

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KEBAYORAN MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**APRELIANI RAHMA FATONA
218320051**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KEBAYORAN MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

**APRELIANI RAHMA FATONA
218320051**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebayoran Medan
Nama : Apreliani Rahma Fatona
NPM : 218320051
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

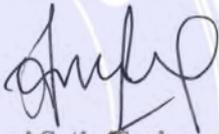
Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pemanding


(Teddi Pribadi, SE,MM)

Pembimbing


(Eka Dewi Setia Tarigan, SE.MSi)

Pemanding

Mengetahui :


(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Fitriani Tobing, SE, M. Si)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus :
6 Maret 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 6 Maret 2025



APRELIANI RAHMA FATONA
218320051

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Apreliani Rahma Fatona

NPM : 218320051

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Medan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 6 Maret 2025

Yang menyatakan,



Apreliani Rahma Fatona

RIWAYAT HIDUP

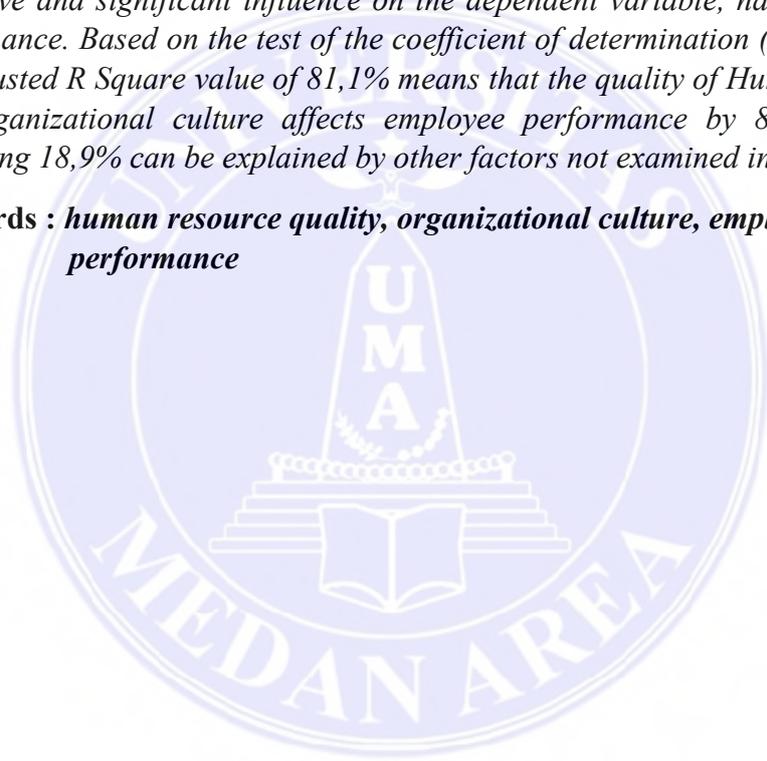


Nama	APRELIANI RAHMA FATONA
NPM	218320051
Tempat, Tanggal Lahir	MEDAN, 1 APRIL 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	PARNO
Ibu	SUHARNI
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP NEGERI 9 MEDAN
SMA/SMK	SMA KEMALA BHAYANGKARI 1 MEDAN
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	085277831458
Email	Aprilianirahma01@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and the effect of the quality of Human Resources and organizational culture on employee performance at PT Kebayoran Medan. This research is associative research. The population in this study were employees of PT Kebayoran Medan, totaling 80 respondents, calculating the number of saturated sampling samples where the entire population was sampled. The data collection methods in this study were questionnaires, interviews and literature studies. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. The results of the F test show that the quality of Human Resources and organizational culture together have a positive and significant influence on the dependent variable, namely employee performance. Based on the test of the coefficient of determination (R²) shows that the Adjusted R Square value of 81,1% means that the quality of Human Resources and organizational culture affects employee performance by 81,1% and the remaining 18,9% can be explained by other factors not examined in this study.

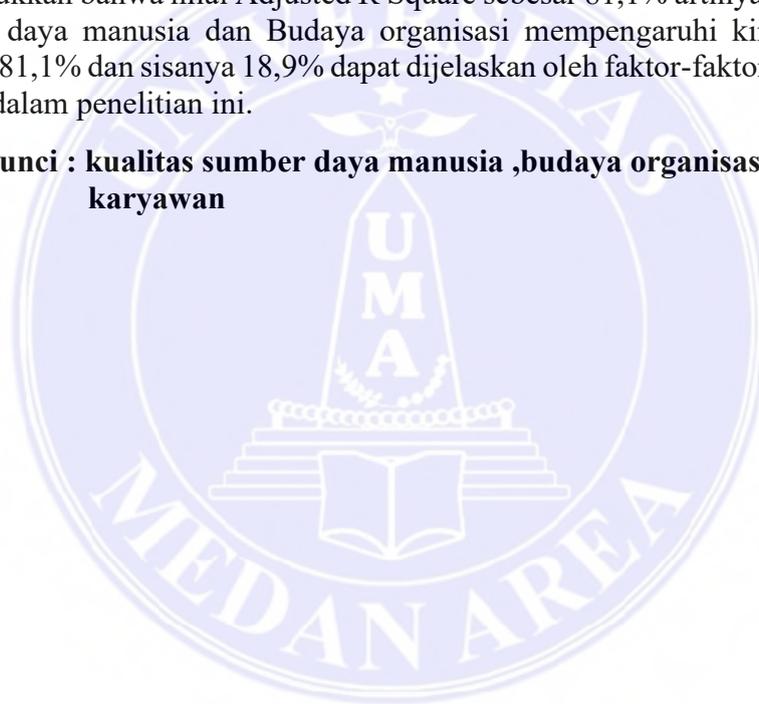
Keywords : *human resource quality, organizational culture, employee performance*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Kebayoran Medan yang berjumlah 80 responden, perhitungan jumlah sampel sampling jenuh yang dimana seluruh populasi di jadikan sampel .Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan Budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 81,1% artinya bahwa kualitas sumber daya manusia dan Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,1% dan sisanya 18,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kualitas sumber daya manusia ,budaya organisasi, kinerja karyawan



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrohmanirrohim, dengan memanjatkan puji dan syukur atas karunia Allah SWT yang memberikan rahmat, hidayah dan kesehatan, sehingga dengan izinnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik, sholawat dan salam juga tidak lupa dipersembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan dunia dan akhirat.

Adapun judul yang dipilih penelitian ini adalah “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kebayoran Medan”

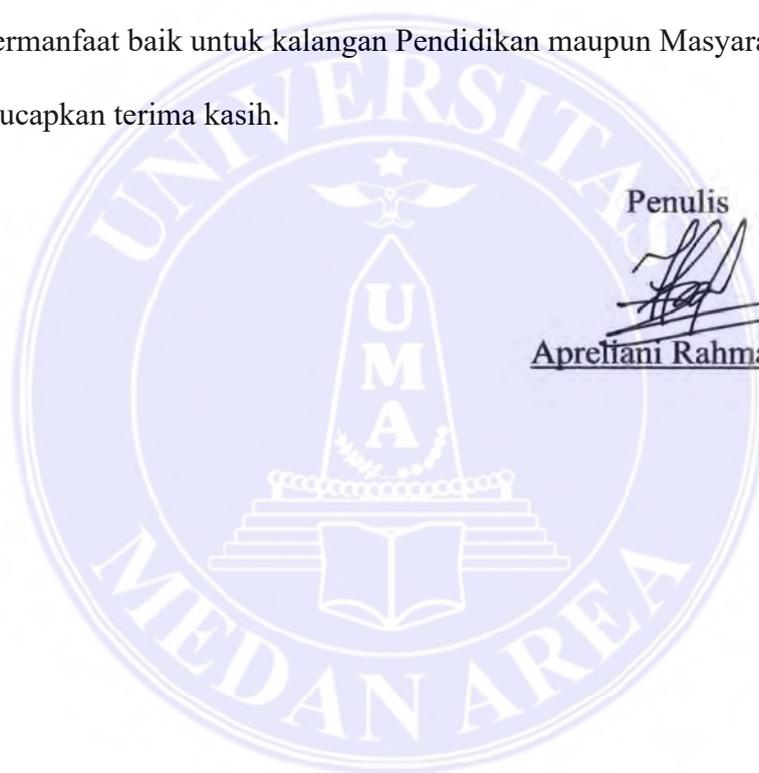
Tujuan dari penelitian ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selain menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

4. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan.
5. Bapak Alfifto, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti yang sangat berguna dalam membawa skripsi ini ke kesimpulan yang lebih tepat dan baik.
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE.MSi selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan sangat berguna bagi peneliti.
7. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, S.E, MM Dosen ketua sidang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti yang sangat berguna dalam membawa skripsi ini ke kesimpulan yang lebih tepat dan baik.
8. Teristimewa kedua orang tua saya Bapak Parno dan Ibu Suharni yang sangat saya cintai dan saya sayangi yang selalu memberikan do'a, yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan semangat serta nasehat dan kesabaran yang luar biasa kepada peneliti untuk mewujudkan skripsi ini agar selesai dengan baik dan tepat waktu.
9. Kepada rekan-rekan perjuangan saya, terima kasih telah menemani dan menghibur hari-hari tersulit dalam proses penulisan skripsi saya. Semoga kedepannya kita bisa menjadi orang yang sukses.
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karna telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan

diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan Pendidikan maupun Masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.



Penulis

Apreliani Rahma Fatona

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Pertanyaan Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.1 Dimensi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.2 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia	15
2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas sumber daya manusia	15
2.2.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	17
2.3 Pengertian Budaya Organisasi	18
2.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi	19
2.3.2 Indikator Budaya Organisasi	20
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Konseptual.....	23
2.6 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1 Populasi.....	26
3.3.2 Sampel	26
3.4 Definisi Operasional	27
3.5 Skala Pengukuran Data.....	28
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.7.1 Jenis Data	29

3.7.2 Sumber Data	29
3.8 Uji Instrumen Penelitian	30
3.8.1 Uji Validitas	30
3.8.2 Uji Reliabilitas	32
3.9 Teknik Dan Analisa Data	33
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif	33
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.9.4 Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.1.1 Gambaran Umum PT.Kebayoran Medan	37
4.1.2 Visi dan Misi PT.Kebayoran Medan	38
4.2 Analisis Deskriptif Responden	39
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	39
4.2.2 Frekuensi Jawaban Responden	40
4.2.3 Hasil pengujian asumsi Klasik.....	57
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	61
4.2.5 Pengujian Hipotesis	63
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Pengaruh Kualitas sumber daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.3.2 Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.3 Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra-Survey.....	5
Tabel 1.2	Hasil Pra-Survey kualitas sumber daya manusia	6
Tabel 1.3	Hasil Pra-Survey Budaya organisasi	8
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	21
Tabel 3.1	rincian penelitian	26
Tabel 3.2	Definisi Operasional.....	27
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket.....	28
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas	31
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas	31
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas	32
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin	41
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Variabel sumber daya manusia X1	42
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Variabel budaya organisasi X2	48
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel kinerja Karyawan Y	55
Tabel 4.6	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	59
Tabel 4.7	Uji Nilai Multikolinearitas	61
Tabel 4.8	Hasil Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F).....	65
Tabel 4.11	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)	66

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1	hasil Uji Normalitas (Histrogram).....	59
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot)	60
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot).....	62



DAFTAR LAMPIRAN

No.Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Tabulasi Data	77
Lampiran 2	Hasil Output Spss.....	80
Lampiran 3	Surat ijin riset	86
Lampiran 4	surat selesai riset.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (sumber daya manusia) merupakan aset vital dalam setiap organisasi. sumber daya manusia mencakup seluruh individu yang bekerja dan berkontribusi pada suatu perusahaan atau lembaga. Menurut Widodo, S. (2022). sumber daya manusia tidak hanya melibatkan kemampuan fisik, tetapi juga kemampuan non-fisik seperti keterampilan berpikir, mental, dan berbagai keahlian lainnya. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas. Mereka yang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai program kerja. Teori sumber daya yang dikemukakan oleh Wibowo, J. (2022). menekankan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan terletak pada kemampuannya mengelola sumber daya internal, termasuk sumber daya manusia, untuk menghadapi tantangan eksternal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Salah satu aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan telah didefinisikan oleh berbagai ahli dengan perspektif yang beragam. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Sementara itu, Marlian (2016) memandang kinerja karyawan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga faktor-faktor eksternal yang mendukung. Lebih lanjut, Antaiwan et al (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Zidan (2023) kinerja karyawan merupakan proses evaluasi, perbandingan, dan pemberian umpan balik terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ditandai dengan pencapaian target kerja, kualitas hasil yang memenuhi standar, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Konsep kualitas sumber daya manusia telah didefinisikan oleh beberapa ahli. Albunsiary (2020) mendefinisikan kualitas sumber daya manusia sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Suparman, (2016) melihat kualitas sumber daya manusia sebagai kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sementara itu, Yuraida dan nizma (2022) menekankan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki.

Syaiful (2014) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mampu bekerja secara efektif, berpikir kritis, dan memiliki potensi untuk berkembang dalam organisasi.

Menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia, banyak organisasi berinvestasi dalam pengembangan karyawan mereka. Hal ini sejalan dengan teori human capital yang dikemukakan oleh Aris (2023) yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut teori ini, peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan akan meningkatkan produktivitas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Konsep budaya organisasi telah didefinisikan oleh beberapa ahli dengan perspektif yang beragam. Hasanah et al (2023) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Khairiyah (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sementara itu, Mulyandi (2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan interpretasi-interpretasi yang menandai ciri-ciri anggota suatu organisasi.

Untuk memahami bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja, kita dapat merujuk pada teori budaya organisasi yang dikembangkan oleh Ariyanti (2019) Teori ini mengidentifikasi empat karakteristik budaya yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi: keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi instrumen yang efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan tujuan organisasi, menciptakan identitas organisasi, membangun rasa memiliki di antara karyawan, dan memotivasi mereka untuk berkinerja tinggi.

Dalam era globalisasi, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi menjadi semakin kompleks. Perusahaan multinasional beroperasi di berbagai negara dengan beragam latar belakang budaya. Zulaeha et al (2020) dalam penelitiannya tentang dimensi budaya nasional menekankan pentingnya memahami perbedaan budaya dalam konteks organisasi global. Organisasi perlu mengembangkan budaya yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal, namun tetap konsisten dengan nilai-nilai inti perusahaan. Salah satunya adalah perusahaan PT Kebayoran Medan.

PT Kebayoran Medan, sebagai distributor consumer goods dan obat-obatan, menghadapi tantangan global dalam mengelola sumber daya manusia, meningkatkan kinerja karyawan, dan membangun budaya organisasi efektif. Perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia berkualitas dan kinerja optimal untuk pelayanan terbaik. Tantangan utama meliputi kesenjangan kompetensi antara karyawan dan tuntutan pekerjaan kompleks, kebutuhan adaptasi terhadap perkembangan teknologi pesat di industri farmasi dan distribusi, serta

harmonisasi budaya organisasi di berbagai wilayah operasi. Meskipun berupaya merekrut karyawan berkualitas, perusahaan masih menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan kompetensi dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan perlu terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan untuk mengimbangi perubahan teknologi. Tantangan lain adalah menciptakan budaya organisasi yang kohesif namun tetap menghargai keragaman latar belakang karyawan di berbagai wilayah operasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia di PT. Kebayoran Medan, belum berfungsi dengan baik. Indikasi yang menunjukkan kinerja sumber daya di PT. Kebayoran Medan, belum berfungsi dengan baik yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

TABEL 1.1
DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT.KEBAYORAN MEDAN
Periode 2021 – 2023

No	Kategori Peringkat	2021	2022	2023
1	Baik	40	47	37
2	Cukup Baik	55	40	43
3	Kurang	27	35	40
4	Tidak Baik	2	2	4
	Jumlah	124	124	124

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf bagian sumber daya manusia PT.Kebayoran Medan

Tabel ini menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun berturut-turut (2021-2023) dengan total 124 karyawan setiap tahunnya. Penilaian dibagi menjadi empat kategori: Baik, Cukup Baik, Kurang, dan Tidak Baik. Pada tahun 2023, terjadi penurunan kinerja yang signifikan. Jumlah karyawan dengan

kategori "Baik" menurun dari 47 di tahun 2022 menjadi hanya 37 di tahun 2023. Sebaliknya, kategori "Kurang" meningkat dari 35 menjadi 40 karyawan, dan "Tidak Baik" naik dari 2 menjadi 4 karyawan. Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan di tahun 2023. Perusahaan perlu menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan penurunan ini, seperti menurunnya kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi atau masalah internal

Untuk memperkuat data penurunan kinerja diatas, Penulis melakukan survey awal kepada 20 karyawan PT.Kebayoran Medan . berikut ini merupakan hasil pra survei kualitas sumber daya manusia.

Tabel 1.2
Survey Awal Kualitas sumber daya manusia

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Saya menunjukkan penguasaan yang mendalam terhadap aspek-aspek teknis sesuai bidangnya	17	3	20
2	Saya memiliki pemahaman yang komprehensif tentang produk, layanan, dan proses bisnis perusahaan	15	5	20
3	Saya mendemonstrasikan kemampuan analitis yang kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan.	10	10	20
4	Saya konsisten menunjukkan motivasi tinggi dan sikap positif dalam menjalankan tugas-tugasnya	14	6	20

Sumber Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebar 20 responden bahwa pada pernyataan (Saya menunjukkan penguasaan yang mendalam terhadap aspek-aspek teknis sesuai bidangnya). responden lebih dominan menjawab "Ya" sebesar 17 responden. Namun ada juga yang menjawab "Tidak" sebesar 3 hal ini karena kan masih ada beberapa karyawan tidak menguasai pekerjaan sesuai bidangnya. Untuk

pernyataan kedua, (Saya memiliki pemahaman yang komprehensif tentang produk, layanan, dan proses bisnis perusahaan), 15 responden menjawab "Ya" dan 5 menjawab "Tidak". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki pemahaman yang baik tentang aspek-aspek bisnis perusahaan, namun masih ada ruang untuk peningkatan pengetahuan bagi sebagian kecil karyawan. Pada pernyataan ketiga, (Saya mendemonstrasikan kemampuan analitis yang kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan), terdapat keseimbangan dengan 10 responden menjawab "Ya" dan 10 menjawab "Tidak". Ini mengindikasikan bahwa kemampuan analitis karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan cukup beragam dan mungkin memerlukan perhatian khusus untuk pengembangan. Untuk pernyataan terakhir, (Saya konsisten menunjukkan motivasi tinggi dan sikap positif dalam menjalankan tugas-tugasnya), 14 responden menjawab "Ya" dan 6 menjawab "Tidak". Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki motivasi tinggi dan sikap positif, namun ada sebagian kecil yang mungkin memerlukan dukungan tambahan untuk meningkatkan motivasi dan sikap kerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil pra survei ini memberikan gambaran bahwa PT. Kebayoran Medan memiliki kekuatan dalam hal penguasaan teknis dan pemahaman bisnis karyawannya. Namun, ada area yang memerlukan perhatian, terutama dalam meningkatkan kemampuan analitis yang kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan program pelatihan atau pengembangan yang ditargetkan untuk mengatasi area-area yang memerlukan peningkatan ini.

Dalam menanggapi budaya organisasi peneliti juga telah melakukan survey awal kepada 20 karyawan PT.Kebayoran Medan. Berikut ini merupakan hasil pra survei:

Tabel 1.3
Survey Awal Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Saya didorong untuk mengajukan ide-ide kreatif untuk meningkatkan proses kerja dan layanan perusahaan.	17	3	20
2	Perusahaan menekankan pentingnya dokumentasi yang akurat dan lengkap dalam setiap proses kerja	17	3	20
3	Perusahaan memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan agar tetap produktif dalam bekerja	6	14	20
4	saya mendorong saya untuk bersikap proaktif dalam menghadapi tantangan dan peluang bisnis.	14	6	20

Sumber Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarkan 20 responden bahwa pada pernyataan (Saya didorong untuk mengajukan ide-ide kreatif untuk meningkatkan proses kerja dan layanan perusahaan.). responden lebih dominan menjawab “Ya” sebesar 17 responden. Namun ada juga yang menjawab "Tidak" sebesar 3 hal ini karena kan masih ada beberapa karyawan tidak memberikan ide yang kreatif. Untuk pernyataan kedua, (Perusahaan menekankan pentingnya dokumentasi yang akurat dan lengkap dalam setiap proses kerja), hasilnya sama dengan pernyataan pertama yaitu 17 responden menjawab "Ya" dan 3 menjawab "Tidak". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa perusahaan memberi penekanan yang kuat pada ketelitian dan kelengkapan dokumentasi dalam proses kerja. Pada pernyataan ketiga,(Saya didorong untuk berkolaborasi dan bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan

bersama), terdapat hasil yang kontras dimana hanya 6 responden menjawab "Ya" sementara 14 menjawab "Tidak". Ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam budaya kerja tim di perusahaan, dimana mayoritas karyawan merasa kurang didorong untuk berkolaborasi. Untuk pernyataan terakhir, (saya mendorong saya untuk bersikap proaktif dalam menghadapi tantangan dan peluang bisnis), 14 responden menjawab "Ya" dan 6 menjawab "Tidak". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa Perusahaan tidak memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan agar produktif dalam bekerja.

Secara keseluruhan, hasil survey ini menunjukkan bahwa PT. Kebayoran Medan memiliki budaya yang kuat dalam mendorong kreativitas dan ketelitian dalam dokumentasi. Namun, terdapat area yang memerlukan perhatian serius, terutama dalam hal memotivasi pekerjaan. Perusahaan mungkin perlu mengevaluasi dan memperbaiki strategi untuk meningkatkan semangat kerja dan memastikan bahwa semua karyawan merasa didorong untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama ini juga diungkapkan oleh Sari Et al (2024) dengan judul Peran Budaya Organisasi dan Kualitas sumber daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Erlangga 2 Pusat Oleh-Oleh Khas Bali. Menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini juga di dukung oleh penelitian sunanta (2019) yang berjudul pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten empat lawang. Menyatakan kualitas sumber daya manusia dan budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Namun hasil penelitian simbolon (2021) menyatakan hal yang berbeda dengan judul analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia , disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada grand cityhall medan. Menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh negatif dan signifikan,

Berdasarkan fenomena-fenomena yang ditemukan penulis diatas dan riset gap , maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang ingin dituangkan dalam penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Turunnya kualitas sumber daya manusia disebabkan oleh kemampuan yang dimiliki oleh beberapa karyawan masih kurang cekatan atau kurang disiplin, sehingga mempengaruhi hasil yang dicapai dalam bekerja.
2. Kemudian berkaitan dengan budaya organisasi, Perusahaan masih terlalu berorientasi terhadap hasil, sehingga melupakan jika manusia jika terlalu di paksakan untuk terus menerus kerja baik tanpa diberikan perhatian dan apresiasi khusus akan menciptakan keterpurukan kinerja.
3. Terjadi kesenjangan atau perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu (research gap terhadap variabel-variabel penelitian yang diambil dalam penelitian ini).

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka dapat dirumuskan beberapa masalah untuk diteliti yaitu:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Medan ?
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Medan ?
3. Apakah kualitas sumber daya manusia dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan secara khusus penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Kebayoran Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi dan pengambilan kebijakan untuk berbagai pihak diantaranya :

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan bagaimana kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk dijadikan bahan referensi dan informasi tambahan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti, menjadi bahan menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi Akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kusuma (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Putra (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Dalam penelitian Widodo (2022), kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan jadi dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2.1.1 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2022), dimensi kinerja ada empat adalah sebagai berikut:

1. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas terhadap hasil kerja yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan kerja.
3. Waktu penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkungan internal perusahaan/organisasi.

4. Taat asas Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019) ada enam indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari karyawan. Selain itu pengetahuan pekerjaan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memahami produk atau jasa yang dimiliki perusahaan.
3. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran- saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
4. Kecekatan Mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau teman sekerja dan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

2.2 Pengertian Kualitas sumber daya manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kualitas memiliki makna sebagai tingkat baik buruknya sesuatu (kadar) atau dapat diartikan sebagai derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya) serta mutu. Kualitas adalah tolak ukur yang dapat menjelaskan seberapa jauh telah terpenuhinya berbagai syarat, spesifikasi, dan harapan. Sumber Daya diartikan sebagai suatu alat yang berguna untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dan kesempatan yang ada. sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada manusia Daya yang bersumber atau dilakukan oleh manusia disebut Manpower. Menurut Diwyarthi (2022) Sumber daya manusia adalah potensi baik secara fisik maupun non- fisik yang merupakan aset dan modal (non materiil) guna mewujudkan eksistensi organisasi.

1. Ramdhani et la (2017) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan (Knowledge), Keterampilan (Skills), dan Kemampuan (Ability).
2. Menurut Amboningtyas (2018) Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang mencakup kedalam dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut dengan kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas sumber daya manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas

dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Hal ini mengisyaratkan kepada manajemen sumber daya manusia agar menjalankan fungsinya secara tepat dan efektif guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia menurut Diwyartha (2022) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan dan pengadaan Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.
- e. Pengembangan Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

- f. Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- g. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- h. Pemeliharaan yaitu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- j. Pemberhentian Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi

2.2.2 Indikator Kualitas sumber daya manusia

Menurut Diwyarthi (2022) mengatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Mengacu pada pendapat para ahli, bahwa parameter kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Hutapea dan Thoha (2012) yang mengatakan

terdapat 5 (lima) acuan dalam melihat kualitas sumber daya manusia , sebagai berikut :

- a. Memahami Bidangnya Karyawan memiliki pemahaman tentang apa yang menjadi job deskripsinya, baik dalam melakukan pekerjaan, sampai tanggung jawab pekerjaanya
- b. Pengetahuan (Knowledge) Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, berdasarkan pengalaman, atau hasil pelatihan.
- c. Kemampuan (Abilities) Karyawan harus memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya, agar pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.
- d. Semangat Kerja Karyawan senantiasa menunjukkan semangat kerja, dengan berusaha menuntaskan target pekerjaan, dan disiplin dalam bekerja
- e. Kemampuan Perencanaan, atau Pengorganisasian Karyawan harus memiliki kemampuan manajemen dalam bekerja, sehingga dapat bekerja dengan efektif, dan efisien

2.3 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Saputra, et la (2021) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sedangkan sam et al (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem yang dipahami, dianut, dan dipegang oleh satu kelompok sehingga dapat membedakan dengan organisasi lain yang berada dalam lingkungan yang beragam.

2.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Saputra, et la (2021) ada tujuh karakteristik primer suatu budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko. Se jauh mana karyawan di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Se jauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi Hasil. Se jauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
4. Orientasi terhadap Orang Tim. Se jauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi Tim. Se jauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan Se jauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Kemantapan Se jauh mana kegiatan-kegiatan organisas menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Menurut Luthans (2018), karakteristik budaya organisasi terbagi menjadi 6, yaitu

1. Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi Peraturan yang ada harus dipatuhi dan dapat dijadikan pedoman oleh para anggota organisasi.
2. Norma-norma Aturan tidak tertulis yang harus dipatuhi dan menentukan bagaimana cara bekerja.
3. Nilai-nilai yang dominan Keyakinan terhadap hal-hal yang diharapkan oleh anggota organisasi.
4. Filosofi Kebijaksanaan organisasi, cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan.
5. Aturan-aturan Petunjuk untuk melakukan tugas dalam organisasi.
6. Iklim organisasi Lingkungan dalam organisasi, perilaku hubungan antar anggota, hubungan organisasi dengan pihak luar

2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Saputra, et la (2021) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	Simbolon (2021)	Analisis Pengaruh Kualitas sumber daya manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Cityhall Medan	Hasil penelitian menunjukkan jika kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi secara parsial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sari et la (2024)	Peran Budaya Organisasi dan Kualitas sumber daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Erlangga 2 Pusat Oleh-Oleh Khas Bali	Hasil penelitian menunjukkan jika kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

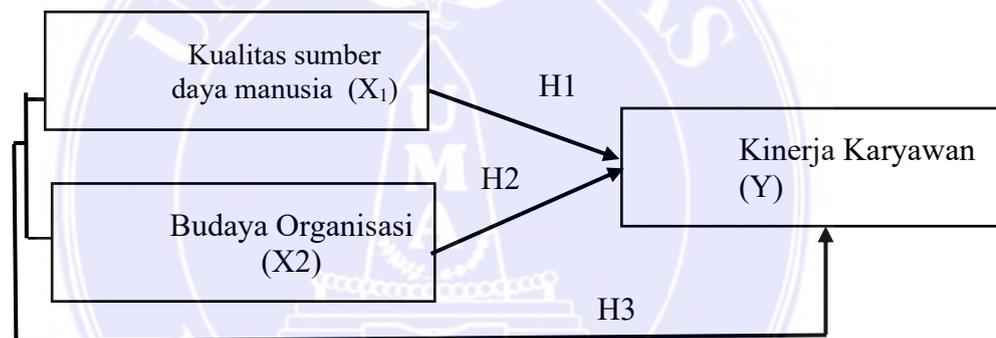
No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
3	Apriansyah (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indotex Indonesia Di Tangerang	budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Sutanta (2019)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten empat lawang	Hasil penelitian menunjukkan jika kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi secara parsial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Winedar (2019)	Pengaruh kualitas sumber daya manusia , budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan bank pembiayaan rakyat syariah (bprs) bhakti sumekar sumenep	Hasil penelitian menunjukkan jika kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi secara parsial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Syauqi dan Riyadi (2023)	Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian sumber daya manusia kabupaten tangerang provinsi banten	Hasil penelitian menunjukkan jika motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Maharani dan dewi (2019)	Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka.	Hasil penelitian menunjukkan jika kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi secara parsial masing masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dari hasil uji simultan didapat hasil secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : data diolah peneliti

2.5 Kerangka Konseptual

Variabel bebas (X) terdiri kualitas sumber daya manusia (X_1), budaya organisasi (X_2) Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2019) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Kebayoran Medan.

H2 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kebayoran Medan.

H3 : Kualitas sumber daya manusia (X1), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kebayoran Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono, 2019)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Penelitian berlokasi PT.Kebayoran di Jl. Gatot Subroto, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Rangka waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan juli 2024. Rincian jadwal kegiatan penelitian dapat diakses dalam table berikut yang memperlihatkan detail rencana kegiatan yang direncanakan:

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2024								2025		
		Mei	Juni	juli	Agus	septe	okto	nove	des	jan	Feb	Mar
1	Pengajuan Judul	■										
2	Penyelesaian Proposal		■									
3	Revisi Proposal			■								
4	Seminar Proposal				■							
5	Penelitian					■						
6	Seminar Hasil						■					
7	Revisi Seminar Hasil							■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau											■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan PT.Kebayoran Jl. Sei Sikaming C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123 sebesar 80 orang yang berstatus sebagai karyawan tetap.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi. yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan PT.Kebayoran Jl. Gatot Subroto, Sei Sikaming C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123 sebesar 80 orang yang berstatus sebagai karyawan tetap.

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
Kualitas sumber daya manusia (X1)	Menurut Diwyarthi (2022) Sumber daya manusia adalah potensi baik secara fisik maupun non- fisik yang merupakan aset dan modal (non materiil) guna mewujudkan eksistensi organisasi.	a. Memahami Bidangnya b. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) c. Kemampuan (<i>Abilities</i>) d. Semangat Kerja e. Kemampuan Perencanaan	Likert
Budaya organisasi (X2)	menurut Saputra, et la (2021) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain	a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, b. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, c. Orientasi Hasil, d. Orientasi Orang, e. Orientasi Tim, f. Keagresifan, g. Stabilitas,	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Kusuma (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan	1. Hasil Kerja. 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecepatan. 5. Sikap.	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
	dalam melaksanakan tugasnya		

Sumber : Data Diolah peneliti (2024)

3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (Situmorang, 2017).

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana:

Tabel 3.3
Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Situmorang (2018)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah

1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini

digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut Alfifto (2024), berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.7.2 Sumber Data

Menurut Alfifto (2024), Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang

diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Alfifto (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden pada karyawan PT.Kebayoran Medan untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3.4
Ujivadiltas Variabel kualitas sumber daya manusia
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	24.2333	49.909	.706	.804
x1.2	24.6000	52.041	.600	.815
x1.3	24.3333	53.816	.520	.823
x1.4	24.7000	53.390	.551	.820
x1.5	24.5333	57.913	.373	.837
x1.6	24.3000	53.734	.581	.818
x1.7	24.6000	54.317	.469	.828
x1.8	24.4333	50.047	.650	.810
x1.9	24.4000	55.421	.433	.831
x1.10	24.3667	55.757	.417	.833

Sumber : data diolah(2024)

Tabel 3.5
Uji Vadiltas Variabel budaya organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	25.6000	53.421	.500	.853
x2.2	25.3000	53.597	.570	.847
x2.3	25.8667	52.326	.622	.843
x2.4	25.7333	55.237	.481	.854
x2.5	25.8000	53.407	.455	.857
x2.6	25.6333	52.102	.615	.843
x2.7	25.7333	51.720	.600	.844
x2.8	25.7667	47.840	.666	.838
x2.9	25.5000	50.121	.663	.839
x2.10	25.8667	51.430	.537	.850

Sumber : data diolah(2024)

Tabel 3.6
Uji Vadiltas Variabel kinerja karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	14.2667	20.547	.582	.764

y1.2	14.1333	20.947	.545	.772
y1.3	14.0333	20.102	.532	.777
y1.4	14.4333	18.185	.699	.732
y1.5	14.2333	20.461	.658	.748
y1.6	13.9000	24.369	.381	.713

Sumber : data diolah(2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4-Tabel 3.6 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 maka, dinyatakan reliable atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) < 0,60 maka, dinyatakan tidak reliable atau tidak valid.

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia (X_1)	0,837 > 0,6	Reliabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya organisasi (X_2)	0,860 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,800 > 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa Kualitas sumber daya manusia (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuisisioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.9 Teknik Dan Analisa Data

3.9.1. Uji Statistik Deskriptif

Uji Analisis deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Alfifto (2024) Uji asumsi Uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi wajar atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan uji histogram, uji kolmogorov-smirnov, dan normal p-plot.).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser dan uji Scatterplot.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi maka dilakukan dengan melihat nilai toleransi 0,1 dan sebaliknya, Sebab Variance Inflasi Factor (VIF) <10 menunjukkan jika data tidak mempunyai masalah multikolinieritas..

3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden Terhadap struktur modal. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Variabel terikat (kinerja Karyawan)

α = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (kualitas sumber daya manusia)

X_2 = Variabel bebas (budaya organisasi)

3.9.4. Uji Hipotesis

1. Uji-.Persial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- a. Nilai signifikan $<0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Nilai signifikan $>0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial

2. Uji - simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018), menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Dari sini dapat diketahui seberapa besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya akan dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen variabel independen

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan uji parsial bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai sig ($0,000 < 0,05$) menunjukkan hipotesis diterima.
2. Berdasarkan uji parsial bahwa budaya organisasi manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini bisa dilihat dari nilai sig ($0,025 < 0,05$) menunjukkan hipotesis diterima.
3. Berdasarkan uji Simultan kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig ($0,000 < 0,05$) dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni ($170,561 > 3,115$). Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 .

5.2 Saran

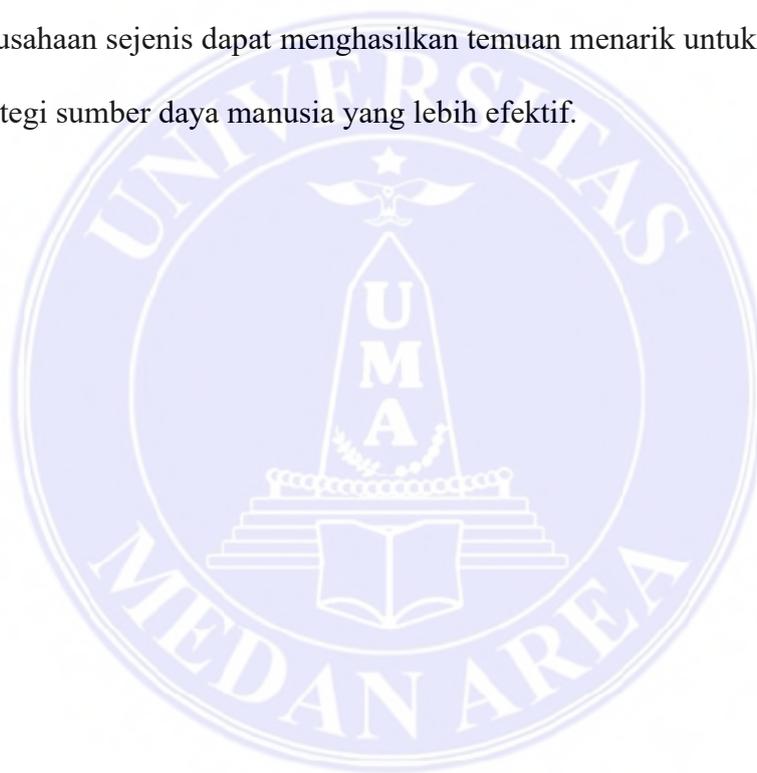
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Pt Kebayoran Medan Memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerjanya melalui pengembangan sumber daya manusia dan penguatan budaya organisasi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan dapat menerapkan program pelatihan berkala yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tren industri. Sistem mentoring juga bisa

diimplementasikan, di mana karyawan senior membimbing juniornya, memfasilitasi transfer pengetahuan dan pengalaman. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan jalur karir yang jelas, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan maju dalam organisasi.

2. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi fondasi kesuksesan Pt Kebayoran Medan. Perusahaan disarankan untuk secara konsisten mengkomunikasikan dan memperkuat nilai-nilai intinya. Dengan membuat Acara-acara di dalam perusahaan dan melibatkan seluruh karyawan dapat diselenggarakan untuk mempererat hubungan dan membangun rasa kebersamaan. Mendorong inovasi melalui penghargaan atas ide-ide kreatif juga dapat menjadi bagian integral dari budaya perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Pt Kebayoran Medan sebaiknya menerapkan sistem manajemen kinerja yang transparan dan adil. Umpan balik rutin kepada karyawan akan membantu mereka memahami area yang perlu ditingkatkan. Mengaitkan kinerja dengan sistem penghargaan yang menarik dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik.
4. Dari sisi perusahaan, investasi dalam teknologi terkini dapat meningkatkan efisiensi operasional. Evaluasi berkala terhadap struktur organisasi akan memastikan perusahaan tetap responsif terhadap perubahan pasar. Program tanggung jawab sosial perusahaan juga dapat dikembangkan untuk meningkatkan citra perusahaan di masyarakat.

5. Bagi peneliti yang tertarik melakukan studi lanjutan, disarankan untuk melakukan penelitian longitudinal guna mengamati perubahan kinerja dari waktu ke waktu. Analisis faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, lingkungan kerja, beban gaji, kepemimpinan dan lain-lain. Hal ini juga dapat membantu membandingkan praktik manajemen sumber daya manusia Pt Kebayoran Medan dengan perusahaan sejenis dapat menghasilkan temuan menarik untuk pengembangan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Albunsyary, a., muninghar, & riswati, f. (2020). Pengaruh pengetahuan, pengalaman kerja, kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja personel polsek pamekasan. *Map (jurnal manajemen dan administrasi publik)*, 3(01), 19-37.
- Ahmad syauqi ; tomi riyadi (2023) pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian sumber daya manusia kabupaten tangerang provinsi banten *jurnal adhikari e-issn 2798-9186 ; p-issn 2798-9178*
- Amboningtyas, d. (2018). Pengembangan capacity building dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada usaha kecil menengah di kecamatantugu, semarang. *Jupeko (jurnal pendidikan ekonomi)*, 3(2).
- Alfifto. (2024). *Statistika penelitian: konsep dan kasus*. Medan: uma press.
- Antaiwan, b. P., hamidah, s. E., & suyatno, t. (2022). *Kinerja karyawan: teori pengukuran dan implikasi*. Feniks muda sejahtera.
- Ariyanti, i. E. (2019). *Peran pimpinan dalam pelaksanaan budaya organisasi: analisis denison di kantor perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (bkkbn) provinsi jawa timur (doctoral dissertation, universitas airlangga)*.
- Diwyarthi, n. D. M. S., husaini, m., lasmiatun, k. M. T., setiawati, p. C., suandika, m., guntarayana, i., ... & fardiansyah, h. (2022). *Teori psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia*. Penerbit nem.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, j., et al. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: sistematika tinjauan literatur. *Jurnal ilmiah dan karya mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Hermawan, a. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen indonesia*, 15(2), 45-60.
- Khairiyah, n., et al. (2024). Pengaruh sumber daya manusia terhadap inovasi pada usaha kecil menengah: tinjauan literatur. *Jurnal review pendidikan dan pengajaran (jrpp)*, 7(3), 7642-7652.
- Kusuma, r. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 12(3), 78-95.
- Lubis, t. A., firmansyah, f., & saiful, s. (2014). Pengaruh fasilitator pendamping terhadap tingkat keuangan unit pengelolaan keuangan pinjaman bergulir program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan. *Jurnal dinamika manajemen*, 2(1), 59-71.

- Marliani, s. (2016). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. Bank negara indonesia (persero) tbk cabang karawang). *Jurnal buana akuntansi*, 1(1).
- Mulyandi, m. R., & rusly, m. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal syntax transformation*, 2(06), 825-829.
- Nuraini, s. (2021). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. *Jurnal sumber daya manusia*, 18(1), 30-45.
- Putri, l. (2020). Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja. *Jurnal psikologi industri*, 9(4), 112-128.
- Putra, b. (2021). Evaluasi kinerja karyawan di era digital. *Jurnal manajemen modern*, 14(2), 67-82.
- Rahmawati, d. (2023). Dampak budaya organisasi terhadap inovasi perusahaan. *Jurnal inovasi bisnis*, 7(1), 23-38.
- Ramdhani, d., & anisa, i. Z. (2017). Pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan pelaksanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran pada organisasi perangkat daerah provinsi banten. *Jurnal riset akuntansi terpadu*, 10(1).
- Maharani, Dewi. "Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka." *Dinamika governance: jurnal ilmu administrasi negara* 9.2 (2019): 101-110.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung." *Remaja Rosdakarya* (2017).
- Sam, s. A., usman, r., & syawal, s. S. (2022). Pengaruh kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal government of archipelago-jgoa*, 3(1), 28-33.
- Saptari wineda (2019) pengaruh kualitas sumber daya manusia , budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan bank pembiayaan rakyat syariah (bprs) bhakti sumekar sumenep map (jurnal manajemen dan administrasi publik) vol. 2 no. 3 issn 2615-2142
- Saputra, r. F. A., pranoto, c. S., & ali, h. (2021). Faktor pengembangan organisasi profesional: leadership/kepemimpinan, budaya, dan iklim organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 629-639.
- Sari, m. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan. *Jurnal perilaku organisasi*, 11(3), 89-104.
- Sugiyono. 2019. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d. Bandung: alfabeta.

- Sarjito, a. (2023). Human resource management in the ai era: challenges and opportunities. *Prosiding seminar nasional ilmu manajemen, ekonomi, keuangan dan bisnis*, 2(2).
- Simbolon. (2021). Analisis pengaruh kualitas sumber daya manusia , disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada grand cityhall medan.
- Suparman, a. (2016). Hubungan kualitas sumber daya manusia dengan efektivitas kerja dinas tenaga kerja kabupaten bandung (doctoral dissertation, perpustakaan).
- Sutanta, s. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten empat lawang. *Jurnal interprof*, 5(1), 22-30.
- Wibowo, j. (2022). Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di era industri 4.0. *Jurnal manajemen strategis*, 16(4), 55-70.
- Widodo, s. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal administrasi bisnis*, 13(1), 40-55.
- Yuraida, n. (2022). Analisis penempatan aparatur sipil negara pada dinas perikanan kabupaten lumajang. *Majalah ilmiah" dian ilmu*, 21(2), 205-224.
- Zidan, m. (2023). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di pt. Nafac mitra utama (doctoral dissertation, universitas islam indonesia).
- Zulaeha, s., alimuddin, a., habbe, a. H., & mediaty, m. (2020). Paham modernisasi terhadap asumsi teoritis individualisme dalam akuntansi sosial. *Bongaya journal of research in accounting (bjra)*, 3(1), 35-44.



KUESIONER

Lampiran 1. Angket/Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat:

Bersama ini saya Apreliani Rahma Fatona (218320051) Memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Medan Area dengan judul Pengaruh Kualitas sumber daya manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kebayoran Medan.

Informasi ini merupakan bantuan sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Setuju | : (SS) | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju | : (S) | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang Setuju | : (KS) | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak Setuju | : (TS) | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

B Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
 - a) >17 Tahun
 - b) 17-50 Tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a) Laki-laki
 - b) Perempuan

kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Hasil Kerja					
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.					
2.	Hasil pekerjaan saya konsisten memenuhi standar kualitas perusahaan.					
	Pengetahuan					
3.	Saya memiliki pemahaman yang mendalam tentang prosedur dan kebijakan perusahaan					
4.	Saya secara aktif meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya.					
	Inisiatif					
5.	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja					
6.	Saya mampu mengambil tindakan proaktif dalam menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi					
	Kecekatan Mental					
7.	Saya cepat dalam memahami dan menerapkan instruksi baru					
8.	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan situasi kerja secara efektif.					
	Sikap Perilaku					
9.	Saya menunjukkan sikap positif dan kooperatif dalam bekerja dengan tim					
10.	Saya memperlakukan rekan kerja dan pelanggan dengan sopan dan profesional					

Kualitas sumber daya manusia

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Memahami Bidanganya					
1.	Saya menunjukkan penguasaan yang mendalam terhadap aspek-aspek teknis sesuai bidangnya					
2.	Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah-masalah kompleks yang terkait dengan bidang tugas di perusahaan					
	Pengetahuan (Knowledge)					
3.	Saya memiliki pemahaman yang komprehensif tentang produk, layanan, dan proses bisnis perusahaan					

4.	Saya secara proaktif memperluas pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan diri yang relevan dengan industri.					
	Kemampuan (Abilities):					
5.	Saya mendemonstrasikan kemampuan analitis yang kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan.					
6.	Saya menunjukkan fleksibilitas dan adaptabilitas yang tinggi dalam menghadapi perubahan teknologi atau prosedur kerja					
	Semangat Kerja					
7.	Saya konsisten menunjukkan motivasi tinggi dan sikap positif dalam menjalankan tugas-tugasnya					
8.	Saya secara aktif berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif					
	Kemampuan Perencanaan:					
9.	Saya mampu menyusun rencana kerja yang strategis dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan					
10.	Saya menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola waktu dan sumber daya untuk memaksimalkan efisiensi kerja					

Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Inovasi dan Keberanian					
1.	Saya didorong untuk mengajukan ide-ide kreatif untuk meningkatkan proses kerja dan layanan perusahaan.					
2.	Perusahaan menghargai saya yang berani mengambil risiko terukur demi kemajuan organisas					
	Perhatian Pada Hal-Hal Rinci					
3.	Saya diharapkan untuk teliti dalam setiap aspek pekerjaan, meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kualitas.					
4.	Perusahaan menekankan pentingnya dokumentasi yang akurat dan lengkap dalam setiap proses kerja.					
	Orientasi Hasil					
5.	Saya didorong untuk fokus pada pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan.					
6.	Perusahaan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang berbasis pada hasil konkret yang dicapai oleh saya.					

	Orientasi Orang					
7.	perusahaan memperhatikan kesejahteraan saya melalui program-program pengembangan dan kesejahteraan yang komprehensif.					
8	Perusahaan menghargai kontribusi individu dan memberikan pengakuan atas prestasi personal saya.					
	Stabilitas:					
9	saya menjaga konsistensi dalam kebijakan dan prosedur untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan dapat diprediksi.					
10	Perusahaan menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara inovasi dan mempertahankan praktik-praktik terbaik yang telah terbukti efektif.					

Lampiran data penelitian

Kualitas sumber daya manusia

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
1	2	4	1	4	2	1	3	1	1
4	1	4	2	3	3	4	3	2	2
5	4	4	4	3	5	3	3	4	3
4	3	3	3	3	4	3	4	5	3
5	3	5	3	4	4	5	5	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	4	5
5	5	5	3	3	4	3	5	4	3
5	4	4	4	3	5	4	5	3	4
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
4	3	5	4	4	3	3	5	4	5
4	5	3	5	4	4	3	5	4	3
3	3	2	3	2	3	3	1	1	2
2	3	3	3	3	4	4	4	2	3
1	1	2	1	1	1	3	4	3	4
3	1	1	2	2	2	1	1	4	1
2	2	4	2	1	1	4	3	2	1
2	3	1	4	1	4	1	1	4	4
2	2	2	4	4	1	1	2	2	3
1	1	4	1	4	3	2	3	1	3
1	1	2	1	2	3	3	1	2	4
3	3	3	2	2	2	2	1	4	4
2	3	2	1	4	3	1	2	2	4
1	1	1	1	1	3	2	2	4	2
3	4	1	3	2	4	1	1	1	4

4	4	2	4	1	4	4	1	2	2
2	4	1	3	3	2	1	2	2	1
3	1	3	3	2	2	1	3	1	3
4	2	2	1	2	2	4	3	4	2
2	1	4	1	3	2	4	2	3	2
4	2	3	1	4	1	1	3	3	1
2	4	4	3	4	3	2	3	3	3
2	3	1	4	2	4	4	1	2	2
2	1	3	4	4	4	3	4	4	3
3	4	1	2	2	3	2	2	3	4
2	1	2	3	2	2	1	4	1	2
4	1	3	2	1	2	3	4	1	4
4	1	4	4	3	4	3	3	2	1
4	2	2	2	1	1	1	3	1	3
3	3	5	5	4	4	4	3	5	4
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
5	3	3	5	5	4	4	4	5	3
4	5	5	4	4	4	5	5	3	5
1	1	1	2	1	1	2	2	1	2
4	4	4	4	5	5	4	5	4	3
3	3	3	3	5	3	4	3	5	5
5	4	3	3	3	5	4	4	3	4
3	5	4	3	5	3	3	4	4	4
5	4	3	4	3	5	4	3	5	3
4	5	3	5	4	4	4	5	3	3
5	3	4	4	4	3	4	5	3	5
1	1	1	2	1	2	1	2	2	2
4	5	3	3	5	3	3	4	5	4
3	5	3	3	5	4	5	3	4	5
3	5	3	4	5	4	5	5	3	3
2	1	2	3	1	4	3	3	3	4
2	3	2	2	4	3	1	4	2	4
2	1	2	2	3	4	2	3	2	1
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
1	1	1	2	2	1	2	2	1	1
4	5	4	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	5	4	5	5	3	5	4
5	4	4	4	5	4	3	3	3	4
4	5	3	3	3	5	5	3	5	4
3	5	5	4	3	4	3	3	4	4
5	4	4	5	3	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
5	5	3	4	5	5	4	3	4	4

4	5	3	5	4	4	4	5	3	5
4	3	5	4	4	3	3	5	3	3
2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
5	5	4	3	5	5	3	3	4	4
4	5	3	4	3	3	3	5	4	4
1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4	3	5	4	3	4	5	4	4	5
4	1	3	1	4	4	2	4	4	3
4	1	3	1	2	1	3	1	4	4
3	1	2	3	4	3	3	2	3	1
2	2	2	1	2	2	2	1	1	2
3	5	3	3	4	5	3	5	4	5

Budaya organiassi

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
2	2	2	4	2	2	3	3	2	1
2	3	2	4	1	2	3	1	4	2
4	4	4	3	3	4	4	5	4	3
5	3	3	3	5	3	3	5	4	3
4	5	5	4	3	4	5	4	5	4
4	3	3	3	3	5	4	3	5	3
4	4	3	4	4	4	3	5	5	4
4	3	5	5	3	4	4	5	4	5
2	2	1	2	2	1	1	1	1	2
5	5	3	3	4	5	4	3	3	5
3	5	4	3	4	3	5	5	5	4
4	3	4	1	3	1	2	3	2	1
2	2	3	3	1	4	1	1	3	4
2	3	4	3	1	3	4	1	2	4
3	4	2	3	1	4	3	4	2	2
1	2	1	2	2	3	1	2	1	4
3	3	1	2	4	2	1	3	4	1
1	4	2	2	4	3	4	3	3	1
4	4	2	2	4	2	1	1	2	2
3	3	2	1	2	2	3	1	1	1
2	1	2	2	1	3	3	1	2	1
3	4	2	4	2	2	3	4	2	3
1	3	2	4	1	2	3	2	3	1
4	3	3	3	4	3	3	1	4	3
3	4	1	3	4	2	3	2	4	4
3	1	3	2	3	2	1	3	2	4

1	3	3	2	4	4	3	4	4	3
4	4	3	3	4	4	2	3	2	2
3	3	2	1	1	1	2	1	3	1
2	4	3	3	2	3	2	3	3	2
1	3	4	4	4	3	3	3	3	2
3	4	3	2	2	3	4	3	2	1
4	2	4	4	4	3	2	4	1	2
3	3	1	1	4	2	3	4	4	1
3	1	2	4	3	3	1	1	4	3
4	1	3	1	3	2	2	2	3	4
2	2	2	1	3	3	4	2	3	4
2	2	1	2	2	2	1	3	1	2
5	3	3	4	3	5	3	3	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	3	4
4	4	5	3	3	3	3	4	3	4
3	5	4	4	4	3	3	3	4	3
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5
3	4	3	5	5	5	5	4	5	3
5	3	3	4	4	5	3	3	3	3
5	3	3	3	5	5	5	4	4	4
3	5	4	4	5	5	3	4	3	5
5	5	4	3	3	4	5	5	3	4
5	3	4	3	3	5	3	5	3	5
1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
3	3	5	3	5	5	3	3	4	5
4	5	3	4	4	4	4	5	5	4
3	4	3	5	4	3	3	5	5	3
1	2	1	2	4	2	2	1	2	1
2	2	1	2	4	4	2	1	2	3
1	2	3	2	3	2	3	4	3	4
4	5	5	5	3	4	5	4	4	5
1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
3	4	4	5	5	3	4	4	3	3
3	4	3	5	3	5	5	5	3	3
4	4	5	5	3	3	4	5	5	5
5	3	4	5	5	5	4	4	5	3
4	3	3	3	5	4	3	5	3	4
5	5	3	5	4	4	4	5	4	4
4	3	5	5	5	4	5	3	3	4
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	3	3	5	5	3	3	4	3	3
3	5	3	3	5	5	4	4	3	4

1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
5	5	5	5	3	5	4	3	5	4
3	5	5	4	5	5	3	5	4	3
3	5	4	5	3	4	3	4	5	4
2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
5	5	3	5	5	3	5	3	5	5
1	3	1	1	3	4	4	2	1	3
1	4	2	4	4	4	3	4	1	3
3	1	1	2	2	2	4	2	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5

Kinerja karyawan

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6
2	3	1	1	1	3
2	2	4	4	4	4
4	4	3	3	3	5
3	5	5	3	4	3
5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	3	4
5	4	5	3	5	3
4	3	4	4	3	3
2	2	2	1	2	1
4	5	3	5	4	4
4	3	5	3	4	3
1	2	2	2	4	3
4	4	1	2	2	3
2	2	4	3	2	4
2	2	4	1	1	3
3	2	4	1	2	4
1	3	2	1	3	1
1	1	2	2	2	3
1	3	3	1	2	2
1	1	4	1	2	2
3	2	4	3	4	3
4	2	3	4	3	1
3	1	1	1	2	4
2	2	2	4	3	3
2	3	2	1	2	4
1	4	1	1	2	3
3	1	1	1	1	4
4	3	1	4	1	2

2	4	3	3	4	3
4	3	3	4	3	3
2	3	2	2	2	2
3	2	1	4	3	1
3	2	3	2	3	2
3	1	1	4	4	1
4	1	2	2	4	3
1	1	4	1	2	4
2	2	2	3	2	2
3	3	1	4	2	3
4	5	3	4	5	5
3	3	5	3	3	3
5	4	5	3	5	3
4	3	3	4	5	3
1	2	2	2	1	1
3	3	4	3	5	4
4	5	4	4	4	3
4	3	3	4	3	3
4	5	4	4	5	3
5	4	3	3	4	4
4	5	4	5	5	3
5	4	4	3	3	5
2	2	1	2	1	1
4	3	5	4	3	3
5	4	5	5	4	5
5	4	3	5	3	5
1	3	1	1	4	2
4	4	2	4	1	2
4	3	3	4	2	3
5	5	5	5	4	4
2	2	2	1	2	1
4	3	3	4	3	5
5	5	4	3	3	4
5	3	4	5	4	5
4	3	3	5	5	5
4	5	3	5	5	4
4	3	3	5	5	3
4	3	5	3	3	5
4	5	3	5	4	3
5	4	5	4	5	4
4	4	4	3	5	3
2	2	1	2	1	2
4	5	4	3	3	3

5	5	5	5	3	3
4	5	4	3	3	3
2	1	2	2	1	1
4	3	5	3	5	4
4	3	3	2	3	1
3	4	4	3	1	1
4	2	1	2	3	4
2	1	2	1	1	2
5	3	5	4	4	3

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788

19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran tabulasi data

	S	S	T	T	K	K	S	S	S	S	Total of Frequency	Total of Percentage	min	max	mean	sd	mod	med
x1.1	9	11.25	17	21.5	17	21.5	25	35	12	15	80	100%	1	5	3.17	1.25	4	3
x1.2	22	27.5	8	10	17	21.5	17	21.5	16	20	80	100%	1	5	2.96	1.5	1	3
x1.3	10	12.5	17	21.5	26	35	18	25	9	12.5	80	100%	1	5	2.99	1.19	3	3
x1.4	15	18.5	12	15	24	30	22	25	7	8.5	80	100%	1	5	2.92	1.24	3	3
x1.5	11	13.5	15	18.5	21	25	22	25	11	13.5	80	100%	1	5	3.09	1.25	4	3
x1.6	8	10	14	17.5	21	25	26	35	11	13.5	80	100%	1	5	3.22	1.19	4	3
x1.7	14	17.5	12	15	25	35	22	25	7	8.5	80	100%	1	5	2.95	1.22	3	3
x1.8	12	15	11	13.5	17.5	21.5	27	35	14	17.5	80	100%	1	5	3.12	1.29	3	3
x1.9	13	16.5	14	17.5	19	23.5	26	35	8	10	80	100%	1	5	3.02	1.25	4	3
x1.10	11	13.5	12	15	19	23.5	27	35	11	13.5	80	100%	1	5	3.19	1.25	4	3
x2.1	14	17.5	11	13.5	17.5	21.5	30	35	12	15	80	100%	1	5	3.05	1.3	3	3
x2.2	7	8.75	14	17.5	24	30	21	25	4	7.5	80	100%	1	5	3.26	1.2	3	3
x2.3	12	15	17	21.5	25	35	14	17.5	2	2.5	80	100%	1	5	2.96	1.27	3	3
x2.4	11	13.5	16	20	19	23.5	17	21.5	15	18.5	80	100%	1	5	3.14	1.32	4	3

x2 .5	10	12 .5	1 2	1 5	2 0	2 5	2 4	3 0	1 4	1 7 5	80	100 %	1	5	3.2 5	1. 2 7	4	3
x2 .6	7	8. 75	1 7	2 5	2 0	2 5	1 9	3. 7 5	1 7	2 2 5	80	100 %	1	5	3.2 8	1. 2 6	3	3
x2 .7	13	16 .2 5	9	1. 2 5	2 8	3 5	1 8	2. 5	1 2	1 5	80	100 %	1	5	3.0 9	1. 2 6	3	3
x2 .8	14	17 .5	1 1	3. 7 5	1 9	3. 7 5	2 0	2 5	1 6	2 0	80	100 %	1	5	3.1 6	1. 3 7	4	3
x2 .9	8	10	1 7	1. 2 5	2 3	8. 7 5	1 7	1. 2 5	1 5	8. 7 5	80	100 %	1	5	3.1 7	1. 2 5	3	3
x2 .1 0	13	16 .2 5	1 3	6. 2 5	1 9	3. 7 5	2 3	8. 7 5	1 2	1 5	80	100 %	1	5	3.1	1. 3 1	4	3
y1 .1	9	11 .2 5	1 5	8. 7 5	1 3	6. 2 5	3 0	3 7 5	1 3	6. 2 5	80	100 %	1	5	3.2 9	1. 2 6	4	4
y1 .2	9	11 .2 5	1 7	1. 2 5	2 5	2 5	1 4	1 7 5	1 5	1 8 7 5	80	100 %	1	5	3.1 1	1. 2 6	3	3
y1 .3	13	16 .2 5	1 4	1. 7 5	1 9	3. 7 5	1 9	3. 7 5	1 5	1 8 7 5	80	100 %	1	5	3.1 1	1. 3 5	4	3
y1 .4	15	18 .7 5	1 2	1 5	2 0	2 5	2 0	2 5	1 3	1 6 2 5	80	100 %	1	5	3.0 5	1. 3 5	4	3
y1 .5	11	13 .7 5	1 6	2 0	2 2	2 5	1 7	1. 2 5	1 4	1 7 5	80	100 %	1	5	3.0 9	1. 2 9	3	3
y1 .6	11	13 .7 5	1 0	1. 2 5	3 2	4 0	1 7	1. 2 5	1 0	1 2 5	80	100 %	1	5	3.0 6	1. 1 8	3	3

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.837	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	24.2333	49.909	.706	.804
x1.2	24.6000	52.041	.600	.815
x1.3	24.3333	53.816	.520	.823
x1.4	24.7000	53.390	.551	.820
x1.5	24.5333	57.913	.373	.837
x1.6	24.3000	53.734	.581	.818
x1.7	24.6000	54.317	.469	.828
x1.8	24.4333	50.047	.650	.810
x1.9	24.4000	55.421	.433	.831
x1.10	24.3667	55.757	.417	.833

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	25.6000	53.421	.500	.853
x2.2	25.3000	53.597	.570	.847
x2.3	25.8667	52.326	.622	.843
x2.4	25.7333	55.237	.481	.854
x2.5	25.8000	53.407	.455	.857
x2.6	25.6333	52.102	.615	.843
x2.7	25.7333	51.720	.600	.844
x2.8	25.7667	47.840	.666	.838
x2.9	25.5000	50.121	.663	.839
x2.10	25.8667	51.430	.537	.850

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

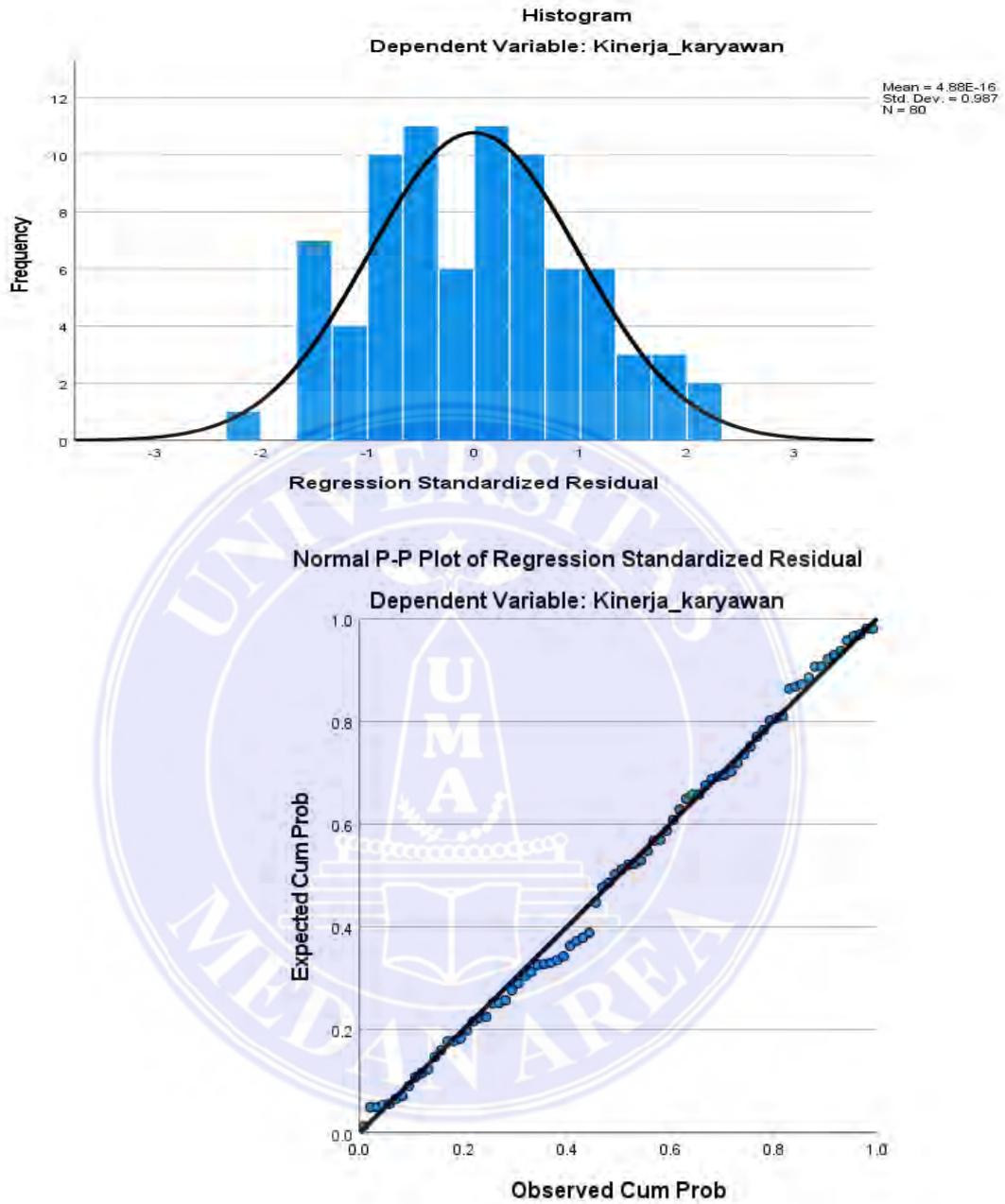
Item-Total Statistics

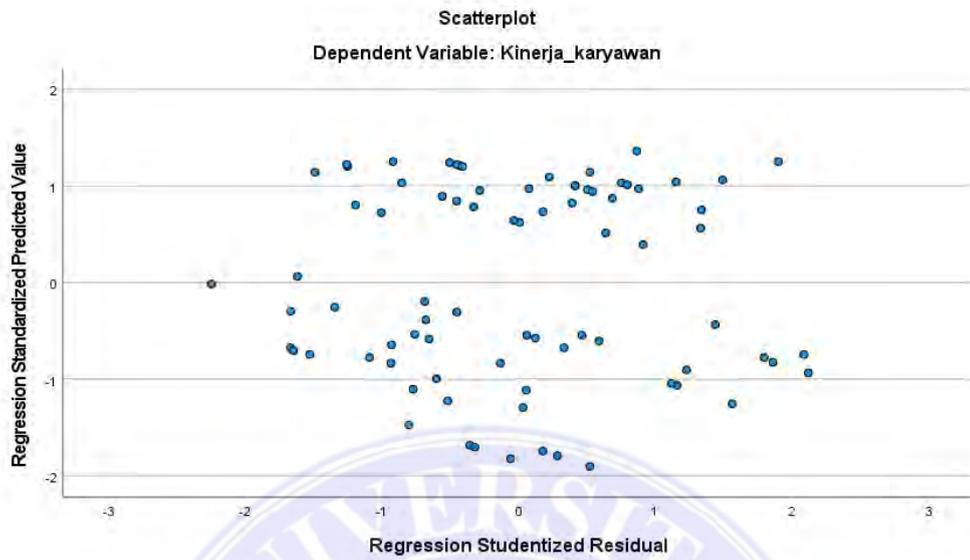
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	14.2667	20.547	.582	.764
y1.2	14.1333	20.947	.545	.772
y1.3	14.0333	20.102	.532	.777
y1.4	14.4333	18.185	.699	.732
y1.5	14.2333	20.461	.658	.748
y1.6	13.9000	24.369	.381	.813

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.922	1.005		.917	.362		
	Kualitas_sumber daya manusia	.419	.072	.662	5.813	.000	.185	5.420
	Budaya_organisasi	.157	.069	.260	2.281	.025	.185	5.420

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.49311187	
Most Extreme Differences	Absolute	.062	
	Positive	.062	
	Negative	-.041	
Test Statistic		.062	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.625	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.613
		Upper Bound	.638

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya_Organi sasi, Kualitas_sumber daya manusia ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.811	2.52528

- a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kualitas_sumber daya manusia

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2175.355	2	1087.677	170.561	.000 ^b
	Residual	491.033	77	6.377		
	Total	2666.388	79			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kualitas_sumber daya manusia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.922	1.005		.917	.362

Kualitas_sumber daya manusia	.419	.072	.662	5.813	.000
Budaya Organisasi	.157	.069	.260	2.281	.025

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



Lampiran surat ijin penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I Jalan Kollam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7380168 7366878 7354348 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: unv_medanarea@uma.ac.id

31 Juli 2024

Nomor : 2131/FEB/01.1/VII/2024
 Lamp. : -
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth.
Pimpinan PT Kebayoran Medan

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

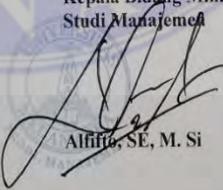
Nama : Apreliani Rahma Fatona
 NPM : 218320051
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul : Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kebayoran Medan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi Program
 Studi Manajemen



Alifia, SE, M. Si





Surat selesai riset

 **P.T KEBAYORAN PHARMA**
CABANG MEDAN
Jl. Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123
Telp : (62-21) 4614766 Fax : (021) 46824501

Medan, 07 September 2024

Nomor : 635/PHARMA/BIX/2024
Lampiran : ---
Perihal : Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian

Kepada Yth,
Kepada Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Apreliani Rahma Fatona
Npm : 218320051
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Memang benar mahasiswa tersebut diatas telah melakukan penelitian di PT. Kebayoran Pharma Medan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “ Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebayoran Medan ”

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami

Zulkarnaen, SE, MM
Area Manager