

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTAURANT
WARINGIN SEAFOOD**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : MHD. DICKY TANJUNG
NPM : 1505161158
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2019



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MHD. DICKY TANJUNG
NPM : 1505161158
Program Studi : MANAJEMEN
Jenis Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTAURANT WARINGIN SEAFOOD
Pernyataan : (B.A.) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

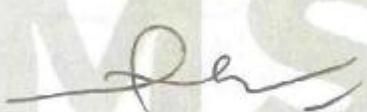
Penguji I

Penguji II


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si


LINZZY PRATAMI PUTRI, SE., MM

Pembimbing


Dr. M. ELFI AZHAR, SE., M.Si

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MHD. DICKY TANJUNG
N.P.M : 1505161158
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTAURANT
WARINGIN SEAFOOD

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MHD. DICKY - TANJUNG
NPM : 1505161158
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/HSP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 31 DESEMBER... 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

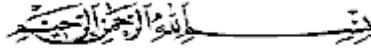
Mhd. Dicky Tanjung (1505161158) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Waringin Seafood.

Untuk memperoleh kinerja yang optimal karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan juga perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan meningkatkan hubungan budaya organisasi antara karyawan yang baik dan juga meningkatkan kompetensi karyawan sehingga tercapailah tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tidak semua perusahaan memahami dan menyadari, bahwa budaya organisasi dan kompetensi dapat membawa seseorang untuk mengarahkan perilakunya dan setiap individu pada dasarnya memiliki pola pikir, pandang, wawasan, dan emosi mental yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian kompetensi menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan penelitian secara simultan, budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh variabel terikat yaitu kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur diucapkan kehadirat Allah SWT atas segala rahamat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tentunya mengalami beberapa kesulitan maupun hambatan. Tetapi berkat bimbingan, dukungan, nasehat, do'a dan dukungan baik secara moril maupun materil dari semua pihak sehingga penyusun dapat dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini adalah tugas akhir sekaligus salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul tulisan saya adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Waringin Seafood”**.

Oleh karena itu, penyusun ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendorong dan membantu sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, khususnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Ichwaluddin Tanjung dan Ibunda Zubaidah Harahap yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang, serta do'a yang tiada hentinya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Elfi Azhar, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
9. Bapak Novien Rialdy, SE, MM, yang selalu memberikan nasehat dan motivasi dalam belajar.
10. Seluruh Dosen dan Pegawai yang telah membimbing penulis selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Terima kasih atas segala ilmu pengetahuan, motivasi, bimbingan, serta inspirasi yang diberikan.
11. Kepada teman seperjuangan Wiwit Prasetyo, Abdul Azis Siregar, Syahputra Pratama dan seluruh rekan-rekan kelas E Manajemen Malam, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih telah memberikan dukungan, bantuan kepada penyusun untuk bisa menyelesaikan Proposal dengan tepat waktu.
12. Kepada Sahabat-sahabat terbaik Ansari Ahmad, Teuku Nazrijal, Rizky Ramadhan yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat terus menerus kepada penulis untuk bisa menyelesaikan proposal.
13. Serta pihak-pihak lain yang tidak disebutkan satu persatu.

Akhir kata, saya sadari dengan sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, sangat diharapkan masukan dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan Skripsi dan dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Medan, Maret 2019

Mhd. DickyTanjung

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Teori Tentang Budaya Organisasi.....	8
1. Pengertian Budaya Organisasi	8
2. Arti Penting Budaya Organisasi	9
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	9
4. Indikator Budaya Organisasi	10
B. Teori Tentang Kompetensi.....	11
1. Pengertian Kompetensi.....	11
2. Arti Penting Kompetensi	12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	13
4. Indikator Kompetensi	13
C. Teori Tentang Kinerja	14
1. Pengertian Kinerja	14
2. Arti Penting Kinerja	15
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
4. Indikator Kinerja	17
D. Kerangka Konseptual.....	18
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	18
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	19
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	20
E. Hipotesis Penelitian.....	21

BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan Penelitian	22
B. Defenisi Operasional Variabel	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Uji Validitas dan Realibilitas.....	27
G. Teknik Analisis Data Penelitian.....	32
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 38
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Deskripsi Data Penelitian	38
2. Identitas Responden.....	39
3. Deskripsi Variabel Penelitian	41
4. Regresi Linier Berganda.....	47
5. Uji Asumsi Klasik.....	48
6. Uji Hipotesis	52
7. Koefisien Determinasi	54
B. Pembahasan	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 58
A. Kesimpulan	58
B.Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 DefenisiOperasional.....	23
Tabel III.2 WaktuPenelitian.....	25
Tabel III.3 HasilUjiValiditasBudayaOrganisasi (X1).....	29
Tabel III.4 HasilUjiValiditasKompetensi (X2).....	29
Tabel III.5 HasilUjiValiditasKinerja (Y).....	30
Tabel III.6 HasilUjiReliabilitasVariabel X dan Y	31
Tabel IV.1 SkalaPengukuranLikert	38
Tabel IV.2 DistribusiRespondenBerdasarkanJenisKelamin.....	39
Tabel IV.3 DistribusiRespondenBerdasarkanUsia.....	40
Tabel IV.4 DistribusiRespondenBerdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel IV.5 SkorAngketVariabeLBudayaOrganisasi (X1)	41
Tabel IV.6 SkorAngketVariabelKompetensi (X2)	43
Tabel IV.7 SkorAngketVariabeLKinerja (Y)	45
Tabel IV.8 Regresi Linear Berganda	47
Tabel IV.9 UjiMultikolinieritas	51
Tabel IV.10 UjiParsial (uji t)	53
Tabel IV.11UjiSimultan (uji F).....	54
Tabel IV.12 KoefisienDeterminasi (R-Square)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
Gambar II.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
Gambar II.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
Gambar IV.1 UjiNormalitasmenggunakanmetode P-P Plot.....	49
Gambar IV.2HasilPengujianNormalitasGrafikHistogram.....	50
Gambar IV.3 UjiMultikolinieritas.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan karyawan dan pimpinan yang berada dalam organisasi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung pada karyawan dan pimpinannya. Pengolahan sumber daya manusia harus menjadi pemikiran dan penentu keberhasilan tujuan organisasi. Karyawan dan organisasi saling membutuhkan, kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi sebagai hasil dari kinerja para karyawan dalam organisasi tersebut. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan terhadap peningkatan budaya organisasi dan kompetensi.

Restaurant Waringin Seafood merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang rumah makan yang menyajikan makanan seafood dengan kualitas terbaik. Restaurant Waringin seafood adalah spesialis ikan bakar: aji-aji, sembilang, kakap, udang, pari, dan sebagainya. Juga ada goreng kepiting lemburi (*soft-shell crab*). Waringin seafood terkenal dengan kesegaran ikannya dan

memiliki cita rasa yang sangat lezat serta memiliki tekstur daging ikan yang sangat lembut.

Berdasarkan penelitian pendahuluan pada Restauraan Waringin Seafood Dalam operasionalnya, diantaranya budaya organisasi, yang menunjukkan bahwa kurangnya hubungan kerja sama yang terjalin antara sesama karyawan dalam memberikan pelayanan sehingga sesama karyawan terjadi kecemburuan. Dalam hal kompetensi, masih terdapat sebagian karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan sering bersalahan dan tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Kinerja karyawan mengalami penurunan, seperti menurunnya kuantitas pekerjaan yang mampu dikerjakan karyawan dan hasil kerja sering bersalahan. Kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang lama dalam mengantarkan pesanan serta salah mengantar pesanan kepada pelanggan.

Permasalahan yang ditemukan pada Restauraan Waringin Seafood Medan tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah budaya organsasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya, menurut Arianty (2014) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut

Fahmi (2012, hal. 226) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sementara itu, berhubungan dengan budaya organisasi dalam pandangan Amanah (2011, hal. 53) defenisi Budaya organisasi didefenisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit ortganisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada organisasi. Sedangkan menurut Supratikno, *dkk.*, (2006, hal. 33) budaya organisasi didefenisi sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok di dalam organisasi bersaling tindak satu sama lain dan bersaling tindak dengan para pihak di luar organisasi tersebut.

Dalam beberapa kajian yang dibaca oleh peneliti dalam buku manajemen menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sembiring (2012, hal. 107) Pertama, berkaitan dengan budaya yang kuat berpengaruh terhadap kinerja yang unggul kekuatan budaya itu berhubungan dengan kinerja meliputi tiga gagasan yakni adalah penyatuan tujuan, menciptakan suatu tingkatan motivasi yang luar biasa, mempunyai nilai dan perilaku yang dianut bersama, ada rasa aman, rasa komitmen dan loyal. Kedua, membuat pekerjaan secara intrinsik dihargai yakni melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan mengakui berperan serta. Ketiga, membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa bersandar pada birokrasi formal.

Kajian terdahulu hal ini juga didukung oleh penelitian Brahmasari dan Siregar (2009) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan

situasional dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT Central Proteinaprima Tbk) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu untuk perbaikan kinerja yang terus menerus (*continuous improvement*). Budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi, telah banyak studi yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi berbagai *outcomes* seperti produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri dan perilaku etis.

Adapun hubungan tentang kompetensi dalam pandangan Edison, *dkk.*, (2017, hal. 140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan Kompetensi menurut Mulyadi (2010) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut.

Sedangkan dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Winanti (2016) yang berjudul . Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT. Galamedia Bandung Perkasa) yang mengemukakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki

oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, penelitian ini diberi judul :
Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Waringin Seafood.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya hubungan kerja sama yang terjalin antara sesama karyawan dalam memberikan pelayanan sehingga sesama karyawan terjadi kecemburuan.
- b. Kompetensi atau pengalaman kerja yang minim dikarenakan masih terdapat sebagian karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan sering bersalahan dan tidak sesuai dengan harapan pimpinan.
- c. Kinerja karyawan mengalami penurunan, seperti menurunnya kuantitas pekerjaan yang mampu dikerjakan karyawan dan hasil kerja sering bersalahan.

- d. Kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang lama dalam mengantarkan pesanan serta salah mengantar pesanan kepada pelanggan.

C. Batasan Masalah

Identifikasi masalah yang ada dalam pembahasan serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar pada saat menganalisa dalam pembahasan, Maka penulis membatasi tentang budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan dipaparkan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi Restaurant Waringin Seafood.
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan penulis mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen sehubungan dengan budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat berguna bagi penelitian selanjutnya sehubungan dengan pengaruh organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restoran Waringin Seafood.

d. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sebagai penambah referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa-mahasiswi kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Tentang Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Amanah (2011, hal. 53) Defenisi Budaya organisasi didefenisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub unit ortganisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada organisasi. Sedangkan menurut Lubis, *dkk.*, (2018, hal. 102) budaya organisasi adalah budaya yang memberikan identitas dan membentuk perilaku anggota yang ada di organisasi.

Adapun menurut Sedarmayanti (2017, hal. 99) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Sedangkan menurut Suntoyo dan Burhanudi (2011, hal. 149) Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Namun menurut Jufrizen (2010) Budaya organisasi yaitu berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai, keyakinan, sikap, serta

nilai-nilai yang dirasakan bersama individu-individu yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada organisasi.

2 Arti Penting Budaya Organisasi

Menurut Nawawi (2013, hal. 74) *tipologi* dan makna budaya organisasi penting untuk didiskusikan karena terkait langsung dengan fungsi budaya perusahaan dalam pengembangan dan peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal. 2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi penting di dalam organisasi perusahaan dikarenakan dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Adapula menurut Tobari (2014, hal 54) arti penting budaya organisasi merupakan antara kekacauan dan ketenangan, atau kesenambungan dan perubahan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Sembiring (2012, hal. 46-47) ada sepuluh faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: Observed behavioral regularities when people interact, Groups norms, Expoused values, Formal philosophy, Rule of game, Climate, Embedded skills, Habit of thinking, mental models, and/or linguistie paradigm, Shared meanings, dan Roots metaphors or integrating symbols . Sedangkan Menurut Ardiana, *dkk.*, (2013) ada empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: karakter perorangan, etika perusahaan, pembagian kekuasaan, dan struktur organisasi.

Adapun menurut Noor (2013, hal. 163) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisai, yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian

terhadap detail, orientasi orang, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut penelitian Kotler dan Haskett (1992) dalam Matondang (2008, hal. 46) yaitu : budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang, Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang, Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak budaya-budaya tersebut mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat, Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

4. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator-indikator budaya organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja serta dapat dijadikan acuan dalam mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut. Menurut Luthans (2002, hal. 563) dalam Tobari (2015, hal. 49-50) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi enam indikator, yaitu : Aturan – aturan perilaku, Norma, Nilai-nilai dominan, dan Filosofi. Sedangkan menurut Sopiah (2008, hal. 133-134) indikator budaya organisasi meliputi : Inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan berisiko, Arah, Integrasi, Dukungan dari manajemen, Kontrol, Identitas, Sistem imbalan, Toleransi terhadap konflik, keterampilan dan Pola-pola komunikasi.

Adapun menurut Robbins dan Judge (2008, hal. 256) ada tujuh karakteristik utama dalam keseluruhan, merupakan hakikat kultur sebuah organisasi, yaitu: inovasi, perhatian terhadap hal detail, orientasi hasil, orientasi

orang atau individu, orientasi team, agresifitas, dan stabilitas. Sedangkan menurut Robbins (2001) dalam Busro (2018, hal. 22) dalam hal ini juga ada beberapa indikator yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, indikator budaya organisasi yaitu : inovasi memperhitungkan resiko, Memberi perhatian pada setiap masalah, berorientasi pada semua kepentingan pegawai, Agresif dalam bekerja, dan Kemantapan.

B. Teori Tentang Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Edison, *dkk.*, (2017, hal. 140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan kompetensi Menurut Sutrisno (2009, hal. 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan

Adapun kompetensi menurut Mulyadi (2010) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut. Sedangkan menurut Hendriani, *dkk.*, (2013) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam berpikir dan bertindak sewaktu bekerja untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

2. Arti Penting Kompetensi

Menurut Marwansyah (2012, hal. 36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan Menurut Wibowo (2011, hal. 324) pengertian serta arti kompetensi dapat menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan mereka.

Adapun menurut Moeheriono (2012, hal. 5) kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Namun menurut (Ariyanto & Jati, 2010) arti penting kompetensi merupakan perpaduan antara kematangan pekerjaan (kemampuan) pematangan psikologi (kemauan) dan pengalaman kerja yang dapat mengarahkan perikalu diri sendiri.

Dalam pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi menunjukkan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik yang dimiliki individu yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi seseorang dapat kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhinya yaitu, Menurut Simanjuntak (2011, hal. 11) kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : Kemampuan dan keterampilan dan Motivasi dan etos kerja. Sedangkan menurut Michael Zwell dalam Darmadi (2018, hal. 72) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu : Keyakinan dan nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik Kepribadian, Motivasi, Isu Emosional, Kemampuan Intelektual, dan Budaya organisasi.

Adapun menurut Sidharta & Lusyana (2014) faktor kompetensi yaitu; faktor pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*Skill*), kemampuan (*ability*). Sedangkan menurut Rofa'ah (2016, hal. 45) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kepribadian yaitu, umur atau kematangan seseorang, status ekonomi, motivasi diri, keadaan keluarga dan lingkungan dan yang terakhir adalah pendidikan. Dengan demikian, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kompetensi dalam diri karyawan.

4. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator yang dikemukakan yaitu, menurut Panggabean (2013) indikator kompetensi adalah sebagai berikut; pengalaman kerja, jenjang

pendidikan, keterampilan, dan motivasi. Sedangkan menurut Bahri (2016) kompetensi kerja meliputi enam indikator, yaitu: Pengetahuan dalam organisasi/bekerja dan penyempurnaan cara kerja, Orientasi standart kinerja pegawai, Orientasi standart kinerja pegawai, Keahlian dan profesionalisme, Kemampuan pengembangan keahlian, Tanggung jawab dan efektivitas.

Adapun menurut Wibowo (2012, hal. 325-326) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yaitu : Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan, dan Ketrampilan. Sedangkan menurut Setiawati (2009) ada empat (4) indikator kompetensi yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi sosial, dan Kompetensi professional.

Jadi, kesimpulan dari indikator kompetensi diatas yaitu, meliputi: Pengetahuan dalam organisasi/bekerja dan penyempurnaan cara kerja, Orientasi standart kinerja pegawai, Keahlian dan profesionalisme, Kemampuan pengembangan keahlian, Tanggung jawab dan efektivitas, Motif, Sifat, Konsep diri, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi professional, Kompetensi sosial, Kompetensi Pedagogik, Pengetahuan, dan Ketrampilan.

C. Teori Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Noor (2013, hal. 270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sedangkan menurut Fahmi (2012, hal. 226) mendefinisikan, “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat

profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Adapun menurut Arianty (2014) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hariandja (2007, hal. 195) mendefinisikan, “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Berdasarkan uraian diatas menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

2. Arti Penting Kinerja

Menurut Sutrisno (2011, hal. 170) mendefinisikan, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Sedangkan menurut Nawawi (2013, hal. 212) secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Kinerja menurut Amirullah (2015, hal. 210) pada dasarnya merupakan hasil kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam hal ini, pegawai bisa

belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun dalam pandangan Hidayat & Taufiq (2012) arti penting kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Sebagian besar sistem penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, menurut Sutrisno (2011, hal. 176-178) Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Efektivitas dan efisiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Sedangkan menurut Kasmir (2018, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rencana Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja.

Adapun menurut Sofyan (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi dua yaitu: Faktor finansial dan Faktor non finansial. Sedangkan menurut Wijayanto (2012, hal. 155) terdapat lima faktor yang mempengaruhi keterkaitan antara tujuan dan kinerja, yaitu : Komitmen terhadap tujuan yang

ditetapkan, Tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas, Karakteristik tugas, dan Budaya bangsa.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan atau prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas.

4. Indikator Kinerja

Menurut Yulihardi dan Iskanto (2018) indikator kinerja adalah sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketetapan waktu penyelesaian tugas, Efektivitas penggunaan sumber daya manusia, sumber daya alam, anggaran, dan Kemandirian. Sedangkan menurut Sutrisno (2011, hal. 172-173) Indikator dari kinerja adalah: Kualitas yang dihasilkan, Kuantitas yang dihasilkan, Waktu kerja, dan Kerja sama.

Adapun menurut Moeheriono (2012, hal. 114) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut: efektif, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Sedangkan menurut Bangun (2012, hal. 233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Berbagai macam indikator di atas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja adalah adanya kemampuan kerja sama, efektif, efisiensi, kualitas, produktivitas, keselamatan, jumlah kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, pengetahuan, pendapatan, dan kuantitas kerja.

D.Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Sembiring (2012, hal. 107) Pertama, berkaitan dengan budaya yang kuat berpengaruh terhadap kinerja yang unggul kekuatan budaya itu berhubungan dengan kinerja meliputi tiga gagasan yakni adalah penyatuan tujuan, menciptakan suatu tingkatan motivasi yang luar biasa, mempunyai nilai dan perilaku yang dianut bersama, ada rasa aman, rasa komitmen dan loyal. Kedua, membuat pekerjaan secara intrinsik dihargai yakni melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan mengakui berperan serta. Ketiga, membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa bersandar pada birokrasi formal.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Brahmasari dan Siregar (2009) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk, yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.



Gambar II.1

Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Moehariono (2012, hal. 10) hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu hubungan sebab akibat. Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka/karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karenanya, dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Kemudian, ada beberapa tindakan manajemen yang harus dilakukan dalam proses mengelola sumber daya manusia yang meliputi beberapa proses, antara organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi individu ke arah kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Winanti (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (survey pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat) yang membuat kesimpulan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.



Gambar II.2

Paradigma Penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

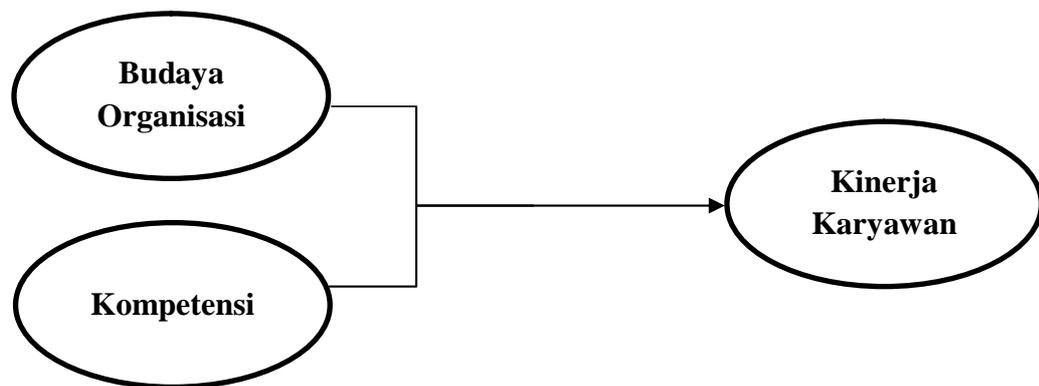
Budaya kerja mempengaruhi organisasi dalam berbagai cara, artinya dengan peningkatan terhadap budaya kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada organisasi yang memiliki budaya yang kuat, pegawai cenderung mengikuti arah yang telah ditentukan. Budaya kerja yang lemah cenderung mengakibatkan pegawai tidak memiliki kiblat yang jelas sehingga pegawai memilih berjalan sendiri-sendiri.

Hal ini juga didukung penelitian Brahmasari dan Siregar (2009) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk, yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk.

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat kuat dan akurat dikarenakan karyawan ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Hal ini juga didukung penelitian Winanti (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (survey pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat) yang membuat kesimpulan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Jadi dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang dibuat oleh penulis sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Waringin Seafood.
- b. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Waringin Seafood.
- c. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Waringin Seafood.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal 90) mengatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan ini didasari pada pengujian dan penganalisaan teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka, dan dianalisis menggunakan prosedur statistik.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.

B. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi defisisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No Pertanyaan
1	Kinerja	<p>Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Sebagian besar sistem penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia. Menurut Noor (2013, hal. 270), Fahmi (2012, hal. 226), Arianty (2014), Hariandja (2007. hal. 195).</p>	<p>Kinerja adalah adanya jumlah kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama, waktu kerja, efisiensi, produktivitas, keselamatan, kuantitas kerja, pengetahuan, anggaran, dan kemandirian. Menurut Yulihardi dan Iskamto (2018), Sutrisno (2011, hal. 172-173), Moeheriono (2012, hal. 114), Bangun (2012, hal. 233).</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerja sama 5. Kehadiran</p>	1-5	<p>19-20 21-22 23-24 25-26 27</p>
2	Budaya Organisasi	<p>Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, sikap, serta norma-norma yang dirasakan bersama individu-individu yang diwujudkan dalam bentuk sikap pada organisasi. Menurut Amanah (2011, hal. 53), Lubis dkk (2018, hal. 102), Suntoyo dan Burhanudi (2011, hal. 149), Supratikno dkk (2006, hal. 33).</p>	<p>Budaya organisasi yaitu, Aturan – aturan perilaku, Norma, Arah, Dukungan dari manajemen, Kontrol, Sistem imbalan, inovasi, perhatian terhadap hal detail, keterampilan, Memberi perhatian pada setiap masalah,</p>	<p>1. Arah 2. Dukungan dari manajemen 3. Kontrol 4. Sistem imbalan 5. Pola-pola komunik</p>	1-5	<p>1-2 3-4 5-6 7-8 9</p>

			<p>Agresif dalam bekerja, dan Kemantapan. Menurut Luthans dalam Tobari</p> <p>(2015, hal. 49-50), Sopiah (2008, hal. 133-134), Robbins dan Judge (2008, hal. 256), Robbins dalam Busro (2018, hal. 22).</p>	asi		
3	Kompetensi	<p>Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam berpikir dan bertindak sewaktu bekerja untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Menurut Edison, dkk. (2017, hal. 140), Sutrisno (2009, hal. 203), Mulyadi (2010), Hendriani, dkk. (2013).</p>	<p>Kompetensi adalah pengetahuan dalam bekerja, Orientasi standart kinerja pegawai, keahlian dan profesionalisme, kemampuan pengembangan keahlian, tanggung jawab, motif, sifat, konsep diri, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, pengetahuan, ketrampilan. Menurut Panggabean (2013), Bahri (2016), Wibowo (2012, hal. 325-326), Setiawati (2009).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Ketrampilan 	1-5	<p>10-11</p> <p>12-13</p> <p>14-15</p> <p>16-17</p> <p>18</p>

Tabel III-1 Defenisi Operasional

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada Restaurant Waringin Seafood, yang beralamat di Jalan Mayang No.2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan atau dilaksanakan, penelitian dilakukan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan November 2018 sampai dengan selesai.

Tabel III.2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov-18				Dec-18				Jan-18				Feb-19				Mar-19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset				■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Riset										■										
6	Penulisan Skripsi											■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■					
8	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015, hal. 62) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Restoran Waringin Seafood, Medan adalah sebanyak 37 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015, hal. 63) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada objek penelitian yang sesuai dengan variabel yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses untuk mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab langsung.

Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai karyawan perusahaan.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari buku-buku literatur, jurnal, majalah dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono, (2016, hal. 183)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2 =$ Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2 =$ Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy =$ jumlah hasil variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
2. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid.
3. Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
 - a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig2-tailed $>$ 0,05).
 - b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig2-tailed $>$ 0,05).

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,683(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,556(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,435(positif)	0,007<0,05	Valid
Item 4	0,307(positif)	0,065>0,05	Tidak Valid
Item 5	0,640(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,546(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,629(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,655(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,668(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: SPSS

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa ada 8(delapan) pernyataan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, Dengan demikian disimpulkan ada salah 1(satu) pernyataan item yang lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,704(positif)	0,0000<0,05	Valid
Item 2	0,512(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 3	0,431(positif)	0,008<0,05	Valid
Item 4	0,051(positif)	0,764>0,05	Tidak Valid
Item 5	0,698(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,714(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,531(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 8	0,713(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,615(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa ada 8(delapan) pernyataan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, Dengan demikian disimpulkan ada salah 1(satu) pernyataan item yang lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,695(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,552(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 3	0,381(positif)	0,020<0,05	Valid
Item 4	0,335(positif)	0,043<0,05	Valid
Item 5	0,786(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,638(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,463(positif)	0,004<0,05	Valid
Item 8	0,689(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,659(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Reabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan penelitian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan intrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Menurut Arikunto dalam Juliandi, dkk. (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan cara menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{S^2} \right]$$

Sumber : Arikunto dalam Juliandi, dkk. (2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

\sum = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum sb^2$ = Jumlah varians butir

$s1^2$ = Varians total

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang reliabel. (Ghozali dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal.81)

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,60$ maka suatu instrument adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitasnya $\alpha < 0,60$ maka suatu instrument tidak reliabilitas (tidak terpercaya).

. Tabel III.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,740 > 0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,737 > 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,743 > 0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 22

G. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: sugiyono (2012, hal 277)

Dimana:

Y = Kinerja

A = Konstanta

b_1b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kompetensi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang terbaik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengansumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013, hal. 154).

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel inependen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013, hal. 103).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Arief dan Gujarati dalam Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 161) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sanusi, 2014, hal. 171)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 184).

Keterangan :

t = Nilai

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Koefisiensi Korelasi

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak.

Bentuk Pengujiannya:

H0: $r_s = 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H0: $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambil Keputusan:

1. $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima
2. $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, H_a ditolak

Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05).

b. Uji Simultan F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Sanusi, 2014, hal. 171). Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari kedua koefisien regresi secara simultan atau serentak.

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independen (bebas)

n = Jumlah Sampel

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi budaya organisasi dan kompetensi

terhadap Kinerja.

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n .

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- a. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ = H_0 ditolak, H_a diterima
- b. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ = H_0 diterima, H_a ditolak

Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ α 0,05).
- c) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $>$ α 0,05).

4. Kofisiensi Determinasi

Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013, hal. 95). Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir ssemua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen secara umum koefisien determinasi untuk data silang

(*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana : D = Koefisien Determinasi

R = R square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 37 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Restaurant Waringin Seafood . Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan skala likert sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala likert ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel skala likert yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel bebas X1, dan X2 serta variabel terikat Y.

2. Identitas responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 37 orang karyawan dan dijadikan responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut ini:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	15	40,5	40,5	40,5
Perempuan	22	59,5	59,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 15 orang (40,5%), sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang (59,5%). Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah perempuan dari total keseluruhan.

b. Usia

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 37 orang karyawan yang dijadikan responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	20	54,1	54,1	54,1
31-41 tahun	10	27,0	27,0	81,1
42-52 tahun	7	18,9	18,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan dari data diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 20 orang (54%), responden yang berusia 31-41 tahun sebanyak 10 orang (27%), dan responden yang berusia 42-52 tahun sebanyak 7 orang (19%). Dengan demikian mayoritas usia responden ini adalah 20-30 tahun sebanyak 20 orang.

c. Tingkat Pendidikan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 37 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel IV.4 berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	5	13,5	13,5	13,5
SMA/SMK	32	86,5	86,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan data dari tabel diatas, menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat pendidikan S1 adalah sebanyak 5 orang (13,5%), responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 32 orang (86,5%). Dengan demikian mayoritas responden terbanyak berada pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 32 orang.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan dari hasil data tabulasi kuisisioner yang telah disebarakan pada penelitian untuk variabel budaya organisasi (X1) diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X1)

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	32,40%	15	40,50%	5	13,50%	5	13,50%	0	0,00%	37	100%
2	6	16,20%	19	51,40%	8	21,60%	4	10,80%	0	0,00%	37	100%
3	5	13,50%	17	45,90%	11	29,70%	4	10,80%	0	0,00%	37	100%
4	1	2,70%	28	75,70%	8	21,60%	0	0,00%	0	0,00%	37	100%
5	10	27,00%	9	24,30%	11	29,70%	7	18,90%	0	0,00%	37	100%
6	5	13,50%	10	27,00%	18	48,60%	4	10,80%	0	0,00%	37	100%
7	5	13,50%	16	43,20%	14	37,80%	2	5,40%	0	0,00%	37	100%
8	6	16,20%	11	29,70%	12	32,40%	8	21,60%	0	0,00%	37	100%
9	8	21,60%	17	45,90%	11	29,70%	1	2,70%	0	0,00%	37	100%

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pihak manajemen selalu memberikan arah kepada karyawan agar karyawan

tersebut berprestasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40,50%.

2. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, karyawan sangat membutuhkan arah dalam organisasi perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 51,40%.
3. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, karyawan selalu mendapatkan dukungan dari manajemen perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45,90%.
4. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, dukungan dari manajemen selalu dibutuhkan karyawan agar karyawan dapat berprestasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 75,70%.
5. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pihak manajemen selalu memberikan kontrol kepada karyawan agar karyawan dapat mengendalikan perilakunya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 29,70%.
6. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, karyawan dapat melakukan kontrol perilakunya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 48,60%.
7. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pihak manajemen memberikan sistem imbalan kepada semua karyawan,

mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,20%.

8. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, karyawan selalu mendapatkan sistem imbalan yang tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,40%.
9. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pola-pola komunikasi yang baik dapat memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mengerti, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45,90%.

b. Variabel Kompetensi (X2)

Berdasarkan hasil data tabulasi dari kuisioner yang telah disebarakan pada peneliatan untuk variabel kompetensi (X2) diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Kompetensi (X2)

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	32,40%	15	40,50%	5	13,50%	5	13,50%	0	0,00%	37	100%
2	6	16,20%	18	48,60%	11	29,70%	2	5,40%	0	0,00%	37	100%
3	11	29,70%	16	43,20%	8	21,60%	2	5,40%	0	0,00%	37	100%
4	5	13,50%	19	51,40%	13	35,10%	0	0,00%	0	0,00%	37	100%
5	10	27,00%	10	27,00%	10	27,00%	7	18,90%	0	0,00%	37	100%
6	4	10,80%	10	27,00%	21	56,80%	2	5,40%	0	0,00%	37	100%
7	5	13,50%	18	48,60%	12	32,40%	2	5,40%	0	0,00%	37	100%
8	6	16,20%	11	29,70%	13	35,10%	7	18,90%	0	0,00%	37	100%
9	7	18,90%	17	45,90%	12	32,40%	1	2,70%	0	0,00%	37	100%

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pihak manajemen selalu memberikan motif positif kepada karyawan yang

berprestasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40,50%.

2. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, motif positif maupun negatif yang diberikan pihak manajemen dapat mendukung karyawan berprestasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 51,40%.
3. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pihak manajemen perlu mengetahui sifat yang dimiliki karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45,90%.
4. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, sifat dan perilaku karyawan dapat menunjukkan prestasi yang diraihinya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 75,70%.
5. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, tiap karyawan selalu memiliki konsep diri untuk meraih tujuannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 29,70%.
6. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pihak manajemen perlu mengetahui konsep diri yang dimiliki karyawannya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 48,60%.
7. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, karyawan yang berada didalam organisasi perusahaan memiliki pengetahuan yang

berbeda, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,20%.

8. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pengetahuan karyawan selalu didukung oleh pendidikan yang dimilikinya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,40%.
9. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pihak manajemen perlu meningkatkan keterampilan karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45,90%.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil data tabulasi dari kuisisioner yang telah disebarkan pada peneliatan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	35,10%	15	40,50%	4	10,80%	5	13,50%	0	0,00%	37	100%
2	7	18,90%	19	51,40%	8	21,60%	3	8,10%	0	0,00%	37	100%
3	11	29,70%	16	43,20%	8	21,60%	2	5,40%	0	0,00%	37	100%
4	3	8,10%	20	54,10%	14	37,80%	0	0,00%	0	0,00%	37	100%
5	9	24,30%	8	21,60%	17	45,90%	3	8,10%	0	0,00%	37	100%
6	7	18,90%	8	21,60%	19	51,40%	3	8,10%	0	0,00%	37	100%
7	6	16,20%	16	42,20%	13	35,10%	2	5,40%	0	0,00%	37	100%
8	6	16,20%	11	29,70%	12	32,40%	8	21,60%	0	0,00%	37	100%
9	8	21,60%	17	45,90%	11	29,70%	1	2,70%	0	0,00%	37	100%

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pihak manajemen perlu meningkatkan kualitas kerja karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 40,50%.
2. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 51,40%.
3. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, kuantitas kerja yang dilimpahkan kepada karyawan dapat menimbulkan penurunan prestasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,20%.
4. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, pimpinan memberikan kuantitas kerja telah sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 54,10%.
5. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, karyawan selalu memperhatikan waktu kerjanya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 45,90%.
6. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, karyawan selalu memanfaatkan waktu kerjanya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 51,40%.

7. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, karyawan dapat membina kerja sama yang baik antara sesamanya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 42,20%.
8. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, kerja sama dapat terjalin di antara sesama karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 32,40%
9. Jawaban responden tentang bagaimana menurut bapak/ibu, selalu berusaha agar tidak pernah absen saat hari kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45,90%.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji variabel bebas budaya organisasi dan kompetensi terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.8

Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,554	1,894		,293	,772
Budaya Organisasi	,406	,148	,402	2,752	,009
Kompetensi	,586	,152	,564	3,867	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22 diatas akan didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,554 + 0,406X_1 + 0,586X_2$$

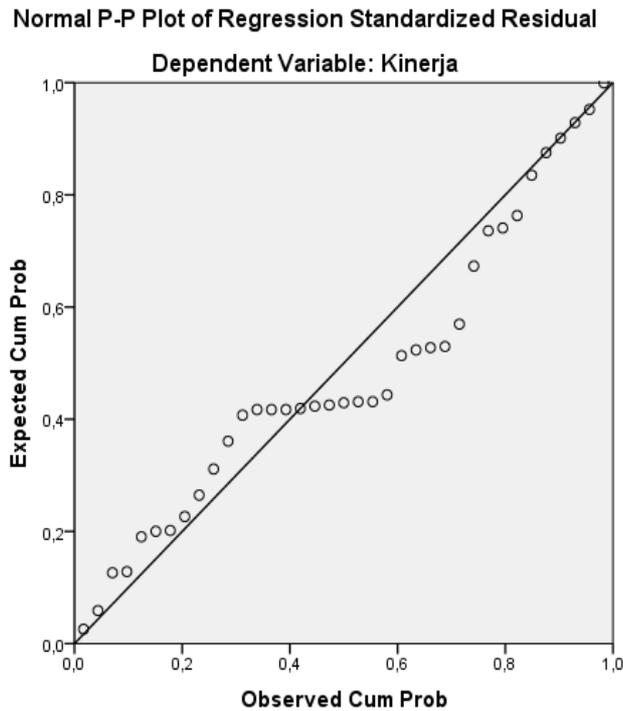
Persamaan diatas memerhatikan bahwa semua variabel bebas budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jika budaya organisasi dan kompetensi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 0,554.
- b. Jika budaya organisasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 40,6%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika kompetensi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 58,6%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik *Normal Probability Plot* dan grafik histogram.



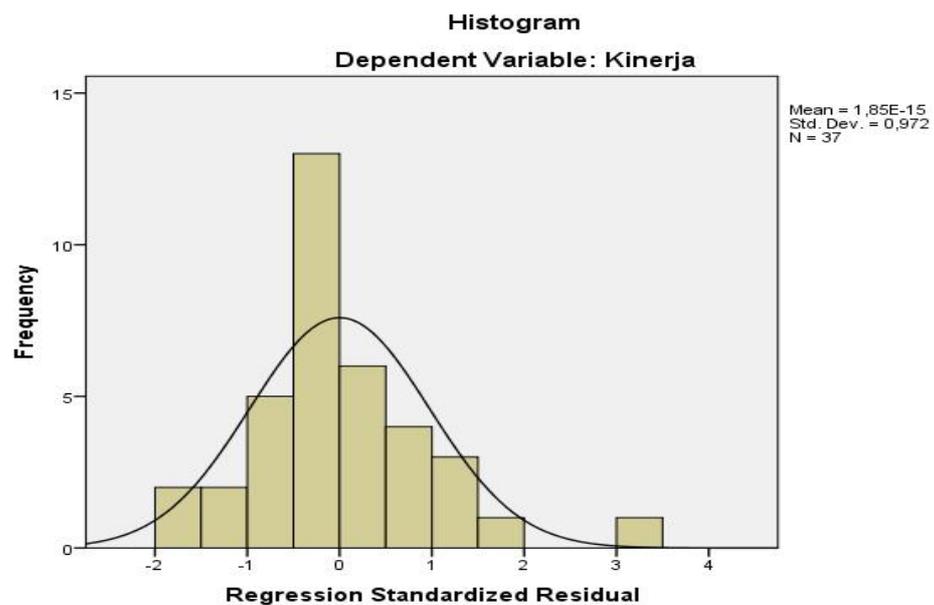
Gambar IV.1

Uji Normalitas menggunakan metode P-P Plot

Sumber: hasil Pengolahan *SPSS 22*

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan berdistribusi normal.

Histogram merupakan grafik batang yang dapat berfungsi untuk menguji (secara grafik) apakah sebuah data berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng. Apabila grafik data terlihat jauh dari bentuk lonceng, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal. Karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.



Gambar IV.2

Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Sumber: *SPSS 22*

Berdasarkan gambar IV.2, terlihat bahwa gambar histogram yang garis berbentuk lonceng, tidak melenceng kekiri maupun kekanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Jika nilai Tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi

multikolinieritas atau jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel IV.9
Uji Multikolinieritas

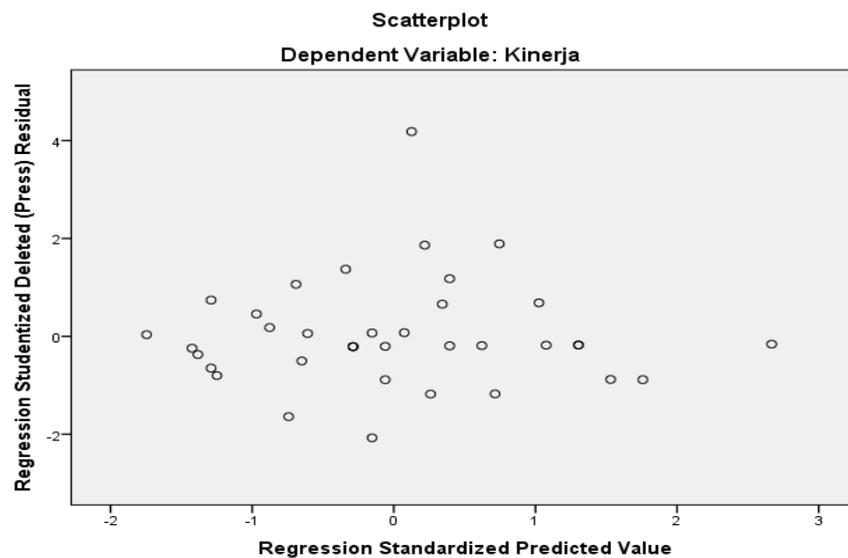
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Budaya					
Organisasi	,926	,427	,148	,136	7,339
Kompetensi	,938	,553	,208	,136	7,339

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni budaya organisasi dan kompetensi memiliki nilai VIF 7,339 berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan dari Gambar IV.2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tolak H_0 jika nilai probabilitas $<$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($sig < \alpha 0,05$). Sedangkan terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($sig < \alpha 0,05$), dimana $t_{tabel} = 2,030$.

Tabel IV.10
Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,554	1,894		,293	,772
Budaya Organisasi	,406	,148	,402	2,752	,009
Kompetensi	,586	,152	,564	3,867	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,752 berarti $t_{hitung} 2,752 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan 3,867 berarti $t_{hitung} 3,867 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu $F_{tabel} dk = 37-2-1=34$, $\alpha = 5\%$ $F_{tabel} = 2,88$

ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.11
Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	685,959	2	342,979	155,231	,000 ^b
	Residual	75,122	34	2,209		
	Total	761,081	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 155,231 dengan nilai sig sebesar 0,000. Dengan demikian $F_{hitung} 155,231 > F_{tabel} 2,88$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak (H_a diterima), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.

7. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *r square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,949 ^a	,901	,895	1,48643	2,889

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,901. Hal ini berarti 90,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah penulis lakukan terlihat bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan kompetensi) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil dari analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,752 berarti $t_{hitung} 2,752 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Waringin Seafood. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Brahmasari dan Siregar (2009) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk, yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT Central Proteinaprima Tbk. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gultom (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan 3,867 berarti $t_{hitung} 3,867 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Waringin Seafood. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Winanti (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (survey pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat) yang membuat kesimpulan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 155,231 dengan nilai sig sebesar 0,000. Dengan demikian $F_{hitung} 155,231 > F_{tabel} 2,88$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak (H_a diterima), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti adanya pengaruh atau hubungan yang searah antara variabel bebas (budaya organisasi dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,901. Hal ini berarti 90,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian secara parsial, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.
2. Berdasarkan penelitian secara parsial, bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.
3. Berdasarkan penelitian secara simultan, budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood.

2. Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi perusahaan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak manajemen meningkatkan budaya organisasi dan kompetensi karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Sebaiknya budaya organisasi dan kompetensi perlu ditingkatkan di dalam perusahaan karena kedua variabel ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya peneliti selanjutnya menambah variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, D. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan: Unimed.
- Amirullah. (2015). *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati*. *Journal Of Social and Industri Psychology*. 2(1), 1-9.
- Ariyanto, D., & Jati, A. M. (2010). Pengaruh Independensi, kompetensi, Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan BPK RI Provinsi Bali). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. 2(1), 1-21.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 144-150.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatra Selatan. *Jurnal Ecoment Global*. 1(1), 51-61.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Erlangga.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 7(1), 238-250.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala sekolah*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gultom, D., K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14(2), 176-184.
- Hariandja, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Pekbis*. 5(2), 133-144
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. 2(1), 79-97.
- Jufrizen. (2010). Efektivitas Budaya Organisasi pelayanan publik (studi kasus di beberapa rumah sakit pemerintah kota medan. *Jurnal riset akuntansi dan bisnis*. 10(5). *Jurnal akuntansi dan bisnis*. 10(1), 44-67.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metode Penelitian*, Bandung : Kencana.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* . Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Matondang. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Strategik*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Penerbit Alfabet.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*. 9(17), 97-111.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika Dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. MORISS SITE MUARA KAMAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1(2), 104-113.
- Robbins, S. P. & Judge, A. T. (2008) *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Buku 1 dan 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rofa'ah. (2016). *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sanusi, A.(2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba 4.
- Sedarmayanti & Hidayat. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sembiring, M. (2012). *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung : Penerbit Fokusmedia.
- Sidartha, I. & Lusyana, D. (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, dan Ability (KSA) Disekitar Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 49-60.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh Kompetensi kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*: 1(1), 1-5.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Journal Malikussaleh Industrial Engineering*. 2(1), 18-23.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- _____ (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: ALFABETA.
- _____ (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sunyanto, Danang & Burhanuddin. (2011). *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT. Caps.

- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Kencana.
- _____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja* . Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Winanti, M. B. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Jurnal Majalah Ilmiah Unikom*. 7(2), 249-267.
- Yulihardi, & Iskamto, D. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Eko dan Bisnis*, 9(2), 107-117.