupakan identitas formal perusahaan untuk menunjukkan kualitas sebuah perusahaan tersebut.Sukses dalam konteks perusahaan yang mengadopsi kebudayaan hirarki ini adalah perencanaan yang andal, kualitas produk dan layanan yang tinggi. Pada kasus ini apa bila karyawan masih memiliki jumlah absensi yang tinggi maka kualitas produk dan layananan perusahaan akan kurang optimal. Karena pekerjaan yang dikerjakan karyawan dikerjakan dalam jangka waktu relatif singkat.

Seperti yang sudah dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk dalam meningkatkan kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan terlihat perbedaan yang signifikan organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga memiliki peranan penting untuk mempersatukan organisasi dalam mengendalikan serta membentuk sikap dan perilaku karyawan. Namun permasalahan yang terjadi di perusahaan ini adalah ada beberapa kebiasaan buruk karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai yaitu adanya karyawan yang tidak memakai identitas perusahaan seperti seragam, dengan alasan mereka merasa malas dan bosan menggunakan seragam sehingga lebih memilih pakaian casual untuk bekerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Maytama Solusindo Dumai Periode 2016-2020

Kriteria Absensi	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Sakit	19	32	37	38	41
Izin	33	52	61	63	67
Cuti	50	50	55	62	65
Alpha	90	122	125	140	155
Jumlah hari absen	192	256	278	303	328
Jumlah HariKerja	312	312	312	312	312
Jumlah Karyawan	45	45	55	59	63

Sumber PT. Mayatama Solusindo Dumai

Selain itu berdasarkan hasil wawancara penulis kepada pihak manajemenPT Mayatama Solusindo Dumai bahwa kebiasaan karyawan yang sulit untuk di rubah ialah tingginya tingkat absensi karyawan/tidak masuk kerja. Hal ini terlihat pada data rekapitulasi absensi pada tabel 1.2 yang penulis dapat dari pihak manajemen PT Mayatama Solusindo Dumai. Faktor lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT Mayatama Solusindo Dumai adalah faktor Kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakterisktik dasar yang memiliki hubungan kasual. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga setiap karyawan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

usaha peningkatan kinerja perusahaan/organisasi.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui kemampuan karyawan yaitu dengan mengetahui pendidikan terakhir karyawan tersebut karena semakin tinggi pendidikan karyawan tersebut maka semakin tinggi kualitas kompetensi karyawan. Pada penelitian ini penulis juga meminta rekapan data pendidikan karyawan di PT Mayatama Solusindo Dumai, berikut data rekapan data pendidikan terakhir pada karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai

Tabel 1.3. Rekapan Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai

No	Nama	Jabatan	Penempatan	Pendidikan
1	Suhardi	Direktur Utama	Dumai – Pekanbaru	S1
2	Edi Wiranto	Manager Operasional	Dumai	S1
3	Meriyati	Tex Accounting	Dumai	S2
4	Karta	Manager Sales	Dumai	S1
5	Silvia Alendra	Admin Finance	Dumai	S1
6	Betty	Manager Umum/Procursment	Dumai	DIII
7	Sheren Chang	Pajak	Dumai	DIII
8	Yoga Arya Esa	Manager Produk	Dumai	SMA
9	Rizki Ari	Audit	Dumai	SMA
10	Wibowo	SPV Project	Dumai	SMA
11	Ilham	Sales	Dumai	SMA
12	Yopi Dionisius. S	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
13	Muhammad Amin	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
14	Ichsan	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMA
15	GalihPradipta	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

16	Deni Maradona	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
17	GalihPradipto	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
18	Amri Luddin	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
19	Agus Kurniawan	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
20	Crismas sari tuasitumoran	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
21	Fransonapardos saragih	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
22	Muhammad ilham	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
23	RizkiPratamaRumapea	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
24	RizkyleonardoNapitupulu	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
25	Abraham jhonMoria	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
26	Muhammad Nur Hafiz	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
27	Muhammad Hamzah	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
28	Seprinaldi	TeknisiInstallasi Kabel Rumah	Dumai	SMA
29	Ade Supriyono	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
30	HengkiKrisdiantoro	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
31	Nanda Prayogi	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
32	Heri Fernanda	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
33	SyukronAzhari	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
34	YoriThafares	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
35	Ari Wibowo	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
36	FikriAfri Sandy	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
37	WahtuIrawan	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
38	MiftahulFauzan	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
39	Pauwal Ramadhan	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

40	Al Furqon	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
41	AgusSuryadi	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
42	Dandi RIzaldi	Teknisi Kabel Utama	Dumai	SMA
43	Anita Wandari	Stoker	Dumai	SMA
44	Putri Ayu	Cust. Service	Dumai	SMA
45	Sri	Cust. Service	Dumai	SMA
46	Sondang	Cust. Service	Dumai	SMK
47	Didi Prayoga	IT Support	Dumai	SMK
48	M. Tahta	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
49	Rian Hidayat	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
50	Hidayatullah	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
51	Refael	NOC	Dumai	SMK
52	Riyan Nanda	NOC	Dumai	SMK
53	Pujangga	NOC	Dumai	SMK
54	David Roberto	KepalaTeknisi	Dumai	SMK
55	Ridho Prada	NOC	Dumai	SMK
56	Prayoga	NOC	Dumai	SMK
57	Mazerian	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
58	Amirluddin	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
59	Ade Budi Saputra	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
60	Hamdani	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
61	BasriArnanda	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
62	Suryanto	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK
63	Reflin	TeknisiJaringan Fiber Optic	Dumai	SMK

Sumber: PT. Mayatama Solusindo Dumai

Pengukuran yang dilakukan adalah dengan melihat persepsi penyusun laporan keuangan terhadap kompetensi yang dimiliki. Bahwa kompetensi sangat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mempengaruhi kinerja karyawan hal ini terlihat apabila pada terdapat pekerjaanstatusnya *deadline*akan memberikan dampak buruk kepada perusahaan, karena kurang kompetensi yang membuat karyawan ini akan lambat melakukan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen PTMayatama Solusindo Dumai bahwa pengetahuan pada karyawan mereka masih relatif rendah sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal seperti: mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, terdapat banyaknya kesalahan saat dilakukannya audit tahunan. Berikut data penilaian kinerja periode 2016-2020 yang penulis dapatkan dari pihak manajemen PT. Mayatama Solusindo Dumai.

Tabel 1.4 :Hasil Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan PT. Maytama SolusindoDumai Periode 2016-2017

TAHUN	2016	2017	2018	2019	2020
PERILAKU KERJA					
Kedisiplinan	9	9	9	8,5	8,5
Tanggung Jawab	8,5	8,5	9	8,5	8,5
Kerjasama	8,5	8	9	8,5	8
Komunikasi	9	9	8,5	8,5	8
HASIL KERJA					
Kualitas kerja	8,5	8	9	8	7,5
Kuantitas kerja	8,5	8,5	8,5	8	7,5
Keterampilan Kerja	9	8	9	8	8

Sumber PT. Mayatama Solusindo Dumai

Pada tabel 1.4 diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai mengalami penurunan dari tahun 2016-2020 hal ini terlihat dari beberapa indikator perilaku kerja yaitu kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

komunikasi sedangkan pada indikator hasil kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja. Angka yang penulis dapatkan merupakan data perusahaan yang diberikan oleh supervisior PTMayatama Solusindo Dumai. Masing-masing indikator selalu mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini dapat dijadikan acuan bahwa kinerja karyawan di PT Mayatama Solusindo Dumai memang memiliki masalah atau tidak maksimal. Menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi yang diterapkan karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai belum maksimal. Berdasarkan penjelasan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan, maka judul yang akan diajukan pada penelitian ini adalah **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PTMayatama Solusindo Dumai"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo?
2. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo?
3. Apakah budaya organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo?

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. MayatamaSolusindo Dumai.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. MayatamaSolusindo Dumai.

1.4 ManfaatPenelitian

1. Bagi Perusahaaan

   Untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari kinerjakaryawan.

2. Bagi Peneliti

   Sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana di fakultas ekonomi Universitas Islam Riau. Selain itu penelitian ini juga untuk menambah wawasan peneliti dan bermanfaat bagi peneliti sebagai buah karya ilmiah

3. Bagi Peniliti Selanjutnya

   Sebagai bahan pengetahuan dan referensi pengembangan penelitian selanjutnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penilitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Memuat teori-teori sebagai landasan/telaah pustaka dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerang kateori, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Memuat uraian tentang jenis penelitian, lokasi dan teknik penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode analisis data, skala pengukuran, variabel penelitian, definisi operasional dan alat analisis.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menjelaskan tentang sejarah perusahaan, visi, misi dan nilai perusahaan, struktur organisasi dan uraian jabatan.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan hasil penelitian yang sudah dilakukan yang meliputi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan dari analisis data.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini berisi secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk penelitian lebih lanjut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber DayaManusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenagakerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. **(Bintoro dan Daryanto, 2017:15).**

Menurut **Hasibuan** (2019:10) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyrakat.

Menurut **Hamali** (2016:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Menurut **Kasmir** (2016:6) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian komopensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu digunakan dalam mengatur orang atau karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dalam organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kegiatan manajemen dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar apabila perusahaan mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Diantaranya Perencanaan, Perorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan dan Pemberhentian. Fungsi sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan perusahaan.

Seperti dikatakan sebelumnya bahwa pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia.Karyawan memiliki hak yang harus diberikan seperti kompensasi, karier, kesehatan, dan keselamatan kerja yang layak. Dan karyawan harus mengerjakan seluruh yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang diinginkan.Dalam praktiknya pengelolaan SDM tidaklah mudah, perlu seni tersendiri. Sehingga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan harus mengambil langkah- langkah atau tindakan-tindakan sebagai berikut:

1. Mempengaruhi

   Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga seluruh karyawan akan melakukan seluruh tugas-tugasnya sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk memengaruhi bawahan agar mau mengerjakan perintah yang diberikan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Memotivasi

   Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan karyawan terdorong atau terangsang untuk bekerja secara sungguh-sungguh.

3. Loyal

   Pimpinan juga harus mampu menekan tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan dengan mengakomodasi seluruh kepentingan karyawan secara profesional dan proporsional. Terjadinya tingkat *turnover* sangat merugikan pihak perusahaan, seperti perlu biaya rekrutmen dan seleksi ulang, dan biaya pelatihan. Artinya dalam hal ini perusahaan perlu mencari, menyeleksi dan mendidik karyawan baru untuk posisi yang ditinggalkannya.

4. Komitmen

   Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhaan kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan juga harus mampu untuk menepati janji-janji yang telah dibuatnya. Komitmen karyawan sangat penting sehingga semua saling mematuhi dan menjaga kepentingan perusahaan. Pimpinan dianggap gagal jika karyawan tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

komitmen terhadap janji dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan

5. Kepuasaankerja

   Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi dan semangat kerjannya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas pimpinan berhasil menjalankan misinya.

6. Kinerja

   Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahliah, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan. Artinya untuk meningkatkan kinerja maka faktor yang disebutkan diatas harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengaruh pimpinan dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan sangatlah besar.

7. Kesejahteraan

   Pimipinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terusmeningkat.

Dalam melaksanakan seperti yang telah dijelaskan diatas harus benar benar dilakukan dengan pimpinan yang memiliki pemahaman luas terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia. Karena perubahan lingkungan dan teknologi yang terjadi akan mengubah kondisi kerja yang kemudian akan diadaptasi kembali.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2 Kinerja

Menurut **Edison** (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut **Afandi** (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dalam praktiknya, tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi yang selalu diinginkan, baik dari karyawan itu sendiri ataupun dari organisasi. Banyak terdapat kendala yang menjadi pengaruh pengaruh kinerja. Baik dari pihak organisasi maupun pribadi karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (**Kasmir, 2016:189) :**

1. Kemampuan dan Keahlian

   Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila seseorang memiliki kemampuan serta keahlian, maka mereka dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kompetensi

   Kompetensi merupakan point penting yang harus dimiliki individu agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Rancangan Kerja

   Rancangan pekerjaan dibuat untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, apabila karyawan sudah merancang pekerjaan mereka. Maka pekerjaan tersebut akan lebih efektif dan efesien untuk diselesaikan.

4. Kepribadian

   Kepribadian seseorang adalah karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Gaya Kepemimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh, gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

8. Budaya Organisasi

   Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

   Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

    Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

    Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan ditempatnya bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

12. Komitmen

    Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

    Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

Berikut indikator-indikator kinerja karyawan menurut (**Afandi, 2018:89):**

A. Kuantitas hasil kerja

   Bentuk satuan atau ukuran yang berhubungan dengan hasil kerja yang dinyatakan dalam bentuk ukuran dan angka.

B. Kualitas hasil kerja

   Kualitas merupakan mutu dari hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk angkaa atau padanan angka lainnya.

C. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

   Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hematbiaya

D. Disiplin kerja

   Tata carakepadahukum dan peraturan yang berlaku pada suatutempat.

E. Inisiatif

   Kemampuan mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu, mampu melakukan apa yang harus dikerjakan terhadap pekerjaan atau sesuatu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang ada disekitarnya, tetap berusaha walaupun terasa sulit untuk mengerjakannya.

F. Kesulitan

Hasil pengukuran tingkat kesulitan adalah apakah pekerjaan itu mampu tercapai atau tidak.

G. Kepemimpinan

Suatu proses yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan agar tujuan mampu terealisasikan dengan benar.

H. Kejujuran

Kejujuran merupakan sifat pribadi manusia yang secara psikologi ada didalam diri individu sendiri.

I. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculangagasan.

Menurut **Moeheriono (2011:80),**pada umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini :

1. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

2. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu denganbenar.

3. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapaitujuan.
5. Produktivitas. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenagakerja.
6. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia **Edison dkk,(2016:195)** indikator yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

1. Target

   Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

   Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitaspelanggan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Waktupenyelesaian

   Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taatasas

   Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja **Mangkunegara**(2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. FaktorKemampuan

   Secara psikologis, kemampuan (abilty) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya *the right man in pleace, the man on the rightjob.*

2. FaktorMotivasi

   Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik siap secara mental,fisik,tujuan, dan situasi, artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

Menurut **Henry Simamoradalam Mangkunegara** (2014 : 14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

A. Faktor individu yang terdiridari:
   1. Kemampuan dan Keahlian
   2. Latar Belakang
   3. Demografi

B. Faktor Psikologis yang terdiridari:
   1. Persepsi
   2. Attitude
   3. Personality
   4. Pembelajaran
   5. Motivasi

C. Faktor Organisasi yang terdiri dari:
   1. Sumber daya
   2. Kepemimpinan
   3. Penghargaan
   4. Struktur
   5. Job desain

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Selanjutnya ditambahkan lagi menurut **A. DeleTimpledalam Mangkunegara** (2014 :15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu adalah faktor yang dihubungkan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan seseorang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan atau tempat kerja. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan. Faktor eksternal ini dapat bersifat langsung maupun tidaklangsung

2.3 Budaya Organiasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipakai oleh segenap anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja, karena kebiasaan yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut **Fahmi** (2017:233) budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan

Menurut **Wardiah** (2016:196), Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap,berperilaku,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Menurut **Robert** dalam **Amelia** (2016:8), budaya organisasi adalah norma yangmenginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai diatas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, peraturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan karyawan dan kliennya.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasitersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut **Robert** (2003:80)ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagaiberikut:

1) Nilai.
2) Kepercayaan.
3) Perilaku yang dikehendaki.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4) Keadaan yang amat penting.
5) Pedoman menyeleksi atau mengevaluasikejadian.
6) Perilaku.

Sedangkan menurut **Veithzal, (2003: 81),**faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal yaitu sebagai berikut:

1. Pola-pola yang dipandu oleh norma.
2. Nilai-nilai.
3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Menurut **Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 131),** untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut dimensi/ indikator dari budaya organisasi :

1. Kesadarandiri

   Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, manaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

2. Keagresifan

   Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menerapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

3. Kepribadian

   Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepuasan kelompok.

4. Performa

   Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasitim

   Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Ada beberapa yang merupakan indikator-indikator budaya organisasi yang dibatasi oleh karakteristik utama dari budaya organisasi menurut **Robbins (dalam Nurmansyah, 2016:159)** yaitu:

1. Identitas anggota organisasi, yaitu kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi diri secara keseluruhan bukan sekedar pekerjaan atau profesi.
2. Penekanan kelompok, yaitu gabungan dari beberapa individu menjadi satu kelompok agar mampu menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Fokus pada karyawan, merupakan hasil dari keputusan manajemen yang dibuat guna mempertimbangkan efek dari hasil kinerja karyawan.
4. Integrasi unit kerja, merupakan kemampuan unit kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara berkoordinasi saling terkait.
5. Kontrol, yaitu bagaimana kebijakan, peraturan dan pengaruh langsung dapat digunakan untuk mengendalikan pegawai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Toleransi resiko, yaitu suatu dorongan karyawan untuk bersikap agresif, inovatif dan mampu dalam menghadapi resiko.
7. Kriteria imbalan, yaitu feedback kepada karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan, seperti peningkatan gaji dan promosi dialokasikan berdasarkan kinerja karyawan, bukan hanya mempertimbangkan faktor senioritas atau anak emas.
8. Toleransi konflik, yaitu bagaimana karyawan dikondisikan pada iklim konflik dan kritik terbuka.
9. *Orientasi means ends*, yaitu bagaimana manajemen lebih memusatkan pada hasil atau keluaran, bukan pada teknik dan proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.
10. Fokus pada sistem terbuka, yaitu bagaimana organisasi memantau dan mengahadapi perubahan-perubahan di lingkungan eksternal.

Fungsi Budaya Organisasi Menurut **Brown** (1998:89) dalam (**Wardiah**, 2016:205), menyebutlima fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Mengurangi konflik internal

   Mengurangi konflik internal, disebabkan budaya dapat diartikan sebagai semen atau alat prekat yang memainkan peranan dalam memperkaya kohesi sosial didalam organisasi dan mengikat seluruh anggota organisasi.

b. Memberi Motivasi Kepada Anggota Organisasi

   Memberikan motivasi kepada anggota organisasi melalui, kenaikan gaji, promosi jabatan, pemberian reward atau bonus. Upaya yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bersifat ekstensik ini memang berhasilsampai pada tingkat-tingkat tertentu, tetapi pada pihak lain ternyata pegawai lebih termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, seperti merasa dihargai dan terjamin.

c. Mendorong Tercapainya Keunggulan Kompetitif

Budaya yang kuat akan meningkatkan konsistensi, koordinasi, dan pengawasan, serta mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan motivasi.

Nilai karakteristik budaya organisasi menurut **Tan (2000)** dalam **Wardiah (2016:202)**, yaitu:

1. *Individual initiative* (inisiatif individu)
2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko)
3. *Direction* (kejelasan menciptakan sasaran)
4. *Integration* (integrasi)
5. Management *support* (dukungan manajemen)
6. *Control* (pengawasan)
7. *Identity* (identitas)
8. *Reward system* (sistem penghargaan)
9. *Conflictolerance* (toleransi terhadap konflik)
10. *Communication pattern* (pola komunikasi)

2.4 Kompetensi

Pengertian Kompetensi menurut **McClelland dalam** (**Jimmy L. Gaol, 2014:499**), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Sedangkan **Wibowo (2016:271)** mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk malaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain (**Darsono dan Siswandoko, 2011:123)**.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan mencakup pada pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang.

Karakteristik Kompetensi Menurut **Spencer and spencer dalam (Wibowo, 2016: 273)** menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karekteristik orang dan mengindikasikan cara berprilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a. Motif

   Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b. Sifat

   Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang pilot tempur.

c. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

d. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

e. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi **Michael Zwell dalam (Wibowo, 2016:283)** mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2) Keahlian atau keterampilan

Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisaional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4) Karakteristik personal

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian 30 manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Peningkatan kompetensi akan menigkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6) Isu-isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7) Kapasitas intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di anatara pekerja yanng dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi
b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Dimensi dan Indikator Kompetensi beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut **Gordon dalam Sutrisno (2011:204)** sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding) Kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tetang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (skill) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan 33 dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).
5. Sikap (attitude) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (interest) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.5 PenelitianTerdahulu

Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya tentang Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan:

Tabel 2.1 : TabelPenelitianTerdahulu Dan JuduSkripsi

No	Nama Peneliti (Th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Debby Zelvia (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Regional I Medan	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Telkom Divisi Reegional I Medan secara Parsial dan Simultan	1. Jumlah sampel yaitu 68 responden 2. Menggunakan Teknik Purposive Sampling 3. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner 4. Teknis Analisis data yaitu *Path Analysis*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.	Vieska Shinura Purba (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Witel Medan	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi, kepribadian dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Medan.	1. Metode analisis data yaitu metode deskriptif dan metode regresi linier berganda. 2. Sampel berjumlah 68 orang	Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi, kepribadian dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi (α) = 5%.
3.	Muham-mad Fahmi (2019)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. WitelSumut	Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi Secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia WitelSumut	1. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin 2. Sampel berjumlah 67 responden. 3. Teknik pengumpulan data yaitu teknik wawancara dan angket	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara persial maupun simultan.
4.	Citra Bella Monizsy-a (2016)	Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Sales Force PT Telkom Indonesia Witel Jatim	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan, bagian Sales Force PT Telkom	1. Metode penelitian adalah Metode Explanatory Research, 2. Jumlah sampel yaitu 40 responden. 3. Analisis data yang digunakan	Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan berbasis kompetensi terhadap kemampuan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		Surabaya	Indonesia Witel Jatim Surabaya.	adalah analisis deskriptif dan analisis jalur.	antara variabel pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja Dan Terdapat pengaruh tidak langsung dari pelatihan berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja
5.	Annisa Putri Soetrisno (2018)	Pengaruhb Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung	Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.	1. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner 2. Jumlah sampel berjumlah 63 responden 3. Metode teknik simple Random Sampling	Bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

Sumber : Diperoleh dari beberapa jurnal

2.6 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan mengenai cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan replica pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebihbaik. **(Sugiyono, 2014:13)**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun ada beberapa defenisi dalam penelitian ini yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2.2 : Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	KinerjaKaryawan (Y)	Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu **(Kasmir : 2016)**	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasi lkerja 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas 4. Displin kerja 5. Inisatif 6. Kesulitan 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas **Afandi**(2018:89)	Likert
2.	Budaya Organisasi (X_1)	Budaya organisasi merupakan kebiasaan- kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan **Kasmir**(2016:189)	1. Identitas anggota organisasi 2. Penekanan kelompok 3. Fokus pada pegawai 4. Integrasi unit kerja 5. Kontrol 6. Toleransi resiko 7. Kriteria imbalan 8. Toleransi konflik 9. *Orientgasi means ends,.* **(Nurmansyah, 2016 :159)**	Likert

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.	Kompete-nsi Karyawan (X_3)	Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. **Wibowo (2016:271)**	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Pemahaman (understanding) 3. Kemampuan/Keterampilan (skill) 4. Nilai (value) 5. Sikap (attitude) 6. Minat (interest) **Gordon dalamSutrisno (2011:204)**	Likert

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan skema yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian.

Variabel Penelitian:

1. Variabel Independen (X)

   Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Kompensasi.

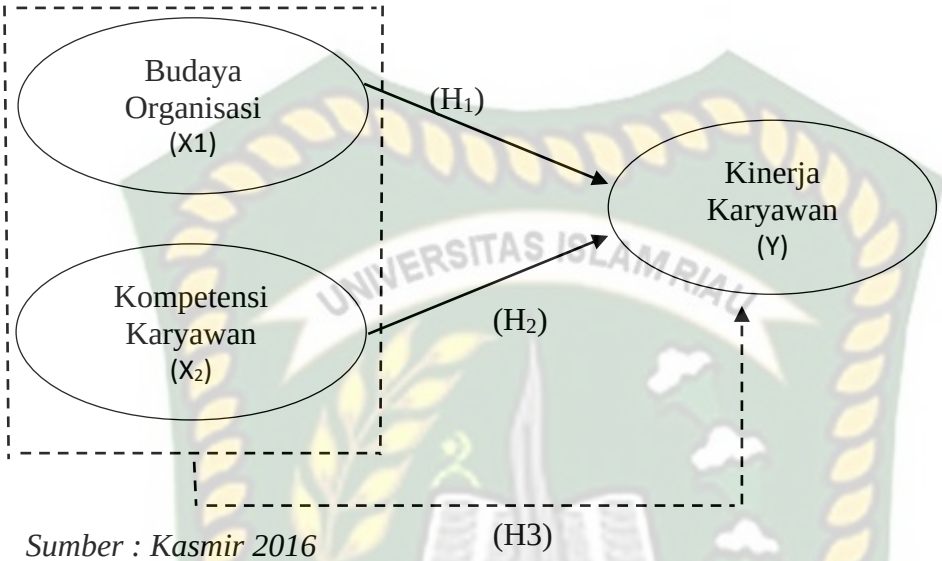
2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut kerangka pemikian pada penelitianini :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Kasmir 2016

Keterangan:

⟶ = Berpengaruh secara sendiri atau parsial

- - - -> = Berpengaruh secara bersama-sama atau simultan

2.8 Hipotesis

Menurut **(Sugiyono, 2014:93)**, hipotesis adalah kesimpulan atau pemikiran sementara yang masih perlu diuji kebenarannya untuk menjawab permasalahan yang diajukan didalam penelitian. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruhsignifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mayatama Solusindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

H2: Diduga kompetensi Karyawan berpengaruhsignifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mayatama Solusindo.

H3: Diduga Budaya Organisasi dan kompetensi Karyawan berpengaruhsignifikan secara simultan terhadap Kinerja Kayawan PT. Mayatama Solusindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / ObjekPenelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mayatama Solusindo Dumai yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin, Dumai, Provinsi Riau. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Internet Service Provider*.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan jenis data yang dapat dihitung secara langsung, dengan ketentuan data tersebut merupakan informasi atau penjelasan yang dinyatakan berbentuk angka. Sedangkan sumber data terdiri menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder, berikut penjelasannya :

1. Data Primer

   Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung kelingkungan /lokasi penelitian. Data primer pada penelitian ini diperoleh menggunakan teknik wawancara kepada narasumber pihak PT Mayatama SolusindoDumai.

2. Data Sekunder.

Data sekunder merupakan data pelengkap dari data primer yang diperoleh melalui study pustaka, buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan dari data sekunder adalah untuk memperkuat hasil dari data primer.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.2.3 TeknikPengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan/pernyataan mengenai opini yang bersumber dari indikator penelitian yang berkaitan dengan responden. **Menurut Istijanto (2011:81)** skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju, dengan nilai 5

S : Setuju, dengan nilai 4

CS : Cukup Setuju, dengan nilai 3

TS : Tidak Setuju, dengan nilai 2

SS : Sangat Tidak Setuju, dengan nilai 1

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang diperoleh secara langsung, transparan, mendalam dan tersturuktur. Apabila narasumber diwawancara maka narasumber tersebut akan mengungkapkan perasaan, sikap, motivasi serta keyakinan terhadap topik yang dipertanyakan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari seluruh individu yang diteliti. Jumlah populasi pada penelitan ini adalah sebanyak 63 orang. Yaitu jumlah keseluruhan karyawan PT Mayatama Solusindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang akan diteliti. Namun pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi untuk diteliti, jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 63 karyawan PT Mayatama Solusindo. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan cara mengambil keseluruhan anggota populasi sebagai responden sampel. **(Sugiyono, 2013:124)**

3.4 Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan dua tahapan analisis yaitu dengan analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan pengelompokan responden kedalam karakter yang sudah diteteapkan yaitu berdasarkan, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dll. Sedangkan analisis kuantitatif merupakan analasis yang menggunakan pendekatan angka. Namun sebelum melakukan analisis kuantitatif maka terlebih dahulu harus dilakukan beberapa uji yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalistik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Hipotesis dan KoefisienDeterminasi (R^2)

3.5 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data ditentukan oleh instrument yang berkualitas. Untuk mengetahui uji kualitas maka dilakukan uji validitas dan uji realibilitas data. **(Sugiyono, 2011:111)**

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan sah atau valid apabila pertanyaan/ pernyataan dari kuesioner

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang sedang diukur pada penelitian.Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang artinya analisis faktor untuk menguji unit dimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat menginformasikan sebuah konstruk.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu **(Ghozali, 2011: 47)**. Dalam penelitianini uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* ,dengan koefisein yang diukur beragamantara 0 sampai 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa konsistensi internalnya tidak reliabel

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh menghasilkan estimator linier yang baik atau tidak. Agar regresi linier menghasilkan estimator yang baik maka harus memperhatikan beberapa asumsi sebagai berikut

a. Terdapat hubungan linear antara variable bebas dan variable terikat.
b. Besarnya varian eror atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variable bebas (bersifat *homoscedasticty*).
c. Independen dari eror (*non autocorrelation*).
d. Normalitas dari distribusi eror.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Pengukuran uji klasik data digunakan menggunakan uji normalitas, uji multikolerasi, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.6.1 Uji Normalistik

Uji normalistik dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual yang distandarisasi dalam model regresi pendistribusi normal atau tidak. Apabila nilai residual mendekati nilai rata-ratanya maka nilai residual itu dikatakan normal. Uji normalistik akan menghasilkan kurva berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga apabila menghasilkan nilai residual yang normal.

Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan per variable (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (*multivariable*) (**Suliyanto, 2011 : 69**). Pada penelitianini menggunakan uji normalitas dengan grafik *Normal Probality Plot* (P-PPlot), *apabilatitik* (data) masih berada disekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya

3.6.2Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi adanya korelasi antara varibel independen atau tidak. Untuk mendeteksi adanya multikorelasi dalam model regresi dapat dilihat dari nilai VIF *(Variance Inflaction Factor).*

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi memilik inilai yang konstan maka disebut dengan heteroskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang menggunakan data *cross-section.* Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis grafik untuk uji heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Outokorelasi

Uji Outokorelasi dilakukanuntukmengetahuiadatidaknyakorelasi yang terjadi pada residual pada suatupengamatan lain pada model regresi. Pada dasarnyauntukmelakukan uji outokorelasibiasanyadilakukan uji *Durbin-Watson*. Uji *Durbin Watson*adalah uji untukmengetahuioutokorelasidari model empiris yang diestimasi.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial atau secara per variabel terhadap variabel terikat yaitu apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. **(Suliyanto, 2011:4)**

Apabila nilai $T_{tabel} > T_{hitung}$, H0 diterima dan apabila nilai$T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H1 diterima.Begitupun apabila signifikan > α (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak dan jika signifikan < α (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

3.7.2Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila varibel independen memiliki pengaruh maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit.* Begitu juga sebaliknya apabila varibel

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen maka model regresi tersebut tidak cocok atau *non fit.*

Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variable independen dapat menerangkan variable dependen secara serentak. Sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima secara bersama-sama variable independen tidak memiliki pengaruh terhadap variable dependen. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variable independen terhadap variable dependen dapat digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika sig > α (0,05), maka H0 diterima H1 ditolakdanjika sig < α (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

3.7.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen.

3.8Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengukur/mengetahui dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

$y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + e$

Keterangan :

y = KinerjaKaryawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a = Konstanta.

b = Koefisien.

X_1 = BudayaOrganisasi.

X_2 = Kompetensi.

e = Variabel lain yang tidakditeliti.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan menyediakan jasa penyambungan jaringan internet ke masyarakat. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 26 November 2007 dan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki pelanggan terbanyak di Kota Dumai setelah Indihome. Ciri khas dari Mayatama Solusindo Dumai adalah logo MY dengan kombinasi warna biru, ungu dan hitam.

PT. Mayatama Solusindo Dumai berdiri sejak tahun 2007 dan menjadi bagian dari perusahaan IT yang berpusat di Jalan Diponegoro No. 84 Dumai-Riau. Pada Tahun 2012 memilih berpisah dan berdiri sendiri sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa internet dengan berdasarkan surat keputusan dari Menteri Komunikasi dan InformatikaNomor:319 Tahun 2014 tentang "Izin Penyelenggaraan Jasa Akses Internet" *(Internet Service Provider)*. Selain itu, PT. Mayatama Solusindo Dumai telah memiliki banyak cabang di Provinsi Riau yang diantaranya adalah Pekanbaru, Rohul, Duri, dan Bangkinang dengan berpusat di Kota Dumai. PT. Mayatama Solusindo Dumai berdiri padatanggal 20 Agustus 2014 yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin Blok 8A,Dumai. PT Mayatama Solusindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *internet service provider*. Selain menyediakan jaringan internet, PT. Mayatama Solusindo juga menyediakan jaringan TV yang dapat diakses untuk pelanggan pengguna Mayatama Solusindo.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

JaringanMayatamaSolusindo

Jaringan Mayatama Solusindo menggunakan fiber optic untuk menghubungkan antar kota, untuk menjamin pelanggan melakukan mengirim/menerima data dan *voice calls,*dengan cepat dan aman keseluruh dunia.

PT Mayatama Solusindo menggunakan peralatan yang canggih dan menggunakan teknik manajemen proaktif sehingga menawarkan kestabilan yang dijamin. Hal ini dikarenakan PT Mayatama Solusindo menggunakan infrastruktur jaringan yang handal diseluruh sirkuit diatur sesuai kebutuhan.

Internet

Mayatama Solusindo memiliki *Redudant System* baik untuk akses lokal ke wilayah sekitar Dumai yang menjamin kelangsungan konektivitas tinggi hingga 99%. Mayatama Solusindo memberikan jaminan *bandwith upstream* dan *downstream* diterima oleh pelanggan adalah simetris *(Bandwith Simetris)*. Misalnya,*bandwith* disepakati adalah 1200 kbps, sehingga pelanggan akan mendapatkan 1200 kbps untuk *upstream* dan 1200 kbps untuk *downstream*.

Early Warning System

Sebuah sistem untuk memonitor semua kegiatan dari konektivitas pelanggan Mayatama Solusindo ke internet. Selain itu, sistem ini tetap memiliki fungsi sebagai peringatan dini setiap gangguan koneksi pada pelanggan, sehingga Mayatama Solusindo dapat memberikan solusi secara cepat dan akurat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Collocation

Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, Mayatama Solusindo saat ini telah menyediakan *Colocation Server*. *Colocation Server* adalah layanan penyewaaan tempat untuk meletakkan server anda. Anda dapat membawa server milik anda ke kami untuk dihubungkan dengan internet dengan harga yang murah dan terjangkau.

Maintenance

Maintanence komputer dan jaringan merupakan salah satu kebutuhan penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan tersebut. Mayatama solusindo bersedia menjadi patner untuk memelihara komputer instalasi jaringan dalam perusahaan anda. Selain itu, PT Mayatama Solusindo juga memberikan keamanan terhadap data dan informasi dalam jaringan dan komputer agar operasional perusahaan anda berjalan dengan aman.

Carrier

IP Transit

IP transit merupakan layanan interkoneksi trafik ke global internet yang langsung terhubung dengan beberapa *Internet Exchange (IX)* di dunia.

IPLC

International Private Lease Circuit atau *IPLC* adalah layanan *clear chanel point to point* yang dugunakan oleh penyedia jasa maupun perusahaan untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berkomunikasi antar kantor yang secara geografis tersebar di seluruh dunia. Sebuah *IPLC* dapat digunakan untuk akses internet, bisnis pertukaran data, konferensi video dan setiap bentuk lain dari telekomunikasi.

Enterprise

Layanan *enterprise* di tujukan kepada pelanggan korporasi dimana keberadaan internet sangat krusial dalam bisnis yang mereka jalankan. Kecepatan dan kecakapan pelayanan sangat dibutuhkan oleh para pelangan layanan *enterprise*. Contoh, pada jenis korporasi seperti hotel, bank, mining dan sebagainya.

DLA

Merupakan koneksi *internet broadband* dengan rasio *bandwich* 1:1. Produk ini didedikasi menggunakannya. Layanan ini memungkinkan anda untuk mengirim dan menerima email lebih cepat, mengunduh file-file besar dan menonton siaran streaming melalui dunia maya.

Global *VPN*

Merupakan layanan *virtual private network*, dimana layanan ini memungkinkan pelanggan untuk menggabungkan beberapa komputer dari internet untuk membuat jaringan pribadi. Layanan ini dapat membuat pelanggan melakukan kegiatan browsing tanpa membiarkan orang lain dapat melacak data dan IP yang dibuka oleh pelanggan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

VSAT

Merupakan layanan inernet *boardband* yang dapat dinikmati selama sepanjang waktu dengan memanfaatkan teknologi *VSAT (satelit)*, sehingga mampu menjangkau seluruh lokasi di Indonesia termasuk wilayah pedalaman. Teknologi terkini yang digunakan membuat produk ini dapat meminimalisir gangguan yang diakibatkan oleh perubahan cuaca. Layanan ini juga mendukung kelancaran komunikasi data dan suara sehingga sesuai bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan yang memiliki cabang tersebar di area perkotaan maupun pendalaman.

4.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Berpegang pada nilai profesionalisme, untuk menjadi terkemuka dalam penyedia sektor informasi, edukasi dan pelayanan jasa

4.2.2 Misi Perusahaan

- Berkomitmen untuk menyediakan jasa pelayanan jaringan dan komunikasidata sebagai solusi dalam pengembangan bisnis untuk semua pelanggan.
- Menjadi yang termuka sebagai peyedia layanan internet.
- Menjadi mitra terbaik dalam setiap elemen dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.2.3 Nilai-nilai Perusahaan

- Profesionalisme.
- Integritas.
- Kerjasama Tim.
- Kepuasan Pelanggan.
- Organisasi Pembelajar.
- Penyempurnaan Terus-menerus.

4.3 StrukturOrganisasi PT. MayatamaSolusindo

Struktur organisasi merupakan gambaran umum suatu perusahaan secara sederhana yang memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab,baik secara vertikal maupun horizontal dalam satuan kerja di perusahaan tersebut. Hal ini bertujuan untuk membantu pimpinan perusahaan dalam mengidentifikasi, mengkoordinir, tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan dari PT. MayatamaSolusindo struktur organisasi disusun berdasarkan ketentuan dengan tujuan menjelaskan segala fungsi kewajiban dan tanggung jawab personal pada setiap bagian yang sudah ditempati. Dalam hal ini, wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan diberikan secara langsung kepada para pejabat yang memimpin tiap-tiap bagian menurut tata jenjang organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Struktur organisasi di PT. MayatamaSolusindo sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. MayatamaSolusindo

4.4 Uraian Jabatan

Adapun tugas masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. **Direktur**

   Tugas dan tanggung jawab Direktur adalah:

   a. Membuat kebijakan-kebijakan.

   b. Memilih, menentukan dan mengawasi pekerjaan setiap karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Menyetujui anggaran tahunan dan melaporkan laporan pada pemegang saham.
d. Bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh perusahaan.
e. Membuat strategi dan menetapkan strategi untuk mecapai visi dan misi perusahaan.
f. Menjadi wakil bagi perusahaan dalam hubungan dengan dunia luar perusahaan.
g. Pengambil keputusan dan menentukan kebijakan dan peraturan tertinggi perusahaan.
h. Mengawasi dan mengkoordinasi seluruh kegiatan yang ada di bawahnya seperti kepegawaian, administrasi, keuangan dan lain sebagainya.
i. Mengangkat karyawan dan memberhentikan karyawan.
j. Merencanakan, menyusun, serta mengembangkan sumber daya perusahaan.

2. Manager Sales

Tugas dan tanggung jawab Manager Sales adalah:

a. Bertugas mengawasi tim penjualan.
b. Turut menangani keluhan pengguna.
c. Membuat penganggaran perusahaan.
d. Memonitoring pelanggan.
e. Memberikan keuntungan pada perusahaan.
f. Menentukan jadwal waktu promosi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

g. Menyelenggarakan pelatihan untuk tim.

3. Manager Produk

Tugas dan tanggung jawab Manager Produk adalah:

a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian.
b. Menentukan standar kontrol kualitasproduk.
c. Mengawasi proses.
d. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan
e. produksi.
f. Mengawasi pekerjaan staf junior.
g. Menilai kelayakan proyek.
h. Mengelola pemesanan dan pembelian bahan produksi.
i. Menjadi penghubung dengan pembeli, pasar dan staff penjualan.
j. Memperkirakan serta melakukan negoisasi rentang waktu denganklien dan manajer dalam hal yang berkaitan dengan proses produksi.

4. Manager Operasional

Tugas dan tanggung jawab Manager Operasional adalah:

a. Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efesiensi operasi perusahaan.
b. Memangkas habis biaya-biaya operasi yang tidak menguntungkan perusahaan.
c. Meneliti teknologi baru dan metode alternative efisiensi.
d. Mengawasi produk barang atau penyediaan jasa.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Mengawasi persediaan distribusi barang dan tata letak fasilitas operasional.
f. Membuat pengembangan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang.
g. Meningkatkan sistem operasional, proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
h. Melakukan pertemuan rutin dengan direktur secara berkala.
i. Mengatur anggaran dan mengelola biaya.
j. Mengelola program jaminan kualitas.

5. Manager Umum

Tugas dan tanggung jawab Manager Umum adalah:

a. Memutuskan kerjasama dengan pihak yang tidak menguntungkan demi mengurangi merugikan perusahaan.
b. Menandatangi sebuah kebijakan sebagai bukti tertulis bahwa dia ikut bertanggung terhadap kebijakan yang telah diterapkan, kebijakan tanpa adanya pengesah tidak akan diakui.
c. Menganalisis data semua karyawan sebagai bahan acuan untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.
d. Mengontrol operasional harian perusahaan agar terciptanya iklim kerja yang harmonis.
e. Bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
f. Menjaga kerjasama yang baik antar partner kerjasama.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

g. Menghadiri seminar atau undangan dalam rangka meningkatkan channel serta jaringan sebagai upaya memperluas *marketing network*.

h. Melakukan pengecekan terhadap setiap departemen.

6. Procurement

Tugas dan tanggung jawab Procurement adalah:

a. Merencanakan pembelian atau penyediaan.

b. Membuat prosedur standar untuk barang atau jasa.

c. Menyesuaikan spesifikasi barang atau jasa yang dibutuhkan perusahaan.

d. Mencari vendor atau *supplier*.

e. Menganalisa perbandingan biaya pembelian dari *supplier* atau vendor.

f. Menegosiasikan harga, pengiriman dan waktu pembayaran.

g. Menerima tagihan pembayaran dari vendor atau *supplier*.

h. Melakukan kontrol persediaan barang.

i. Menentukan *supplier* yang memenuhi syarat (kompeten).

j. Melaksanakan proses pembelian.

k. Melaksanakan evaluasi atas kinerja *supplier*.

7. Auditor

Tugas dan tanggung jawab Auditor adalah:

a. Merencanakan, mengendalikan dan mencatat pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Mengetahui dengan pasti sistem pencatatan dan pemrosesan transaksi dan menilai kecukupannya sebagai dasar penyusunan laporan keuangan.

c. Memperoleh bukti audit yang relevan dan reliable untuk memberikan kesimpulan rasional.

d. Melaksanakan tinjau ulang laporan keuangan yang relevan seperlunya dalam hubungannya dengan kesimpulan yang diambil berdasarkan bukti audit lain yang didapat dan untuk memberi dasar rasional atas pendapat mengenai laporan keuangan.

8. Sales

Tugas dan tanggung jawab Sales adalah:

a. Melakukan penjualan produk atau jasa.

b. Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail.

c. Menetapkan rencana dan strategi yang harus dilakukan kedepannya.

d. Mempunyai wawasan dan relasi yang luas.

e. Menjamin kepuasan pelanggan.

9. Network Operation Center (NOC)

Tugas dan tanggung jawab *NOC* adalah:

a. Memonitor semua hubungan *backbone* dan pendukung jaringan lainnya.

b. Menjamin bahwa server dan pelayanan bekerja secara terus menerus selama 24 jam.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Memberi jaminan untuk mendukung kualitas layanan jaringan kepada pengguna.
d. Membuka pelacakan dan resolusi dokumentasi permasalahan pada sistem jaringan.
e. Menangani konfigurasi dan perubahan manajemen jaringan, *network security*, *performance* dan *policy monitoring*, pelaporan, jaminan kualitas, *scheduling* dan dokumentasi dengan memanfaatkan kemampuan *management network*, *monitoring* dan *analysis tools*.
f. Memberikan kemudahan kepada user dalam melakukan aktivitas koordinasi operasi dengan semua pendukung dan *vendor* terkait dengan fungsi *network.*
g. Melakukan pengecekan dan *onsite* ke tempat perangkat jaringan, jika ada masalah atau ada perubahan manajemen jaringan.

10. SPV Project

Tugas dan tanggung jawab SPV Project adalah:

a. Mengontrol pelaksanaan operasional proyek.
b. Melaksanakan kegiatan operasional proyek.
c. Merencanakan jadwal pekerjaan untuk mandor.
d. Merencanakan dan menghitung kebutuhan dan penempatan material maupun tenaga kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

11. Pajak

Tugas dan tanggung jawab Pajak adalah:

a. Melakukan segala pencatatan,
b. Pembayaranpajakperusahaan
c. Pelaporanpajak
d. Pengawasan proses administrasi yang berkaitan dengan pajak suatu perusahaan

12. Admin dan Finance

Tugas dan tanggung jawab Admin dan Finance adalah:

a. Membuatpembukuan dan laporankeuangan
b. Membuatarsip dan data entry
c. Melakukantransaksikeuanganperusahaan dan mencatattransaksisecaraakurat
d. Memantan dan melakukanpembayarankepadapemasok
e. Melakukanpenagihankepadapelanggan
f. Melakukan Stok Opname&mencatatTranskasi Stok
g. Mengeloladokumen dan suratmenyuratperusahaan
h. Membuatlaporanpajak

13. Stoker

Tugas dan tanggung jawab Stoker adalah:

a. Memeriksapersediaanbarang yang ada di Gudang untukkebutuhanopersional

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Menerima dan menyeleksibarangkebutuhanoperasional yang dikirim oleh supplier menurutjenis, mutu dan jumlahnya
c. Membuatlaporanapabilaadabarang yang datangdalamkeadaanrusak
d. Melakukan proses penyimpanan material operasionalberdasarkanprosedur yang telahditentukanperusahaan
e. Menerapkantertibadministrasipergudangandenganbaik
f. Memeriksasuhupenyimpanan di freezer

14. PIC Teknisi

Tugas dan tanggung jawab PIC Teknisi adalah:

a. Bertanggung jawab secara keseluruhan atas *event* atau tugas yang telah disebutkan oleh seorang manajer atau kepala divisi.
b. Memantau perkembangan tugas tersebut, memberikan laporan kepada kepala divisi, serta menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang datang terkait tugas tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Pada bab ini membahas hasil dari analisa data yang digunakan untuk model regresi berganda berdasarkan variabel independen dan variabel dependen penelitian. Dimana variabel independen adalah Budaya Organisasi dan Kompetensi sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 63 orang, dari seluruh populasi maka akan diperhatikan identitas mereka seperti umur, jenis kelamin, latar belakang pendidikan serta masa kerja karyawan.

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.1 merupakan rekapitulasi dari tanggapan responden berdasarkan usia karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai.

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase(%)
1	25-29	60	95,23
2	30-34	1	1,58
3	35-39	0	0
4	40-44	2	3,17
5	45-49	0	0
Jumlah		**63**	**100**

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Pendeskripsian karakteristik responden di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia 25-29 sebanyak 60 orang (95,23%) sedangkan usia 30-34 tahun sebanyak 1 orang (1,58%), usia 35-39 sebanyak 0 orang (0%), usia 40-44 sebanyak2 orang (3,17%), dan usia 45-49 sebanyak 0orang (0%). Hal ini

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menunjukkan bahwa distribusi karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai dalam kategori tenaga yang telah matang dan produktif masih cukup dominan yang terlihat dari tingginya jumlah karyawan dibawah usia 45 tahun.

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2 berikut ini adalah klasifikasi respsonden berdasarkan jenis kelamin pada Karyawan bagian umum PT. Mayatama Solusindo Dumai

Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	82,53
2	Perempuan	11	17,46
Jumlah		63	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pendiskripsian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki lebih banyak/dominan dari pada karyawan perempuan dengan jumlah karyawan laki-laki yaitu 52 orang sedangkan karyawan perempuan 11 orang. Pada data yang penulis dapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Mayatama Solusindo dominan terhadap karyawan lelaki dari pada karyawan perempuan. Penulis menanyakan langsung kepada pihak management terkait masalah ini, dan pihak management menjelaskan bahwa alasan dominannya karyawan laki-laki yang bekerja disini adalah karena mayoritas pekerjaan pada perusahaan PT. Mayatama Solusindo Dumai cenderung akses kelapangan seperti tarik kabel, pemasangan wifii kerumah pelanggan, perbaiki

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerusakandll. Sedangkan karyawan bejenis kelamin perempuan hanya bekerja untuk penyusunan laporan keuangan dan sebagai costumer service

5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengumpulan data melalui kuisioner berdasarkan karakteristik responden dari segi lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 5.3

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	1 – 5	43	68,25%
2	6 – 10	20	31,74%
Jumlah		**63**	**100**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 berjumlah 43 orang dengan persentase 68,25%, nilai ini lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan masa kerja 6-10 tahun yang berjumlah 20 orang dengan persentase 31,74%.Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi karyawan terhadap perusahaan PT. Mayatama Solusindo Dumai sangat tinggi

5.1.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Terakhir

Berikut latar belakang pendidikan responden PT Mayatama Solusindo Dumai yang diketahui dari jawaban kuesioner.

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SekolahDasar	-	-
2	SekolahMenengahPertama	-	-

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3	SekolahMenengahAtas/Keju ruan	57	92,06
4	Diploma3	2	1,58
5	Strata1	3	4,76
6	Strata2	1	1,58
7	Strata3	-	-
Jumlah		**63**	**100**

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel di atas diketahui latar pendidikan SMA berjumlah 57 orang atau 92,06 %. Responden dengan latar pendidikan D3 berjumlah 2 orang atau 1,58 %. Dan responden dengan latar pendidikan S1 berjumlah 3 orang atau 4,75 % serta S2 sebanyak 1 orang atau 1,58 %. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas diketahui bahwa responden dari PT Mayatama Solusindo Dumai dominan pendidikan terakhir mereka adalah Sekolah Menengah Atas (SMA).

5.2 Deskriptif Variabel

Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai variabel kinerja karyawan, budaya organisasi dan kompetensi karyawan dalam bentuk deskriptif dan akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian yang disajikan.

Selanjutnya untuk memperdalam kajian dilakukan analisis pada setiap butir pernyataan dengan menggunakan distribusi frekuensi yang dikelompokkan berdasarkan indikator variabel penelitian.

5.2.1. Analisis Deskriptif Variabel KinerjaKaryawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diberikan. Dibawah ini merupakan rekapitulasi tanggapan responden mengenai pernyataan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa Indikator untuk mengukur bagaimana kemampuan karyawan PT Mayatama Solusindo : Kuantitas hasil kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efesiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Kepemimpinan. Dibawah ini penulis akan uraikan indikator-indikator tersebut :

1. **Kuantitas hasil kerja**

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angkalainnya.

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PTMayatama Solusindo Dumai mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	16	25%
3	Cukup Setuju	12	19%
4	Tidak Setuju	11	18%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.5, untuk pernyataan karyawaan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, perusahaan memang harus menuntut itu untuk setiap anggotanya, supaya apa yang diharapkan atasan akan cepat tercapai, maka dapat kita lihat untuk persentase tertinggi 38% untuk jawaban Sangat Setuju, sedangkan untuk persentase terendah 0% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.PT Mayatama Solusindo tergolong baik karena memiliki lebih dari 50% karyawan yang mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu bekerja dibawah tekanan pemimpin

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	29%
2	Setuju	26	41%
3	Cukup Setuju	15	24%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.6, hampir seluruh karyawan mampu bekerja di bawah tekanan pemimpin, dapat kita lihat dari persentase. Untuk persentase tertinggi 41% untuk jawaban Setuju, dan persentase terendah 0% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Pada point pernyataan ini, menunjukkan masih ada karyawan yang tidak mampu bekerja dibawah tekanan dan 15 responden menjawab cukup mampu bekerja dibawah tekanan.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai perusahaan berharap kepada karyawan agar mampu mencapai kuantitas yang diingikan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	37%
2	Setuju	20	32%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.7, untuk pernyataan perusahaan berharap kepada karyawan aga mampu mencapai kuantitas yang diinginkan perusahan, dan sebagai karyawan Setuju atas pernyatan tersebut dengan persentase tertinggi yaitu 32%, sedangkan ada beberapa karyawan Tidak Setuju atas pernyataan tersebut dengan persentase terendah 6%. Kuantitas yang diharapkan PT Mayatama Solusindo adalah penggunaan waktu tertentu dan kecepatannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja merupakan bentuk dari satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dapat dinyatakan dalam ukuran angka.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	18	28%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.7, sebagian karyawan Sangat Setuju dengan pernyataan mempu meminimalisir kesalahan dalam bekerja, dan hanya beberapa orang saja yang Tidak Setuju dengan pernyataan ini. Dapat kita lihat dari persentase untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sangat Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 38%, sedangkan untuk jawaban Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 5%. Kualitas kerja yang dimaksud oleh PT Mayatama Solusindo adalah perhitungan biaya yang dilakukan oleh karyawan agar mampu mendorong dan juga memperhatikan kualitas produk serta pelayanan. Sehingga, rasa kepuasan para pelanggan pun bisa semakin meningkat saat membeli produk Anda

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu memenuhi standar hasil kerja yang ditetepkan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	25%
2	Setuju	30	48%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.7 sedikitnya ada 4 orang responden yang menjawab tidak setuju bahwa mereka mampu mememnuhi standar hasil kerja yang ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran kesadaran karyawan terhadap standar kerja yang baik dan benar. Pada dunia pekerjaan karyawan dituntut harus mampu memenuhi standar kerja agar menjadi pandangan yang baik bagi pelanggan dan calon pelanggan terhadap pelayanan perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai merasa malu bila kualitas kinerja buruk

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	22	35%
3	Cukup Setuju	14	22%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitia,2021

Berdasarkan tabel 5.10, untuk pernyataan merasa malu bila kualitas kinerja buruk. Setiap individu pasti merasa malu jika kualitas kinerja mereka buruk, demikian pulak untuk karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai, maka dapat kita lihat untuk persentase tertinggi untuk jawaban Sangat Setuju dan Setuju yaitu 35%, sedangkan untuk persentase terendah untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan banyaknya karyawan PT Mayatama Solusindo yang menunjukkan bahwa merasa malu bila kualitas kerja buruk sudah menunjukkan, bahwa sebagian besar kualitas kerja karyawan sudah dilakukan dengan maksimal dan karyawan telah memberikan kinerja terbaik mereka.

3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Efesiensi dalam melaksanakan tugas adalah cara-cara tertentu dengan tanpa mengurangi tujuannya merupakan cara yang termudah dalam mengerjakannya, termurah dalam biayanya, tersingkat dalam waktunya, teringan dalam bebannya dan terpendek dalam jaraknya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai bekerja secara cepat dan efesiensi sesuai prioritas

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22%
2	Setuju	28	44%
3	Cukup Setuju	18	29%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data OlahanPenelitian

Pada tabel 5.11 untuk pernyataan bekerja secara cepat dan efesien sesuai prioritas, karyawan sangat Setuju dan tidak ada karyawan yang mengisi Sangat Tidak Setuju. Sehingga untuk persentase tertinggi untuk pernyataan ini adalah jawaban Setuju yaitu 44%, sedangkan persentase terendah untuk jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Sedikitnya hanya 3 karyawan yang tidak mampu bekerja secara cepat dan efesiensi sesuai prioritas yang diterapkan perusahaan. Namun hal ini tidak masalah karena setengah dari karayawan PT Mayatama Solusindo setengah telah memahami bagaimana bekerja secara cepat sesuai prioritas perusahaan.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	21%
2	Setuju	37	58%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	0	0%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.12, untuk pernyataan sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan, hampir semua karyawan setuju untuk pernyataan ini sehingga untuk persentase tertinggi 58% untuk jawaban Setuju, sedangkan untuk persentase terendah 0% untuk jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. PT Mayatama Solusindo telah mendedikasi program khusus dalam hal pencapaikan target yang ditentukan maka tidak heran, responden tidak ada yang menjawab pernyataan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalumenyelesaikanpekerjaandengantuntas dan memadaisehinggamemilikikualitas yang dapatdiandalkan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	29	46%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.13, persentase tertinggi 46% untuk jawaban Cukup Setuju, dan persetanse terendah 0% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. PT Mayatama Solusindo memang telah memiliki program khusus dalam pembagian pekerjaan sehingga pekerjaan terbagi menjadi rata. Namun hal ini ternyata masih

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terdapat karyawan yang memiliki kualitas kerja tidak dapat diandalkan yaitu sebanyak 5 responden.

4. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu taat pada peraturan yang berlaku didalam organisasi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	14%
2	Setuju	20	32%
3	Cukup Setuju	29	46%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.14, karyawan Cukup Setuju untuk selau taat pada peraturan yang berlaku didalam organisasi/perusahaan. Dan tidak ada satu karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Maka jika dilihat jawaban Cukup Setuju memliki persentase tertinggi yaiut 46%, sedangkan jawaban Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 8% dengan total responden sebanyak 5 orang dari 63 sampel.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu memakai pakaian dinas secara lengkap

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	16	25%
3	Cukup Setuju	12	19%
4	Tidak Setuju	11	18%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.15, dapat kita lihat banyak keryawan yang menjawab Sangat Setuju dan sedikitnya karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Karena berpakaian yang rapi juga menambah nilai plus untuk diri pribadi dan perushaan tersebut. Dan untuk persentase tertinggi 38% untuk jawaban Sangat Setuju, sedangkan untuk persentase terendah 0% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Pihak manajemen PT Mayatama Solusindo memang mengakui masih terdapat banyak karyawan yang tidak memakai seragam pekerjaan saat jam bekerja, dan ini juga diakui oleh pihak manajemen menjadi koreksi yang paling utama sehingga kemungkinan pihak manajemen akan memperkuat peraturan salah satunya adalah memberi sanksi terhadap karyawan yang tidak menggunakan seragam.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai StandarKerja yang ditetapkanperusahaanselamainidapatkaryawancapaidenganbaik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	45%
2	Setuju	11	18%
3	Cukup Setuju	12	19%
4	Tidak Setuju	11	18%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.16, dengan adanya standar kerja yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjannya. Supaya tidak terjadi hal yang merugikan perusahaan tersebut. Dapat kita lihat dari persentase tertinggi untuk penyataan ini adalah jawaban Sangat Setuju dengan nilai persentase 45%, sedangkan untuk persentase terendah adalah jawaban Sangat Tidak Setuju dengan nilai persentase 0%. PT Mayatama Solusindo memang telah memiliki program khusus dalam pembagian pekerjaan sehingga pekerjaan terbagi menjadi rata. Namun hal ini ternyata masih terdapat karyawan yang memiliki standar kerja yang tidak tercapai dengan baik yaitu sebanyak 11 responden dengan pernyataan Tidak Setuju.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumaimenunggu instruksi pemimpin ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	36%
2	Setuju	20	32%
3	Cukup Setuju	11	18%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.17, karyawan sangat bijak mengambil keputusan, sehingga bila ada kendala mereka lebih baik menunggu arahan dari atasan, supaya tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas, kita bisa lihat dari persentase tertinggi yaitu jawaban Sangat Setuju dengan nilai persentase 36%, sedangkan persentase terendah 6% untuk jawaban Tidak Setuju.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumaibersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	18	29%
3	Cukup Setuju	13	20%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.18, penyataan karyawan bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok mesti tidak sependapat, memliki persentase yang tinggi 38% untuk jawaban Sangat Setuju, sedangkan persentase terendah 5% untuk jawaban Tidak Setuju. Sama sepertinya dalam kehidupan bermasyarakat, didalam perusahaan pun PT Mayatama Solusindo juga menerapkan system musyawarah untuk mufakat, sehingga hal ini mampu meningkatkan hubungan dan membuka pandangan yang lebih luas terhadap suatu masalah. Terdapatnya beberapa karyawan yang tidak setuju atau sangat tidak setuju merupakan bukan suatu masalah yang besar. Karena dalam suatu keputusan dalam musyawarah memang mengambil pendapat yang paling banyak diterima oleh anggota musyawarah.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumaimenerima semua arahan oleh pemimpin dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	16	25%
3	Cukup Setuju	16	25%
4	Tidak Setuju	7	12%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.19, karyawan Sangat Setuju dengan penyataan tersebut sehingga persentase tertinggi terdapat di jawaban Sangat Setuju dengan persentase 35%, dan sedikit karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju sehingga persentase terendahnya yaitu 3%. Masih terdapatkaryawan yang tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menerima semua arahan pimpinan dengan baik, hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak terjadinya kurang komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Untuk lebih jelas mengenai tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Kayawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini

Tabel 5.20
RekapitulasiTanggapan Responden BerdasarkanVariabel KinerjaKaryawan Pada PT MayatamaSolusindo

No	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	TanggapanResponden					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	24	16	12	11	0	63
	Bobot Nilai	**120**	**64**	**36**	**22**	**0**	**242**
2	Karyawan mampu bekerja dibawah tekanan pemimpin	18	26	15	4	0	63
	Bobot Nilai	**90**	**104**	**45**	**8**	**0**	**247**
3	Perusahaan berharap kepada karyawan agar mampu mencapai kuantitas yang diinginkan perusahaan	23	19	11	4	5	63
	Bobot Nilai	**115**	**76**	**33**	**8**	**5**	**237**
4	Karyawan mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja	24	18	13	3	5	63
	Bobot Nilai	**120**	**72**	**39**	**6**	**5**	**242**
5	Karyawan mampu memenuhi standar hasil kerja yang ditetapkan perusahaan	16	30	13	4	0	63
	Bobot Nilai	**80**	**120**	**39**	**8**	**0**	**247**
6	Karyawan merasa malu bila kualitas kinerja saya buruk	22	22	14	4	1	63
	BobotSkor	**110**	**88**	**42**	**8**	**1**	**249**
7	Karyawan bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas.	14	28	18	3	0	63
	Bobot Nilai	**70**	**112**	**54**	**6**	**0**	**242**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8	Sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan	13	37	13	0	0	63
	Bobot Nilai	**65**	**148**	**39**	**0**	**0**	**252**
9	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	5	24	29	5	0	63
	Bobot Nilai	**25**	**96**	**87**	**20**	**0**	**228**
10	Karyawan selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam organisasi	9	20	29	5	0	63
	Bobot Nilai	**45**	**80**	**87**	**10**	**0**	**222**
11	Karyawan selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi	24	16	12	11	0	63
	BobotNilai	**120**	**64**	**36**	**22**	**0**	**242**
12	Standar kerja yang ditetapkan perusahaan selama ini dapat karyawan capai dengan baik	29	11	12	11	0	63
	BobotNilai	**145**	**44**	**36**	**22**	**0**	**247**
13	Karyawan menunggu indtruksi pemimpin ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan	23	20	11	4	5	63
	BobotNilai	**115**	**80**	**33**	**8**	**10**	**246**
14	Karyawan bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat	24	18	13	3	5	63
	BobotNilai	**120**	**72**	**39**	**6**	**5**	**242**
15	Karyawan menerima semua arahan oleh pemimpin dengan baik	22	16	16	7	2	63
	BobotNilai	**110**	**64**	**48**	**14**	**2**	**238**
Total Skor							**3.623**
SkorTertinggi 15 x 5 x 63							**4.725**
SkorTerendah 15 x 1 x 63							**945**
Nilai Interval							**756**

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.20 maka dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan diperioleh skor 3.623. Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Range $= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$

$= \frac{4725 - 945}{5}$

$= 756$

Jadi, nilai intervalnya adalah 756.

Range Nilai	KriteriaPenilaian
3969 – 4725	SangatBaik
3213 – 3969	Baik
2457 – 3213	CukupBaik
1701 – 2457	TidakBaik
945 – 1701	SangatTidakBaik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Kinerja Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai berada pada kategori **Baik** dikarenakan total skor yang diperoleh adalah sebesar 3.625 dimana kriteria penilaian dengan skor 3.625 berada diantara 3.212 dengan 3.969.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel BudayaOrganisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipakai oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti dan mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam penelitian ini terdapat **beberapa Indikator untuk mengukur bagaimana kemampuan karyawan PT MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI : IdentitasOrganisasi,**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Fokus pegawai, Kontrol, Kriteria Imbalan, Penekanan Kelompok . Dibawah ini penulis akan uraikan indikator-indikator tersebut :

1. **IdentitasOrganisasi**

Identitas Organisasi merupakan sikap seorang karyawan bagaimana mereka mampu mengindentifikasi lingkungan kerja secara keseluruhan bukan hanya sekedar untuk bekerja. Dibawah ini merupakan tanggapan responden mengenai indikator identitas organisasi.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mengenai penggunaan seragam saat bekerja.

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	21	33%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	10	16%
4	Tidak Setuju	6	10%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.21, dapat diketahui dari 63 responden menyatakan tanggapan tentang penggunaan seragam disaat bekerja. Persentase tertinggi terletak pada tanggapan Setuju yaitu sebesar 38% sedangkan persentase terendah terletak pada tanggapan Sangat Tidak Setuju yaitu 3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang penggunaan seragam pada PT Mayatama Solusindo Dumai dinilai sudah sesuai dengan ketetapan yang ditentukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki tanda pengenal seperti ID Card atau Name Tag

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	22	35%
3	Cukup Setuju	16	25%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.22, dapat diketahui bahwa terdapat persentase yang bernilai sama yaitu Sangat Setuju dan Setuju sebesar 35% sedangkan persentase terendah ada pada tanggapan Sangat Tidak Setuju sebesar 0% yang artinya tidak ada responden yang memilih tanggapan tersebut. Dari tanggapan diatas maka disimpulkan sebagaian karyawan sudah menggunakan id card/ name tag sebagai identitas perusahaan, dimana hal ini sudah menunjukan penampilan karyawan sudah mencerminkan kerapian serta profesional karyawan tersebut dalam bekerja.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memahami tentang perusahaan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	26	41%
3	Cukup Setuju	10	16%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada tabel 5.23, dapat dilihat bahwa sebanyak 26 responden menjawab pernyataan dengan Setuju dengan persentase 41% yang artinya hampir setengah dari responden memahami tentang perusahaan dengan baik, dan sebanyak 35% responden juga memahami perusahaan dengan Sangat Setuju. Hal ini sangat baik bagi perusahaan karena memiliki karyawan yang memahami perusahaan dengan baik, walaupun masih terdapat 3% karyawan yang tidak memahami perusahaan dengan baik. Namun berdasarkan hasil wawancara penulis bersama manajemen PT Mayatama Solusindo, bahwa pihak manajemen akan mengupayakan bahwa seluruh karyawan berada diposisi Sangat Setuju untuk memahami perusahaan mereka yaitu salah satu cara nya ialah melakukan brefing khusus untuk memberikan pengetahuan lebih kepada karyawan mengenai PT Mayatama Solusindo Dumai.

2. Fokus Pada Pegawai

Fokus pada karyawan merupakan keputusan dari pihak manajemen yang dibuat untuk mempertimbangkan efek hasil kinerja karyawan. Dibawah ini merupakan hasil dari tanggapan responden mengenai fokus pada pegawai.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu tanggap terhadap keluhan pelanggan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	18	29%
2	Setuju	27	43%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	4	6%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Jumlah	**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.24, tanggapan responden mengenai tanggapan terhadap keluhaan pelanggan, dapat dilihat bahwa sebesar 43% karyawan memahami bagaimana menanggapi keluhan pelanggan dengan Setuju. Dan sedikitnya 5% karyawan yang Tidak Setuju dalam memahami tanggap terhadap keluhan pelanggan. Berdasarkan penelitian penulis menggunakan teknik wawancara kepada beberapa karyawan, mereka menjawab bahwa mereka Kurang Baik dan Tidak Baik memahami keluhan pelanggan disebabkan karena beragamnya keluhan pelanggan yang diterima yang menyebabkan mereka menjadi kurang memahami bagaimana menanggapi keluhan tersebut dengan baik.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	34%
2	Setuju	26	41%
3	Cukup Setuju	9	14%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.25, dapat dilihat bahwa karyawan Setuju untuk berinisiatif sendiri menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mendapatkan persentase 41% sedangkan persentase yang terendah adalah 3% yaitu Sangat Tidak Setuju, hal ini menunjukan karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai memiliki inisiatif untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyelesaikan pekerjaan sendiri. Berdasarkan tabel diatas juga terlihat lebih dari setengah responden memiliki inisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, hal ini menunjukkan hal yang positif untuk PT Mayatama Solusindo, karena karyawan yang mampu berinisatif melakukan pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan tanpa memiliki inisatif.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki semangat bekerja yang tinggi

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	36%
2	Setuju	23	36%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.26, dapat dilihat adanya persentase yang sama antara jawaban Sangat Setuju dan Setuju yaitu sebesar 36%. Sedangkan persentase terendah terletak pada pernyataan Sangat Tidak Setuju sebesar 2%. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebagian karyawan PT Mayatama Solusindo memiliki semangat bekerja yang tinggi. Sedangkan 21% nya hanya Cukup memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi dalam bekerja karyawan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Kontrol

Kontrol merupakan pengaruh langsung yang biasa digunakan untuk mengatur karyawan. Dibawah ini merupakan hasil dari tanggapan responden mengenai variabel kontrol.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	26	41%
3	Cukup Setuju	9	14%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	3	5%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.27, dapat kita lihat bahwa tingginya kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, sehingga dapat kita lihat dari tabel, persentase Setuju mencapai 41% dan yang terendah 5% yaitu Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 5.28.
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22%
2	Setuju	33	52%
3	Cukup Setuju	8	13%
4	Tidak Setuju	3	5%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Sangat Tidak Setuju	5	8%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.28 karyawan sangat memiliki inovasi untuk kemajuan perusahaan, kita bisa melihat dari frekuensi Setuju yang memiliki persentase tinggi yaitu 52% dan frekuensi terendah Tidak Setuju dengan persentase 5%. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa PT Mayatama Solusindo sudah cukup memberikan standar yang baik untuk karyawan mereka, sehingga banyak karyawan yang memilih melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan, hal ini akan membuat bisnis semakin kompetitif sehingga secara tidak langsung akan bermanfaat pada nilai perusahaan dan akan mampu mengalahkan pesaing-pesaingnya.

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai dapat mengontrol pekerjaannya dengan efektif

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	37%
2	Setuju	18	29%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	9	14%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai dapat mengontrol pekerjaannya dengan efektif yaitu dengan persentase tertinggi yaitu 37% dengan frekuensi 23 dalam Kriteria Jawaban Sangat Setuju, sedangkan persentase terendah yaitu dengan Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan frekuensi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2 mendapatkan persentase 3%. Masih terdapat beberapa karyawan yang Tidak Setuju dan bahkan memilih Sangat Tidak Setuju dalam hal mengontrol pekerjaannya dengan efektif, hal ini akan memberikan dampak kurangnya hasil kinerja yang berkualitas untuk menyelesaikan pekerjaan karena menggunakan waktu yang cukup lama. Pihak manajemen PT Mayatama Solusindo juga sangat berharap bahwa karyawan yang masih belum bisa mengontrol pekerjaan dengan efektif dapat mengkoreksi diri mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

4. Kriteria Imbalan

Kriteria imbalan merupakan *feedback* terhadap pekerjaan yang diberikan seperti contoh penaikan gaji/upah atau promosi jabatan. Dibawah ini merupakan tanggapan responden mengenai kriteria imbalan.

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memberikan tambahan gaji bila karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	34%
2	Setuju	19	30%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.30, tanggapan responden tentang pemberian tambahan gaji bila karyawaan menyelesaikan pekerjaan dengan baik persentase tertinggi terletak di kriteria jawaban Sangat Setuju dengan persentase 34% sedang yang terendah terletak di kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju dengan persentase 0%. Berdasarkan wawancara penulis dengan pihak manajemen, bahwa yang menjawab pernyataan dengan point Cukup dan Setuju adalah karyawan yang bekerja dibagian office sedangkan karyawan yang bekerja di lapangan menjawab point Sangat Setuju dan Setuju.

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai menaikan gaji karyawan setiap pergantian tahun

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	17	27%
3	Cukup Setuju	16	26%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 5.31, dapat kita lihat tanggapan responden tentang menaikan gaji karyawan setiap pergantian tahun, memiliki persentase 38% tertinggi dengan kriteria jawaban Sangat Setuju, sedangkan persentase terendah 3% dengan kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju. Disetiap tahunnya PT Mayatama Solusindo memang menaikkan gaji karyawan berdasarkan kinerja, absensi dan kedisiplinan karyawan tersebut. Ada juga beberapa karyawan yang tidak mendapatkan kenaikan gaji disetiap tahunnya, hal ini berdasarkan peraturan perusahaan PT

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mayatama Solusindo yaitu karyawan yang mendapat Surat Peringatan karena melanggar peraturan yang telah ditentukan.

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memberikan bonus bila karyawan tersebut melakukan lembur

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	32%
2	Setuju	18	29%
3	Cukup Setuju	16	25%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	6	9%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.32, dapat kita lihat persentase tertinggi 20% dengan kritaria jawaban Sangat Setuju dan yang terendah 5% dengan kriteria jawaban Tidak Setuju. Karena memberikan bonus bila karyawan tersebut melakukan lembur sangat pantas untuk mendapatkan bonus. Berdasarkan wawancara penulis dengan pihak manajemen, bahwa yang menjawab pernyataan dengan point Cukup dan Setuju adalah karyawan yang bekerja dibagian office sedangkan karyawan yang bekerja di lapangan menjawab point SangatSetuju dan Setuju.

5. Penekanan Kelompok

Penekanan kelompok merupakan penggabungan antara banyak individu menjadi kelompok untuk mengerjakan pekerjaan. Dibawah ini merupakan hasil dari tanggapan responden tentang indikator penekanankelompok.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu bekerja dengan kelompok atau tim

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	34%
2	Setuju	16	26%
3	Cukup Setuju	16	26%
4	Tidak Setuju	7	11%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.33, dapat kita lihat persentase tertinggi 34% dengan kriteria jawaban Sangat Setuju dan persentase terendah 2% dengan kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju. Dan memang seharusnya dalam PT Mayatama Solusindo tiap individu harus mampu bekerja sama dalam tim, sehingga memberikan pengaruh positif ke perusahaan.

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai bersedia membantu karyawan yang sedang kesulitan bila dalam melaksanakan tugasnya

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	32%
2	Setuju	18	28%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.34, tentang bersedia membantu karyawan yang sedang kesulitan bila dalam melaksanaka tugasnya, dapat kita lihat dari persentase, dari jawaban Sangat Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 32% sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 2%. Hal ini sama halnya dengan bekerjasama dalam team, dimana karyawan di PT Mayatama Solusindo memang diharuskan memiliki jiwa solidaritas sehingga mereka mampu saling membantu karyawan lain yang memerlukan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai harus melakukan penekanan kelompok supaya dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan sesuai

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	32%
2	Setuju	32	51%
3	Cukup Setuju	10	16%
4	Tidak Setuju	1	1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas, untuk melakukan penekanan kelompok supaya menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan sesuai memiliki persentase 51% untuk kriteria jawaban Setuju dan 0% untuk kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju. PT Mayatama Solusindo sendiri memiliki tujuan dengan menyelesaikan pekerjaan dengancepat dan tepat, sehingga pelanggan PT Mayatama Solusindo merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5. 36
Hasil Tanggapan Responden BerdasarkanVariabelBudaya Organisasi

No	Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X1)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan selalu menggunakan seragam saat bekerja	21	24	10	6	2	63
	Bobot Nilai	**105**	**96**	**30**	**12**	**2**	**245**
2	Karyawan memiliki tanda pengenal seperti ID card,Name tag	22	22	16	3	0	63
	Bobot Nilai	**110**	**88**	**48**	**6**	**0**	**252**
3	Karyawan memahami tentang perusahaan dengan baik	22	26	10	3	2	63
	Bobot Nilai	**110**	**104**	**30**	**6**	**2**	**252**
4	Karyawan selalu tanggap terhadap keluhan pelanggan.	18	27	9	5	2	63
	Bobot Nilai	**90**	**108**	**27**	**10**	**2**	**237**
5	Karyawan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	20	27	9	5	2	63
	Bobot Nilai	**100**	**108**	**27**	**10**	**2**	**247**
6	Karyawan memiliki semangat bekerja yang tinggi	22	24	13	3	1	63
	Bobot Nilai	**110**	**96**	**39**	**6**	**1**	**252**
7	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	21	27	9	3	3	63
	Bobot Nilai	**105**	**108**	**27**	**6**	**3**	**249**
8	Karyawan melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan.	14	30	10	4	5	63
	Bobot Nilai	**70**	**120**	**30**	**8**	**5**	**233**
9	Karyawan dapat mengontrol pekerjaannya dengan efektif	23	18	11	9	2	63
	Bobot Nilai	**115**	**72**	**33**	**18**	**2**	**240**
10	Pemimpin memberikan tambahan gaji bila karyawan menyelesaikan pekerjaa dengan baik	21	19	19	4	0	63
	Bobot Nilai	**105**	**76**	**57**	**8**	**0**	**246**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

11	Pemimpin menaikkan gaji karyawan setiap pergantian tahun	24	17	16	4	2	63
	Bobot Nilai	**120**	**68**	**48**	**8**	**2**	**246**
12	Pemimpin memberikan bonus bila karywan tersebut melakukan lembur	20	18	16	3	6	63
	Bobot Nilai	**100**	**72**	**48**	**6**	**6**	**232**
13	Karyawan mampu bekerja dengan kelompok atau tim	22	16	16	7	2	63
	Bobot Nilai	**110**	**64**	**48**	**14**	**2**	**238**
14	Karyawan bersedia mambantu karyawan yang sedang kesulitan bila dalam melaksankan tugasnya	20	18	19	5	1	63
	Bobot Nilai	**100**	**72**	**57**	**10**	**1**	**240**
15	Pemimpin harus melakukan penekanan kelompok supaya dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan sesuai	20	32	10	1	0	63
	Bobot Nilai	**100**	**128**	**30**	**2**	**0**	**260**
Total Nilai					**3.669**		
Skor Tertinggi 15 x 5 x 63					**4.725**		
Skor Terendah 15 x 1 x 63					**945**		
Nilai Interval					**756**		

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.36 maka dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel budaya karyawan diperioleh skor 3.669. Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{4725 - 945}{5}$$

$$= 756$$

Jadi, nilai intervalnya adalah 756

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Range Nilai	KriteriaPenilaian
3969 – 4725	SangatBaik
3213 – 3969	Baik
2457 – 3213	CukupBaik
1701 – 2457	TidakBaik
945 – 1701	SangatTidakBaik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Budaya Organisasi pada PT Mayatama Solusindo berada pada kategori **Baik** dikarenakan total skor yang diperoleh adalah sebesar 3.625 dimana kriteria penilaian dengan skor 3.669 berada diantara 3.213 dengan 3.969.

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Kompetensi karyawan merupakan suatu kemampuan untuk malaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Dalam penelitian ini terdapat **beberapa Indikator untuk mengukur bagaimana kemampuan karyawan PT MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI : Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan/Keterampilan, Nilai, Sikap.** Dibawah ini penulis akan uraikan indikator-indikator tersebut :

1. **Pengetahuan**

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai indikator pengetahuan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	38%
2	Setuju	20	32%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.37 tentang memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, banyak nya frekuensi dari kriteria jawaban Sangat Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 38%, dan frekuensi terendah dari kriteria jawaban Cukup Setuju memiliki persentase 30% yang artinya karyawan hanya memahami sekedarnya mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini diperlukan adanya training yang khusus untuk karyawan yang hanya memiliki pengetahuan tidak sempurna tentang pekerjaan mereka.

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	36%
2	Setuju	23	36%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Jumlah	**63**	**100%**

Sumber : Data OlahanPenelitian, 2021

Pada tabel 5.37, sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang diberikan perushaan, dan jawaban Sangat Setuju dan Setuju memiliki nilai persentase tertinggi yaitu 36% dan jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki nilai persentase terendah yaitu 2%. PT Mayatama Solusindo memiliki program khusus untuk mereka karyawan sehingga tugas yang diberikan karyawan sudah termonitor otomatis disetiap harinya, hal ini yang menjadi referensi bahwa sedikitnya karyawan yang lalai terhadap tugas yang diberikan perusahaan

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai dengan pengetahuan semua masalah yang ada dapat terselesaikan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	28%
2	Setuju	24	37%
3	Cukup Setuju	18	28%
4	Tidak Setuju	2	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.38, dengan pengetahuan semua masalah yang ada dapat terselesaikan dengan baik, memiliki persentase tertinggi 37% dengan kriteria jawaban Setuju, sedangkan untuk kriteria Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 2%. Berbeda dengan pernyataan sebelumnya, pernyataan ini dominan menjelaskan kategori pekerjaan yang statusnya urgent dimana sering terjadi kekurangan anggota saat melakukan pekerjaan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

statusnya urgent sehingga menyebabkan tidak semua karyawan yang memiliki kemampuan dalam pekerjaan tersebut yang terjun langsung menyelesaikan pekerjaan, tak jarang karyawan diluar bidang tersebut membantu pekerjaan yang urgent. Namun hasil dari tanggapan responden digolong cukup baik karena hanya sedikit yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

2. Pemahaman

Pemahaman (*understanding*) merupakan pengetahuan individu tentang mengertiakan suatu hal yang sedang dideskripsikan .Contohnya seorang karyawan dituntut harus memiliki pemahaman akan karakteristik dan kondisi secara efektif. Dibawah ini merupakan hasil dari tanggapan responden mengenai indikator pemahaman.

Tabel 5.39
Tanggapan Responden PT Mayatama Solusindo Dumai tentang karyawan telah memahami serta mengertiakan tanggung jawab mereka

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	37%
2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	9	15%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.39, persentase tertinggi dari pernyataan ini terdapat dijawaban Setuju dengan persentase 40% dan jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 0% . Tanggapan responden sangat baik pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pernyataan ini, pernyataan ini disupport karena PT Mayatama Solusindo memiliki program khusus untuk mereka karyawan sehingga tugas yang diberikan karyawan sudah termonitor otomatis disetiap harinya, hal ini yang menjadi referensi bahwa sedikitnya karyawan yang lalai terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.40
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mampu memahami masalah yang ada dialami perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	41%
2	Setuju	22	35%
3	Cukup Setuju	9	15%
4	Tidak Setuju	4	6%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.40, karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai mampu memahami masalah yang ada didalam perusahaan, dari penyataan ini jawaban yang memiliki frekuensi tertinggi di kriteria Sangat Setuju dengan persentase 41% dan jawaban yang memiliki frekuensi terendah di kriteria Sangat Tidak Setuju dengan persentase 3%. Berdasarkan hasil persentase diatas, bahwa lebih dari setengah karyawan yang mampu memahami masalah yang dialami perusahaan, hal ini menunjukkan banyaknya karyawan yang mampu berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Hal ini sangat baik sehingga apabila terjadi suatu masalah yang dihadapi PT Mayatama Solusindo maka tidak memerlukan waktu yang lama bagi perusahaan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.41
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai dapat memahami visi dan misi perusahaan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	37%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 5.41, persentase tertinggi dan terendah untuk pernyataan ini, dapat kita lihat bahwa persentase tertinggi 38% memliki frekuensi 28 dengan kriteria jawaban Setuju, dan persentase terendah 0% dengan kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju. Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama pihak manajemen, bahwa ketika diadakannya perekrutan karyawan atau menerimakan karyawan baru, maka karyawan tersebut harus memahami setidaknya visi dan misi perusahaan. Hal ini yang menjadi sedikitnya 5 orang karyawan yang Tidak Setuju ketika diberi pernyataan memahami visi dan misi perusahaan.

3. Kemampuan/Keterampilan

Kemampuan*(skill)* merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Contohnya seperti kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efesien menggunakan metode yang mereka ciptakan sendiri. Dibawah ini merupakan tanggapan dari responden mengenai kemampuan atau *skill* mereka.Untuk dapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.42
Tanggapan Responden PT Mayatama Solusindo Dumai tentangmemililki kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	6	10%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.42dari pernyataan karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masala sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, persentase tertinggi terdapat pada kriteria Setuju dengan persentase 38%, sedangakan persentase terendah dengan kriteria Sangat Tidak Setuju dengan persentase 0%.Terdapat 6 responden yang menjawab tidak setuju ketika diberi pernyataan mampu menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab hal ini perlu diperhatikan oleh pihak PT Mayatatama Solusindo agar memberi pengetahuan lebih perihal tanggung jawab masing masing karyawan.

Tabel 5.43
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai pengetahuan dan keahlian merupakan modal penting bagi karyawan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	27%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	8	12%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Pada tabel 5.43, dapat kita lihat untuk jawaban Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 40% sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 0% . Banyaknya responden yang menjawab pernyataan dengan Sangat Setuju, Setuju dan Cukup Setuju ini merupakan karena rata-rata karyawan yang bekerja di PT Mayatama Solusindo merupakan fresh graduate sehingga tergolong masih mudah untuk mereka menerima pengetahuan dan keahlian yang diberikan oleh masing-masing PIC.

Tabel 5.44
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai mempelajari hal hal baru dengan cepat

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	16%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	22	35%
4	Tidak Setuju	6	9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitia, 2021

Pada tabel 5.44, karyawan mempelajari hal hal baru dengan cepat, dari persentase dapat kita lihat jawaban Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 38%, sedangkan jawaban Sangat Tidak Setuju 2%. Tingginya persentase responden mengenai mempelajari hal-hal baru, disebabkan adanya rasa bosan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

jenuh terhadap pekerjaan yang rutin dilakukan, sehingga beberapa responden yang menyatakan Sangat Setuju, Setuju dan Cukup Setuju disebabkan karena mereka menyukai hal-hal baru yang dijadikan pengalaman yang baik untuk mereka

4. Nilai

Nilai *(value)* merupakan suatu standar dari individu yang secara psikologi sudah menyatu pada diri individu tersebut. Misalnya, nilai jujur, disiplin dan keterbukaan seseorang yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari mereka. Dibawah ini merupakan tabel mengenai tanggapan responden mengenai nilai *(value)* dari mereka.

Tabel 5.45
Tanggapan Responden PT Mayatama Solusindo Dumai tentangmengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	10	15%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	3	5%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.45, karyawan harus mampu mengetahui dan memahai nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik, hal ini kita dapat lihat dari tanggapan respoden, persentase tertinggi untuk pernyataan ini terdapat di jawaban Setuju yaitu dengan persentase 40%, sedangkan persentase terendah terdapat di jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju yaitu dengan persentase 5%.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Seperti yang sudah dijelaskan pada pernyataan sebelumnya bahwa PT Mayatama Solusindo dalam melakukan perekrutan atau penerimaan karyawan selalu mewajibkan karyawan visi dan misi perusahaan.

Tabel 5.46
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai selalu mendengarkan saran serta arahan dari atasan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	37%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	11	17%
4	Tidak Setuju	5	8%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.46, hampir sebagian karyawan mau mendengakan arahan dari atas, dapat kita lihat dari jumlah persentase dan frekuensi, dimana untuk jawaban Setuju memiliki persentase tertinggi yaitu 38% sedangan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju memiliki persentase terendah yaitu 0%, hanya sedikit yang tidak mendengarkan saran dari arahan dari atasan, namun hal ini bisa teratasi dengan sering diadakannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Tabel 5.47
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki nilai-nilai moral yang baik

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	22%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	19	30%
4	Tidak Setuju	6	10%

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.47, hampir seluruh karyawan memiliki nilai moral yang baik, kita bisa lihat dari persentase tertinggi 38% dengan jawaban Setuju, sedangkan persentase terendah 0% dengan jawaban Sangat Tidak Setuju. Seperti yang kita ketahui nilai moral yang baik ditiap individu sangat diperlukan baik dikehidupan bermasyarakat dan di lingkungan kerja, karyawan yang memiliki nilai moral yang baik maka akan mencerminkan kualitas perusahaan yang baik karena memperkerjakan tenaga kerja dengan memiliki moral yang baik.

5. Sikap

Sikap *(attitude)* merupakan perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap penundaan kenaikan gaji, adanya bonus yang diberikan perusahaan dll. Dibawah ini hasil tanggapan responden mengenai indikator sikap :

Tabel 5.48
Tanggapan responden mengenai karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	27%
2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	13	21%
4	Tidak Setuju	8	12%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.48, tanggapan responden pada point Setuju yaitu 40%, sedangkan persentase terendah di jawaban Sangat Tidak Setuju yaitu 0%. Sebanyak 12 persen yang tidak setuju mengenai pernyataaan percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibutuhkan dalam kerjasama tim, hal ini menunjukkan masih terdapat karyawan yang kurang percaya kepada rekan kerja mereka sendiri. Hal ini memiliki pandangan positif dan negatif, pandangan positifnya adalah karyawan akan lebih teliti terhadap hasil kerja mereka. Sedangkan negativenya adalah kemungkinan yang akan terjadi selisih paham karyawan saat bekerja, sehingga tidak menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Tabel 5.49
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai bersikap kooperaktif kerja sama mendukung pencapaian tujuan

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	16%
2	Setuju	24	38%
3	Cukup Setuju	22	35%
4	Tidak Setuju	6	9%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.49, bersikap kooperaktif kerja sama mendukung pencapai tujuan, sangatlah penting dalam perusahaan, dapat kita lihat dari persentase teringgi 38% untuk jawaban Setuju, sedangkan persentase terendah 2% untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.50
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai memiliki sikap yang ramah pada saat melayani konsumen

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	35%
2	Setuju	25	40%
3	Cukup Setuju	10	15%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	3	5%
Jumlah		**63**	**100%**

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Pada tabel 5.50, karyawan memiliki sikap yang ramah pada saat melayani konsumen sangat lah penting untuk menambah nilai plus bagi perusahaan, dan dapat kita lihat persentase tertinggi untuk pernyataan ini terdapat pada jawaban Setuju dengan persentase 40%, sedangkan persentase terendah

Tabel 5.51
Rekapitulasi Tanggapan Responden BerdasarkanVariabel Kompetensi Pada PT Mayatama Solusindo Dumai

No	Pernyataan Variabel Kompetensi(X2)	TanggapanResponden					TotalSkor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan	24	20	19	0	0	63
	Bobot Nilai	**120**	**80**	**57**	**0**	**0**	**257**
2	Pengetahuan sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan	23	23	13	3	1	63
	Bobot Nilai	**115**	**92**	**39**	**6**	**1**	**253**
3	Dengan pengetahuan semua masalah yang ada dapat terselesaikan dengan baik	18	24	18	2	1	63
	Bobot Nilai	**90**	**96**	**54**	**4**	**1**	**245**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4	Karyawan memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	24	25	9	5	0	63
	BobotNilai	**120**	**100**	**27**	**10**	**0**	**257**
5	Karyawan mampu memahami masalah yang ada di dalam perusahaan	26	22	9	4	2	63
	BobotNilai	**130**	**88**	**27**	**8**	**2**	**255**
6	Karyawan dapat memahami visi dan misi perusahaan	23	24	11	5	0	63
	BobotNilai	**115**	**96**	**33**	**10**	**0**	**254**
7	Karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	14	24	19	6	0	63
	BobotNilai	**70**	**96**	**57**	**12**	**0**	**235**
8	Karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	17	25	13	8	0	63
	BobotNilai	**85**	**100**	**39**	**16**	**0**	**240**
9	Karyawan mempelajari hal-hal baru dengan cepat	10	26	22	6	1	63
	BobotNilai	**50**	**104**	**66**	**12**	**1**	**233**
10	Karyawan mengetahui dan memahami nilai nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik	22	25	10	3	3	63
	BobotNilai	**110**	**100**	**30**	**6**	**3**	**249**
11	Karyawan selalu mendengarkan saran serta arahan dari atasan	23	24	11	5	0	63
	BobotNilai	**115**	**96**	**33**	**10**	**0**	**254**
12	Karyawan memiliki nilai-nilai moral yang baik	14	24	19	6	0	63
	BobotNilai	**70**	**96**	**57**	**12**	**0**	**235**
13	Karyawan percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.	17	25	13	8	0	63
	BobotNilai	**85**	**100**	**39**	**16**	**0**	**240**
14	Karyawan bersikap kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan.	10	24	22	6	1	63
	BobotNilai	**50**	**96**	**66**	**12**	**1**	**225**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

15	Karyawan memiliki sikap yang ramah pada saat melayani konsumen	22	25	10	3	3	63
	Bobot Nilai	**110**	**100**	**30**	**6**	**3**	**249**
Total Nilai						**3681**	
Skor Tertinggi 15 x 5 x 63						**4725**	
Skor Terendah 15 x 1 x 63						**945**	
Nilai Interval						**756**	

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.51, dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel kompetensi karyawan diperioleh skor 3.681. Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= \frac{4725 - 945}{5}$$

$$= 756$$

Jadi, nilai intervalnya adalah 756.

Range Nilai	KriteriaPenilaian
3969 – 4725	SangatBaik
3213 – 3969	Baik
2457 – 3213	CukupBaik
1701 – 2457	TidakBaik
945 – 1701	SangatTidakBaik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel Kompetensi Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai berada pada kategori **Baik** dikarenakan total skor yang diperoleh adalah sebesar3.681 dimana kriteria penilaian dengan skor3.681 berada diantara 3.212 dengan 3.969.

5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

5.3.2 Uji Validitas Data

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang sedang diteliti.

Namun menurut **Ghozali (2013:53)**, suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung ≥ 0,3 atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk df = n – 2. Dengan ketentuan :

a. Apabila nilai r hitung < r tabel, maka dinyatakan tidak valid.
b. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid.

Dibawah ini merupakan tabeldari uji validitas data berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden :

Tabel 5.8 : Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	P1	63	0,826	0,3	Valid
	P2	63	0,470	0,3	Valid
	P3	63	0,864	0,3	Valid
	P4	63	0,801	0,3	Valid
	P5	63	0,358	0,3	Valid
	P6	63	0,374	0,3	Valid
	P7	63	0,346	0,3	Valid
	P8	63	0,428	0,3	Valid
	P9	63	0,479	0,3	Valid
	P10	63	0,498	0,3	Valid
	P11	63	0,826	0,3	Valid
	P12	63	0,803	0,3	Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	P13	63	0,864	0,3	Valid
	P14	63	0,801	0,3	Valid
	P15	63	0,761	0,3	Valid

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	P1	63	O,877	0,3	Valid
	P2	63	0,727	0,3	Valid
	P3	63	0,867	0,3	Valid
	P4	63	0,874	0,3	Valid
	P5	63	0,841	0,3	Valid
	P6	63	0,777	0,3	Valid
	P7	63	0,898	0,3	Valid
	P8	63	0,869	0,3	Valid
	P9	63	0,886	0,3	Valid
	P10	63	0,792	0,3	Valid
	P11	63	0,860	0,3	Valid
	P12	63	0,880	0,3	Valid
	P13	63	0,880	0,3	Valid
	P14	63	0,825	0,3	Valid
	P15	63	0,764	0,3	Valid
	P1	63	0,535	0,3	Valid
	P2	63	0,522	0,3	Valid
	P3	63	0,432	0,3	Valid
	P4	63	0,495	0,3	Valid
	P5	63	0,526	0,3	Valid
	P6	63	0,484	0,3	Valid

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kompetensi (X2)	P7	63	0,516	0,3	Valid
	P8	63	0,529	0,3	Valid
	P9	63	0,649	0,3	Valid
	P10	63	0,581	0,3	Valid
	P11	63	0,484	0,3	Valid
	P12	63	0,516	0,3	Valid
	P13	63	0,529	0,3	Valid
	P14	63	0,649	0,3	Valid
	P15	63	0,581	0,3	Valid

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.8, dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung disetiap pernyataan kuesioner lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan.

5.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kuesioner yang akan diberikan kepada responden merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau layak apabila *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya kuesioner dikatakan tidak reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,60. Dibawah ini merupakan hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 5.9 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
1	Kinerja	0,905	>	0,60	Reliabel
2	BudayaOrganisasi	0,970	>	0,60	Reliabel
3	Kompetensi	0,822	>	0,60	Reliabel

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

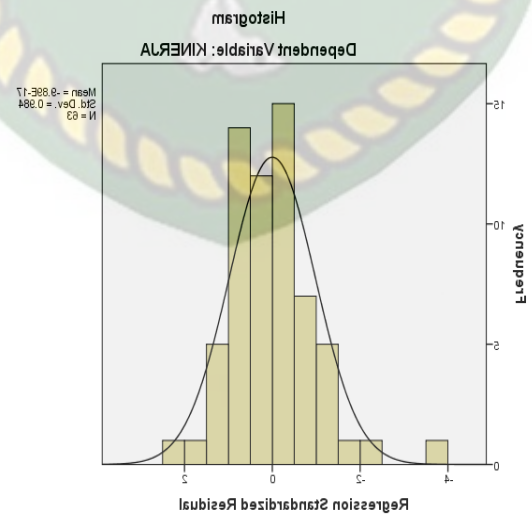
Berdasarkan tabel 5.9 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach'Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60 yang artinya alat ukur yang digunakan pada penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas data menggunakan metode analisisgrafik. Data dikatakan berdistribusi secara normal apabila grafik tersebut berbentuk lonceng yang dikedua sisinya tidak terhingga. Beriku thasil uji normalitas data pada penelitian ini :

Gambar 5.1 : Uji Normalitas Histogram

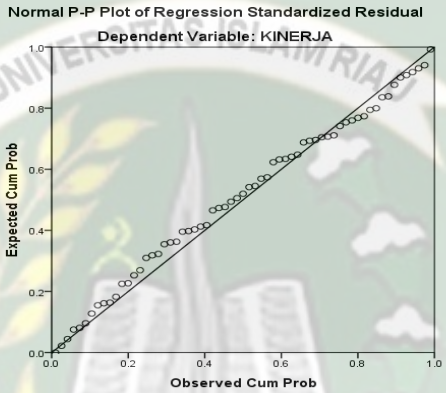


Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan gambar 5.1 dapat dilihat tampilan histogram diatas membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan hasil dari uji normalitas data maka dapat disimpulkan bahwa variabel dependen memiliki distribusi normal.

Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot



Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tampilan *Normal P-P PlotRegression Standardized* di atas terlihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal dan bisa digunakan.

5.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen atau variabel dependen. Pada penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* menghasilkan nilai tidak lebih dari 10, maka regresi tersebut dinyatakan tidak terdapat masalah terhadap gejala multikolinieritas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dibawah ini terdapat tabel 5.10 yang merupakan tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang menggunakan olahan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 5.10 : Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.108	6.088			
	BUDAYA_ORGANISASI	.522	.062	.676	.881	1.135
	KOMPETENSI	.356	.107	.269	.881	1.135

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Pada tabel 5.10 diketahuinilai VIF *(Variance Inflation Factor)*variabel budaya organisasi dihasilkan sebesar 1,135 sedangkan kompetensi sebesar 1,135. Karena hasil dari nilai VIF masing-masing variabel kecil dari 10, maka hasil dari uji ini dapat disimpulkan model regresi yang terbentuk pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

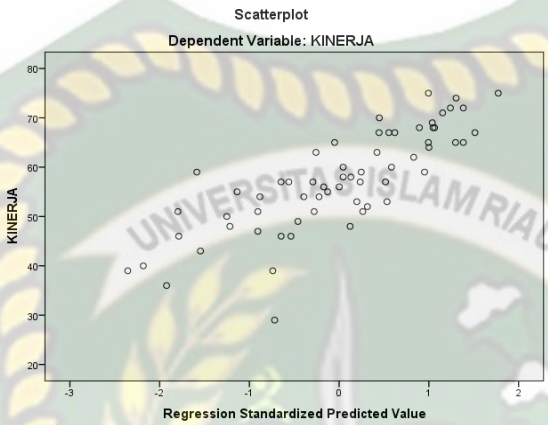
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedatisitas dilakukan untuk mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menghasilkan gambar nilai *predicted standartdized* sedangkan pada sumbu vertical menghasilkan gambar nilai *residual studentized.* Apabila *scatterplot* menghasilkan pola tertentu, maka dapat disimpulkan adanya masalah pada heteroskedastisitas pada regresi yang terbentuk. Apabila *Scatterplot* menghasilkan gambar secara acak atau tidak beraturan maka regresi tersebut tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terjadi masalah. Berikut hasil dari pengujian uji heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Gambar 5.3 : Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan gambar 5.3 maka dapat disimpulkan tidak terjadinya masalah pada uji heteroskedatisitas yang menggunakan analisis grafik karena *scatterplot* yang dihasilkan menyebar secara acak atau tidak beraturan.

5.4.5 Uji Otokorelasi

Uji otokorelasi dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antara responden data observasi yang diuraikan berdasarkan waktu atau yang biasa disebut *times-series* atau ruang *cross section.* Peneliti anini menggunakan uji *Durbin-Watson* untuk menguji otokorelasi. Dengan kriteria sebagai berikut :

a. Apabila nilai dari DW < dL, maka disimpulkan terdapat otokorelasi positif.
b. Apabila nilai dari DW dL s.d dU, maka uji ini tidak memiliki kesimpulan atau tanpa kesimpulan.
c. Apabila nilai dari DW dU s.d 4 – dU, maka kesimpulannya tidak terdapat otokorelasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Apabila nilai DW 4 – dU s.d 4 – dL, maka uji ini tidak memilik kesimpulan atau tanpa kesimpulan.
e. Apabila nilai DW > 4 – dL, maka terdapat otokorelasi negatif.

Tabel 5.11 : Uji Otokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809[a]	.655	.643	6.077	1.670

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan output model summary terdapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,670. Dengan α 5%, jumlah sampel (n) 63, dan jumlah variabel bebas (k) 2, maka diperoleh nilai dL sebesar 1,6581 dan dU = 1,5274. Sehingga nilai 4 – dU sebesar 2,4726. Dikarenakan nilai Durbin-Watson (1,670) terletak diantara dU (1,5274) dengan 4 – dU (2,4726), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tersebut tidak mengandung masalah otokorelasi.

5.5 Analisis Data Penelitian

5.5.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan pada regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept*, nilai koefisien regresi atau *slope*, dan variabel bebasnya. Berdasarkan hasil dari penelitian, maka dihasilkan persamaan dalam analisis regresi linier berganda adalah:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.12 : Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.108	6.088		1.003	.320
	BUDAYA_ORGANISASI	.522	.062	.676	8.364	.000
	KOMPETENSI	.356	.107	.269	3.327	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.13 maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 6{,}108 + 0{,}522X_1 + 0{,}356X_2 + \varepsilon$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,108. Artinya adalah apabila budaya organisasi dan kompetensi karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja Karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai tetap sebesar 6,108.
2. Nilai koefisien regresi 0,522 menyatakan budaya organisasi pada PT Maytama Solusindo Dumai mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai akan mengalami peningkatan sebesar 0,522.
3. Nilai koefisien regresi 0,356 artinya apabila kompetensi karyawan PT Mayatama Solusindo mengalami peningkatan sebesar 0,356 disetiap tahunnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

maka akan menghasilkan kinerja karyawan juga akan meningkat yaitu sebesar 0,356.

4. Standar eror (ε) adalah variabel acak yang mempunyai distribusi probabilitas yang dapat mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.5.3 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji Tatau uji secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan cara membandingkan t yang diperoleh dari perhitungan dengan nilai t tabel dengan ketentuan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Dengan rumus pengambilan t tabel signifikan 5% sebagai berikut :

T tabel = n – k : 0,05 / 2

T tabel = 63 – 3 : 0,05 /2

T tabel = 2,00030

Dengan adanya ketentuan kriteria terhadap pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini di dapat t – statistik sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.13 : Uji T hitung

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.108	6.088		1.003	.320
	BUDAYA_ORGANISASI	.522	.062	.676	8.364	.000
	KOMPETENSI	.356	.107	.269	3.327	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai menunjukkan nilai t_{hitung} (8,364) > t_{tabel} (2,00030) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerjaKaryawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerjakaryawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai menunjukkan nilai t_{hitung} (3,327) > t_{tabel} (2,00030) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.

5.5.4 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama / simultan dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Apabila nilai F hitung > F

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan artian variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karayan PT Mayatama Solusindo. Berdasarkan uji regresi yang telah dilakukan maka diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :

F tabel = Df1 = k – 1 : Df2 = n – k

F tabel = Df1 = 3 – 1 : Df2 = 63 – 3

F tabel = 3,15

Tabel 5.14 :Uji F hitung

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4203.910	2	2101.955	56.910	.000[b]
	Residual	2216.090	60	36.935		
	Total	6420.000	62			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Pada tabel diatas dapat diketahui nilai dari F hitung (56,910) dan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,15. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa F hitung (56,910) > F tabel (3,15) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Sedangkan secara simultan atau secara bersamaan variabel budaya organisasi dan variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.

5.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Suliyanto (2011:55),** koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantung. Untuk melihat seberapa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai R square. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi (R^2).

Tabel 5.15 : Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809[a]	.655	.643	6.077

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Analisis Data Menggunakan Program SPSS, versi 22

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,643 atau 64,3% berarti budayaorganisasi dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja Karyawanpada PT. Mayatama Solusindo Dumai sebesar 64,3% sementara sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Dalam praktik didunia pekerjaan tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi yang diinginkan oleh perusahaan hal ini tertuang pada teori **Kasmir (2016:189)**, maka terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yang terjadi pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan PT Mayatama Solusindo. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai.

Sebelumnya penelitian ini juga sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang memiliki variable dan objek yang sama dengan yang penulis teliti yaitu salah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

satunya ialah oleh Debby Zelvia, 2015 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT Telkom Divisi Regional Medan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menunjukkan terdapatnya pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Divisi Regional 1 Medan.

PT Mayatama Solusindo menganut kebudayaan Hirarki dimana budaya ini dilandasi oleh struktur, kendali dan lingkungan kerja yang bersifat formal dan pengendalian yang ketat. Maka pada sistem budaya ini dapat disimpulkan bahwa tidak optimalnya. Hal ini ditunjukkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menggunakan identitas karyawan/seragam pada lingkungan kerja. Seperti yang kita ketahui bahwa seragam merupakan identitas formal perusahaan untuk menunjukkan kualitas sebuah perusahaan tersebut.Sukses dalam konteks perusahaan yang mengadopsi kebudayaan hirarki ini adalah perencanaan yang andal, kualitas produk dan layanan yang tinggi. Pada kasus ini apa bila karyawan masih memiliki jumlah absensi yang tinggi maka kualitas produk dan layananan perusahaan akan kurang optimal. Karena pekerjaan yang dikerjakan karyawan dikerjakan dalam jangka waktu relatif singkat.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Dimana budaya organisasi yang kuat atau positif akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut sehingga mendukung tujuantujuan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.

Faktor lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT Mayatama Solusindo Dumai adalah faktor Kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakterisktik dasar yang memiliki hubungan kasual. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga setiap karyawan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dalam usaha peningkatan kinerja perusahaan/organisasi. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui kemampuan karyawan yaitu dengan mengetahui pendidikan terakhir karyawan tersebut karena semakin tinggi pendidikan karyawan tersebut maka semakin tinggi kualitas kompetensi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen PT Mayatama Solusindo Dumai bahwa pengetahuan pada karyawan mereka masih relatif rendah sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal seperti: mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, terdapat banyaknya kesalahan saat dilakukannya audit tahunan.

Sama dengan Budaya Organisasi, Kompetensi pun memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk malaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tersebut. Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Dari hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa besarnya nilai R^2 (korelasi) tau tingkat hubungan antara variabel adalah sebesar 0,655 atau sebesar 65,5%. Artinya variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel Kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai. Sedangkan hasil korelasi determinan R^2 atau tingkat pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,643 atau sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian penelitaian diatas maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang siginifikan antara budaya organisasi dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Seperti yang sudah dijelaskan oleh teori para ahli semakin baik budaya organisasidan kompetensi maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan begitu juga sebaliknya. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penilitan yang telah penulis lakukan dan telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo , maka dapat disimpulkan sebagai beikut :
    a) Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.
    b) Kompetensi berpengaruh memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai.
    c) Budaya Organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai.
2. Dari hasil analisis koefisien korelasi terlihat bahwa besarnya nilai R^2 (korelasi) tau tingkat hubungan antara variabel adalah sebesar 0,655 atau sebesar 65,5%. Artinya variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel Kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai. Sedangkan hasil korelasi determinan R^2 atau tingkat pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,643 atau sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Hasil analisis data menunjukan variabel (X1) Budaya Organisasi mempunyai indikator terkuat yaitu Kriteria Imbalan dan indikator terlemahnya yaitu Kontrol karyawan. Dan untuk variabel (X2) Kompetensi indikator terkuatnya yaitu Pengetahuan dan indikator yang terlemahnya yaitu Keterampilan/keahlian. Sedangan untuk variabel (Y) Kinerja indikator terkuatnya Efesiensi, dan untuk indikator terlemahnya Disiplin Kerja
    a) Hasil darianalisis data menunjukan variabel Budaya Organisasi memiliki variabel terlemah yaitu terletak pada indikator Disiplin Kerja dengan total skor sebesar 222 sedangkan indikator terkuat adalah Efesiensi dalam melaksanakan tugas dengan total skor sebesar 252.
    b) Hasil dari analisis data menunjukkan variabel kompetensi memiliki variabel terlemah yaitu terletak pada indikator Kontrol dengan total skor 240 sedangkan indikator terkuat adalah Kriteria Imbalan Dengan total skor sebanyak 246
    c) Hasil dari analisis data menunjukkan variabel kinerja memiliki variabel terlemah yaitu terletak pada indikator Keterampilan/Keahlian dengan total skor 240 sedangkan indikator terkuat adalah Pengetahuan Dengan total skor sebanyak 255

a. Saran

1. Bagi PT. Mayatama Solusindo Dumai telah menerapkan Budaya Organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja, diharapkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi. Sehingga menjadikannya kuat dan mendukung setiap upaya transformasi.

2. Bagi PT. Mayatama Solusindo Dumai, agar lebih memperhatikan Kompetensi Karyawan karena sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan tersebut.
3. Karyawan yang baru bergabung serta telah memiliki massa bekerja lebih setahun diharapkan meningkatkan kualitas kerjanya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai target tujuan perusahaan.
4. Dilihat dari jawaban responden (Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja) :
    a) Dari data kuesioner yang peneliti dapat dari variabel Kinerja PT Mayatama Solusindo Dumai menujukkan kategori Baik, untuk meningkatkan atau merubah kategori itu menjadi Sangat Baik, perusahaan harus lebih bijak lagi dalam mengontrol kualitas dan kuantitas karyawaannya.
    b) Dari data kuesinoer yang peneliti dapat untuk variabel Budaya Organisasi pada PT. Mayatama Solusindo Dumai, menunjukkan kategori Baik, jika perusahaan ingin meningkatkan atau merubah kategori tersebut menjadi Sangat Baik, perusaahan harus lebih kontrol atau melakukan pengawasan lebih ketat lagi bagi karyawaan yang melakukan kebiasaan kebiasaan buruk yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

merugikan perusahaan dan pekerjaan mereka. Atau juga perusahaan bisa juga memberikan sanksi bagi yang telah melanggar peraturan yang telah di buat oleh perusahaan.

c) Sedangkan untuk data kuesioner yang peneliti dapat untuk variabel Kompetensi karyawaan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai, menunjukkan kategori Baik, perusahaan bisa merubah/meningkatkan kategori tersebut dengan Sangat Baik, jika perusahaan melakukan perubahaan terhadap kompetensi karyawan yang ada disana. Seperti memberikan pelatihaan untuk karyawaan yang memiliki pengetahuan atau keterampilan yang minim, sehingga apabila karyawan tersebut sudah memahami atau mempunyai kompetensi yang bagus, maka perusahaan akan sangat mudah menempatkan karyawaan tersebut.

5. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo

Afandi P, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bintoro dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gaya Media

Darsono , Siswandoko, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta

Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama, Alfabeta-Bandung.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Gaol, L. Jimmy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hamali, 2016 Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik), Depok: PT Rajagrafindo Persada

Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Noor, Julansyah, 2011. *Metodologi Penelitian*, PT Kencana Prenada, Jakarta.

Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar* .Pekanbaru: Unilak Press

Priyanto, Duwi, 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*, PT Garamedia Pustaka Utama, Jakarta.

_____. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi(*Mixed Methods*), Edisi Keempat, Bandung.

_____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Zuriah, Nurul, 2015. Metode Penelitian Sosial Dan pendidikan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :