

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.BRATAACHEM INDONESIA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**RISPAN SYAH PUTRA LAIA  
218320260**



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BRATACHEM INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap kinerja Karyawan PT. Bratachem Indonesia  
Nama : Rispan Syah Putra Laia  
NPM : 218320260  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

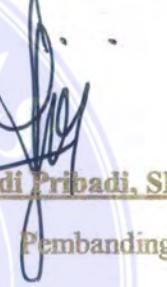
Komisi Pembimbing



(Dr. Dahrul Siregar, SE, M.Si)

Pembimbing

Pembanding



(Teddi Pribadi, SE.M.M)

Pembanding



(Ahmad Raufi, BBA(Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan

(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal Lulus : 01 September 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi 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 dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 September 2025



RISPAN SYAH PUTRA LAIA  
218320260



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI**

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

Nama : Rispan Syah Putra Laia

NPM : 218320260

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : 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 Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap kinerja Karyawan PT. Bratachem Indonesia, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi 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 : 01 September 2025

Yang menyatakan,



Rispan Syah Putra Laia

## RIWAYAT HIDUP



NAMA	Rispan Syah Putra Laia
NPM	218320260
Tempat,Tanggal Lahir	Simangambat, 03 Desember 2003
Nama Orang Tua	
Ayah	Fatieli Laia
Ibu	Eriba Laia
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Swasta Kita Membangun YADIKA
SMK	SMK Swasta Budi Utomo 1 Cikampak
Riwayat Studi di UMA	-
Pengalaman Pekerjaan	- Pernah mengikuti program Magang di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Medan (BBPVP Medan)
No.Hp/WA	081262124829
Email	rispanlaiya56@gmail.com

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of organizational culture and competence on employee performance at PT. Bratachem Indonesia Medan. The background of this research is based on the phenomenon of delays in task completion, low adherence to work norms, and the lack of optimal communication and analytical skills among some employees. This research employs a quantitative approach with a descriptive-associative method. The population consists of all permanent employees of PT. Bratachem Indonesia, totaling 69 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 23. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.322, while competence also has a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.588. The simultaneous test (F-test) resulted in an F-value of 112.809, which is greater than the F-table value of 3.315 with a significance level of 0.000, indicating that organizational culture and competence together significantly affect employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.773 indicates that 77.3% of the variation in employee performance can be explained by organizational culture and competence, while the remaining 22.7% is influenced by other factors outside this study. These findings confirm that a strong organizational culture and adequate competence are essential factors in improving employee performance. Therefore, the company is advised to strengthen productive work culture values while developing training and mentoring programs that can enhance employee competence.*

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



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bratachem Indonesia Medan. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini antara lain masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, rendahnya kepatuhan terhadap norma kerja, serta kurang optimalnya keterampilan komunikasi dan analitis sebagian karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Bratachem Indonesia yang berjumlah 69 orang dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,322, sementara kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,588. Uji simultan (uji F) memperoleh nilai F-hitung sebesar 112,809 lebih besar dari F-tabel 3,315 dengan signifikansi 0,000, yang berarti budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,773 menunjukkan bahwa 77,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kompetensi, sementara 22,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan kompetensi yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat nilai budaya kerja yang produktif sekaligus mengembangkan program pelatihan dan bimbingan yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

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



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti hantarkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat, anugerah, dan kemurahannya yang selalu menyertai sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh rasa syukur. Dengan judul penelitian **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bratachem Indonesia"**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menempuh Program Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

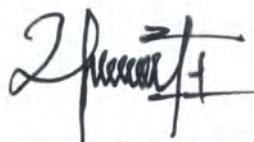
Penulisan skripsi ini telah mendapatkan bimbingan, dukungan, doa, nasehat dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih secara khusus kepada Ayah Ibu peneliti yaitu Fatieli laia, dan Eriba Laia yang selalu memberikan cinta, doa, nasehat, dan dukungan tanpa henti pada abang rispan ini. Ketulusan dan kesabaran mereka menjadi sumber kekuatan utama yang mendorong penulis untuk terus berusaha dan tidak menyerah dalam menyelesaikan studi ini.

Ucapan terimakasih juga penulis ucapkan kepada saudara penulis Reno, Michard, dan adek Evander yang senantiasa memberikan dukungan tanpa henti. Tanpa kasih sayang yang kalian berikan peneliti tidak akan bisa menyelesaikan penelitian ini, terimakasih buat segala waktu, doa, yang telah kalian berikan. Pada 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.

3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., Selaku Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik dan Gugus Jaminan Mutu Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Dahrul Siregar, S.E, M.Si., Selaku Dosen Pembimbing peneliti yang telah bersedia membimbing, mengarahkan, dan meluangkan waktunya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, S.E, M.Si., Selaku Dosen Ketua yang juga memberikan masukan dan arahannya atas skripsi ini.
7. Bapak Teddi Pribadi, S.E, MM., Selaku Dosen Ketua yang juga memberikan masukan dan arahannya atas skripsi ini.
8. Ibu Riza Fanny Meuta, S.E, MM., Selaku Dosen Sekretaris yang juga memberikan masukan dan arahan atas skripsi ini.
9. Bapak/ Ibu dosen dan seluruh staf pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Medan Area.  
Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi inspirasi bagi siapapun yang membaca ataupun peneliti selanjutnya. Peneliti juga menerima saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesesuaian dan kebaikan skripsi ini.  
Akhir kata peneliti ucapan terima kasih.

Peneliti



Rispan Syah Putra Laia  
218320260

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	12
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Budaya Organisasi.....	15
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	15
2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi .....	15
2.2.3 Indikator Budaya Organisasi .....	17
2.3 Kompetensi .....	18
2.3.1 Pengertian Kompetensi .....	18
2.3.2 Karakteristik Kompetensi.....	19
2.3.3 Indikator Kompetensi.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu .....	21
2.5 Kerangka Konseptual.....	22
2.6 Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III.....</b>	<b>24</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>

3.1 Jenis Penelitian .....	24
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	24
3.2.1. Tempat Penelitian. ....	24
3.2.2. Waktu Penelitian.....	24
3.3. Populasi Dan Sampel .....	25
3.3.1. Populasi.....	25
3.3.2 Sampel .....	25
3.4. Definisi Operasional .....	26
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.7 Teknik Analisis Data .....	29
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	29
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.7.3 Uji Statistik.....	31
3.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	32
<b>BAB IV .....</b>	<b>33</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1 Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....	33
4.1.1 Gambaran Umum PT. Bratachem Indonesia Medan .....	33
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Bratachem Indonesian Medan .....	33
4.2 Uji Validitas Dan Analisis Deskriptif Responden .....	34
4.3 Analisis Karakteristik Responden.....	36
<b>Tabel 4. 6 Karakteristik Berdasarkan Divisi .....</b>	<b>37</b>
4.3 Frekuensi Jawaban.....	38
4.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	46
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
4.6 Pengujian Hipotesis .....	50
4.7 Pembahasan.....	53
4.7.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	53
4.7.2. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	54
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1), dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	56
<b>BAB V.....</b>	<b>59</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran .....	60

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>66</b>



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4. 2 Pendekatan Histogram .....	46
Gambar 4. 3 Pendekatan Grafik Normal P-P Plot .....	47
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas.....	48



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Survey Awal Kinerja Karyawan Pada PT. Bratachem Indonesia .....	3
Tabel 1. 2 Survey Awal Budaya Organisasi .....	4
Tabel 1. 3 Survey Awal Kompetensi .....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3. 2 Operasional Variabel .....	26
Tabel 3. 3 Bobot Nilai Angket .....	29
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas .....	34
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....	35
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	37
Tabel 4. 6 Karakteristik Berdasarkan Divisi .....	37
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Karyawan .....	38
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Budaya Organisasi .....	41
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Kompetensi .....	42
Tabel 4. 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) .....	51
Tabel 4. 14 Hasil Uji Signifikansi Serempak (Uji F) .....	52
Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuensioner Penelitian .....	66
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	70
Lampiran 3 Data Hasil SPSS.....	75
Lampiran 4 Surat Pengantar Riset .....	88



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan perusahaan di Indonesia dan persaingan bebas era globalisasi yang meningkat membuat persaingan bisnis semakin ketat, dibutuhkan profesionalisme di segala bidang, tenaga ahli yang berpendidikan, berpengalaman dan berketerampilan. Banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, kreatifitas, tenaga, dan ide yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari mengelola keuangan dan modal dari perusahaan, melainkan juga ditentukan dari sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja(Brahmasari & Suprayetno, 2016). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan mendapatkan SDM yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan efektifitas kinerja

organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangsih yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerjanya yang dicapai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebagai acuan untuk menilai kesesuaian dengan posisi yang dijabat. Kinerja yang optimal memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Sitepu, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku, diantaranya adalah kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi (Ainanur, 2022).

Kegagalan kerja karyawan dipandang oleh sebagian karyawan dari penilaian pimpinan, disisi lain keberhasilan karyawan dipandang sebagai hasil dari kemampuannya sendiri. Organisasi terbentuk dari sebuah sistem yang kompleks dimana kegiatan-kegiatan diarahkan untuk mencapai sesuatu (Gudono, 2012). Pada dasarnya budaya organisasi sangat erat dengan perilaku tempat kerja atau dalam kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi, organisasi menjadi lebih mudah terarah dan lebih fokus ke sasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya perilaku individu secara luas menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan tata nilai yang tetapkan. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan, akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

Dengan meningkatnya kinerja perusahaan kompetensi karyawan juga sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Dengan demikian kompetensi karyawan perlu diketahui perusahaan agar dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Menciptakan keunggulan bersaing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan, agar dapat memenangi persaingan usaha yang sangat ketat. Berbagai teknologi dan alat manajemen telah diterapkan pada suatu perusahaan, tetapi teknologi yang digunakan dapat ditiru oleh perusahaan lain. Secara umum sistem kompetensi yang digunakan perusahaan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*), yang diberlakukan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan (Judisseno, 2014)

PT. Bratachem Indonesia, merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak dalam bidang industri bahan kimia. Kegiatan usaha mencakup produksi bahan-bahan kimia seperti bahan baku obat-obatan yang banyak dipakai oleh industri Farmasi di seluruh Indonesia. Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 35 responden seperti tabel dibawah ini.

**Tabel 1. 1 Survey Awal Kinerja Karyawan Pada PT. Bratachem Indonesia**

No	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
A	Kuantitas Pekerjaan			
1	Saya Menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan	30 85%	5 15%	35 100%
B	Kualitas SDM			
2	Saya mampu mengikuti standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik	30 85%	5 15%	35 100%
C	Ketepatan Waktu			

No	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan	5 15%	30 85%	35 100%
D	Kehadiran			
4	Kehadiran saya sudah sesuai dengan standar yang ada di perusahaan	25 70%	10 30%	25 100%
E	Kemampuan Berkerjasama			
5	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja	10 30%	25 70%	35 100%

Sumber Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada karyawan PT. Bratachem Indonesia Medan. Mengindikasikan bahwa masih adanya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya kerja sama dengan rekan kerja. Robbin, (2019) kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat penyelesaian tugas, sementara kurangnya koordinasi dapat menyebabkan keterlambatan dan rendahnya produktivitas. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Sutanto & Gunawan, 2013 , yang menyatakan bahwa budaya kerja yang mendukung kolaborasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan pencapaian target kerja karyawan.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap responden pada PT. Bratachem Indonesia Medan seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 2 Survey Awal Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
Pelaksanaan Norma				
1	Saya selalu menjalankan norma yang ada	10 30%	25 70%	35 100%
Pelaksanaan Nilai-Nilai				
2	Saya selalu melaksanakan nilai-nilai dalam bekerja	30 85%	5 15%	35 100%
Kepercayaan				

No	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
3	Saya selalu mendapatkan kepercayaan dalam bekerja	30	5	35
		85%	15%	100%
Berorientasi kepada semua kepentingan anggota				
4	Saya mampu bekerja serta berorientasi kepada semua kepentingan anggota	25	10	35
		70%	30%	100%
Agresif dalam bekerja				
5	Saya selalu cekatan dalam bekerja	10	25	35
		30%	70%	100%

Sumber Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada PT. Bratachem Indonesia masalah utama dalam budaya organisasi adalah rendahnya kepatuhan terhadap norma kerja dan kurangnya ketangkasan dalam bekerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap norma kerja serta rendahnya inisiatif dan ketangkasan dalam bekerja. Menurut (Robbin, 2019), budaya organisasi yang kuat dengan norma yang jelas dan dorongan untuk bekerja agresif dapat meningkatkan efisiensi serta kinerja karyawan. Penelitian dari Sutanto & Gunawan, (2013) juga menegaskan bahwa kepatuhan terhadap norma dan nilai perusahaan berkontribusi terhadap kinerja individu dan kolaborasi tim yang lebih baik.

Berikut adalah hasil survei awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 35 responden PT.Bratachem Indonesia Medan seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 3 Survey Awal Kompetensi**

No.	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
Ketrampilan				
1	Saya bekerja tertata dengan rapi	3	32	35
		10%	90%	100%
Pengetahuan informasi				
2		25	10	35

No.	Pernyataan	Jawaban		Total
		Ya	Tidak	
	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan komputer	70%	30%	100%
	Peran Sosial			
3	Pekerjaan yang saya lakukan dapat disyukuri	5 15%	30 85%	35 100%
	Citra Diri			
4	Dengan pengetahuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya	27 77%	8 23%	35 100%
	Sikap			
5	Saya melaksanakan secara terbuka	10 30%	25 70%	35 100%

Sumber Diolah Penulis (2025)

Berdasarkan survey awal kompetensi pada PT. Bratachem Indonesia masih minimnya aspek keterampilan dan sikap saling terbuka menjadi kelemahan utama yang perlu diperbaiki dalam kompetensi PT. Bratachem Indonesia. Rendahnya keterampilan dalam bekerja secara tertata serta kurangnya keterbukaan dalam komunikasi dapat berdampak pada produktivitas dan efisiensi kerja. Menurut Robbin,(2019) kompetensi karyawan yang tinggi, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun sikap, berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian dari Sutanto & Gunawan, (2013) juga menegaskan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja dan pencapaian target perusahaan.

Menurut penelitian Khaeruman, (2021) kinerja didefinisikan sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, dengan jangka waktu tertentu (seringkali per jam) dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan kewajiban mereka. Seperti yang dijelaskan Hasibuan menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja karyawan dan terhubung dengan pelaksanaan tugas yang diberikan

kepada mereka berdasarkan keterampilan, pengalaman, tingkat keseriusan, dan waktu mereka. Sehingga hal ini, menjadi urgensi dalam penelitian. Peneliti tertarik meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Bratachem indonesia di medan dan berfokus pada faktor budaya organisasi dan kompetensi.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi (Airyq et al., 2023). Ikhsan, (2021) menyatakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan, dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota organisasi. Menurut Febriani & Ramli, (2023) budaya organisasi adalah niali-nilai yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan. Penelitian Dunan et al., (2020) menemukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Mooduto et al., 2022 menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu kompetensi (Sitepu, 2019). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Kompetensi ditemukan pada orang yang diklasifikasikan memiliki kinerja unggul dan efektif. Penelitian Sarumaha, (2022) menemukan bahwasannya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Nurlindah, 2018 menemukan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih lanjut lagi. Sekaligus peneliti ingin meneliti lebih lanjut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sekaligus menguji lebih lagi akan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bratachem Indonesia**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Bratachem Indonesia dimana masih adanya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang disebabkan oleh kurangnya kerja sama dengan rekan kerja, rendahnya kepatuhan terhadap norma kerja dan kurangnya ketangkasan dalam bekerja, serta masih minimnya aspek keterampilan dan sikap saling terbuka. Oleh karena itu, Peneliti ingin meneliti lebih lanjut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sekaligus menguji lebih lagi akan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bratachem Indonesia**”.

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bratachem Indonesia?
2. Apakah Budaya Organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bratachem Indonesia?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bratachem Indonesia?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi berpengaruh Terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh Terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi dan Kompeten secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penelitian

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Manfaat umum bagi Perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai Pengaruh Budaya organisasi dan Kompeten Terhadap kinerja karyawan.

### 3. Bagi akademisi

Bawa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Pengaruh Budaya organisasi dan Kompeten Terhadap kinerja karyawan



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja secara umum yakni penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan yang dihasilkan dan dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Syamsuddin, (2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan *reward* dari organisasi pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target.

Dharma, (2018) Menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara *periodic* untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variable psikologis, dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan, baik fisik maupun mental. Variabel individu juga meliputi latar belakang keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Syamsuddin, (2022) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara *Horizontal* merupakan faktor penting dalam suatu

kehidupan organisasi yaitu dimana antara pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (*Innovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Syamsuddin, (2022) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas Pekerjaan, Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Adapun elemen dari kuantitas pekerjaan yaitu:
  - a. Mampu bekerja sesuai target
  - b. Produktivitas kerja dalam mencapai target

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Adapun elemen kualitas pekerjaan yaitu:
  - a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti
  - b. Kelengkapan dalam menangani tugas
3. Kemandirian (*Dependability*), Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Adapun elemen kemandirian yaitu:
  - a. Inisiatif dalam menghadapi tantangan kerja
  - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain
4. Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab. Adapun elemen inisiatif yaitu:
  - a. Kesediaan menerima tanggung jawab lebih
  - b. Fleksibilitas dalam berpikir dan menyelesaikan masalah
5. Adaptabilitas (*Adaptability*) Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi. Adapun elemen dari adaptabilitas yaitu:
  - a. Kemampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja
  - b. Kemampuan menghadapi kondisi yang tidak terduga

6. Kerjasama (*Cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati. Adapun elemen dari Kerjasama yaitu:

- a. Kemampuan bekerja sama dalam tim
- b. Kesedian membantu rekan kerja

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Priansa, (2018) Budaya organisasi adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Manery et al., (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat 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. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam organisasi yang menentukan karyawan melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbin, 2019).

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.

### **2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut (Robert dan Judge, 2018) ada tujuh karakteristik primer suatu budaya organisasi, yaitu :

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

Menurut (Komitmen et al., 2021), 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.

### **2.2.3 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Robbin, 2019) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh indikator 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. Adapun elemen dari inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu:
  - a. Dorongan untuk melakukan inovasi
  - b. Dorongan terhadap tantangan
2. Perhatian pada hal-hal rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail. Adapun elemen dari perhatian pada hal-hal rici yaitu:
  - a. Karyawan bekerja dengan teliti
  - b. Tugas yang diberikan terinci
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Adapun elemen dari orientasi hasil yaitu:
  - a. Dituntut untuk bekerja keras
  - b. Dituntut agar lebih berkualitas

4. Orientasi Pada Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi. Adapun elemen dari orientasi pada orang yaitu:
  - a. Dapat mempertimbangkan efek Keputusan
  - b. Menghargai dukungan
5. Orientasi Pada Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu. Adapun elemen dari orientasi pada tim yaitu:
  - a. Saling menghargai
  - b. Kerjasama dalam tim
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai. Adapun elemen dari keagresifan yaitu:
  - a. Saling berkompetisi
  - b. Bekerja dengan cepat dan efisien
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan. Adapun elemen dari stabilitas yaitu:
  - a. Bekerja sesuai prosedur
  - b. Melakukan supervisi pekerjaan

## **2.3 Kompetensi**

### **2.3.1 Pengertian Kompetensi**

Jimmy L Gaol (2018) mengartikan kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan,keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan performance yang

ditetapkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018).

Menurut (McClelland, 1973) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers* (Zainal, 2015).

### **2.3.2 Karakteristik Kompetensi**

Menurut Wibowo, (2018) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur. Konsep Diri Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
3. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan

dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

### **2.3.3 Indikator Kompetensi**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi adalah sebagai berikut (Gaol, 2020):

1. Kemampuan Menganalisis

Kemampuan dalam memahami, mengevaluasi, dan menarik Kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang tersedia. Adapun elemen dari kemampuan menganalisis yaitu:

- a. Mampu mengidentifikasi masalah dan menemukan Solusi yang tepat
- b. Menggunakan data dan fakta dalam pengambilan Keputusan

2. Pengaruh

Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam berpikir, berperilaku, atau mengambil keputusan. Adapun elemen dari pengaruh yaitu:

- a. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik dalam menyampaikan ide
- b. Dapat memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk bertindak

3. Integritas

Sikap jujur, konsisten, dan memiliki prinsip moral yang kuat dalam bertindak. Adapun elemen dari Integritas yaitu:

- a. Bertindak sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku
- b. Menjaga kepercayaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan

#### 4. Kemampuan interpersonal

Kemampuan dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain secara efektif. Adapun elemen dari kemampuan interpersonal yaitu:

- a. Dapat bekerja dalam tim dengan baik
- b. Mampu mendengarkan dan memahami perspektif orang lain
- c. Menunjukkan empati dan kepedulian terhadap orang lain.

#### 5. Kemampuan membangun relasi

Kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan berbagai pihak untuk mendukung keberhasilan individu. Adapun elemen dari kemampuan membangun relasi yaitu:

- a. Mampu membangun dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.
- b. Menunjukkan sikap terbuka dan bersahabat dalam menjalin hubungan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Komang et al., (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar)	Kuantitatif dengan regresi linear berganda, menggunakan teknik slovin dengan 82 responden	Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Hidayat et al., (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD)	Kuantitatif, teknik random sampling, 41 responden, analisis PLS	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja

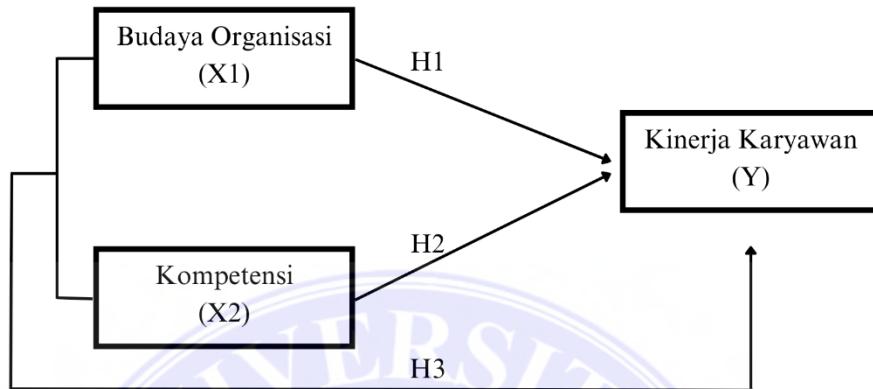
No	Nama/Tahun	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Andi Pattarani, (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar	Kuantitatif dengan regresi linear berganda, uji F dan uji T	Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Yasin, (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep	Kuantitatif dengan analisis regresi berganda, dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner	Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan kompetensi
5.	Dunan et al., (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero)	metode kuantitatif dengan regresi berganda dan survei deskriptif-verifikatif	Budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan

## 2.5 Kerangka Konseptual

Variabel bebas (X) terdiri Budaya organisasi (X1), Kompetensi (X2) 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, 2023) "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. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bratachem Indonesia.
- H2. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bratachem Indonesia.
- H3. Budaya organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bratachem Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Metode kuantitatif sendiri merupakan teknik penelitian yang fokus pada pengumpulan serta analisis data berbentuk angka secara objektif, yang digunakan untuk menggambarkan, meramalkan, atau mengendalikan variabel yang diteliti.

Temuan dari penelitian ini disajikan dalam bentuk data numerik dan grafik, serta digunakan untuk menguji maupun membuktikan teori atau asumsi yang telah dikembangkan sebelumnya (Sugiyono, 2023).

#### **3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Tempat Penelitian.**

Penelitian berlokasi di Kantor Bratachem JL. Iskandar Muda. 40-B, Medan - North Sumatera 20112

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan oleh peneliti yang berlokasi Kantor Bratachem JL. Iskandar Muda. 40-B, Medan - North Sumatera 20112 yang akan dilaksanakan dari bulan Oktober 2024 sampai dengan selesai.

**Table 3.1 Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2024			2025								
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agu	Sep
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												

Sumber: oleh peneliti (2025)

### 3.3. Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan tetap Kantor Bratachem JL. Iskandar Muda. 40-B, Medan - North Sumatera 20112 yang berjumlah 69 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2023) 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. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak jumlah populasi yaitu 69 karyawan PT. Bratachem Indonesia.

### 3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Syamsuddin, 2018)	kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan	Kuantitas pekerjaan	a. Mampu bekerja sesuai target b. Produktivitas kerja dalam mencapai target	Likert
			Kualitas pekerjaan	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti b. Kelengkapan dalam menangani tugas	
			Kemandirian ( <i>dependability</i> )	a. Inisiatif dalam menghadapi tantangan kerja b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	
			inisiatif	a. Kesediaan menerima tanggung jawab lebih b. Fleksibilitas dalam berpikir dan menyelesaikan masalah	
			Adaptabilitas	a. Kemampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan b. Kemampuan menghadapi kemampuan yang tidak terduga	

No	Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator	Skala
			Kerjasama	a. Kemampuan bekerja sama dalam tim b. Kesedian membantu rekan kerja	
	Budaya Organisasi (Robbin, 2019)	Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam organisasi yang menentukan karyawan melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi	Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko	a. Dorongan untuk melakukan inovasi b. Dorongan terhadap tantangan	Likert
			Perhatian Pada Hal-Hal Rinci	a. Karyawan bekerja dengan teliti b. Tugas yang diberikan terinci	
			Orientasi Hasil	a. Dituntut untuk bekerja keras b. Dituntut agar lebih berkualitas	
			Orientasi Pada Orang	a. Dapat mempertimbangkan efek keputusan b. Menghargai dukungan	
			Orientasi Pada Tim	a. Saling menghargai b. Kerjasama dalam tim	
			Keagresifan	a. Saling berkompetisi b. Bekerja dengan cepat dan efisien	
			Stabilitas	a. Bekerja sesuai prosedur b. Melakukan supervisi pekerjaan	
	Kompetensi (Chr Jimmy, 2018)	kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan performance yang ditetapkan.	Kemampuan Menganalisis	a. Mengidentifikasi masalah dan menemukan Solusi b. Menggunakan data dalam pengambilan Keputusan	Likert
			Pengaruh	a. Keterampilan komunikasi yang baik b. Memotivasi dan menginspirasi	
			Integritas	a. Bertindak sesuai nilai norma	

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

No	Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator	Skala
				b. Menjaga kepercayaan dan tanggung jawab	
				Kemampuan Interpersonal a. Dapat bekerja tim dengan baik b. Mampu mendengarkan c. Menunjukkan empati dan kepedulian	
				Kemampuan Membangun Relasi a. Membangun dan menjalin hubungan baik b. Sikap terbuka dan bersahat	

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarluaskan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

#### 1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel 3. 2 Bobot Nilai Angket**

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

### **3.7. Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pada Uji Validitas ini Peneliti menggunakan responden diluar sampel, yaitu sebanyak 35 orang karyawan tetap PT. Bratachem Indonesia.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang & Lufti, 2014). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika positif atau lebih besar dari  $\alpha$  maka pertanyaan reliabel.

b. Jika negatif atau lebih kecil dari  $\alpha$  maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,80$  atau nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011).

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

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

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas

dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2011).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glejser, uji glejser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2018)

### 3.7.3 Uji Statistik

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 23.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$X_1$  = Variabel bebas (Budaya Organisasi)

$X_2$  = Variabel bebas (Kompetensi)

$a$  = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi

e = Standard error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ( $\alpha = 0,1$ ).

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 90% ( $\alpha = 0,1$ ).

### 3.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bratachem Indonesia ” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar  $5,466 > t$  tabel 1,996. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, seperti nilai kerja keras, penghargaan terhadap dukungan, dan kerja tim, maka akan semakin meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin, dan kolaboratif, sehingga kinerja karyawan dapat berkembang secara optimal.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar  $3,858 > t$  tabel 1,996. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan, seperti kemampuan analisis, komunikasi, dan kerja tim, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk memahami tugas, mengidentifikasi masalah, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab dan akurasi tinggi.
3. Secara simultan Budaya Organisasi, dan Kompetensi bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bratachem Indonesia.

## 5.2 Saran

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

1. Pada variabel budaya organisasi, nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan “Saya mampu saling menghargai” yaitu sebesar 3,13. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya menunjukkan sikap saling menghargai dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat nilai-nilai organisasi dengan menyelenggarakan pelatihan soft skill, etika kerja, dan budaya saling menghormati. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang mampu menjaga sikap saling menghargai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.
2. Pada variabel kinerja karyawan, nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan “Saya mampu bekerja sama dalam tim” yaitu sebesar 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang optimal dalam menjalin kerjasama tim. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengadakan kegiatan team building secara rutin, seperti pelatihan kerja kelompok, simulasi kolaborasi, atau outbound training. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan karyawan dapat meningkatkan rasa kebersamaan, komunikasi, dan solidaritas, sehingga efektivitas kerja tim menjadi lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel seperti kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan komitmen kerja. Selain itu, penggunaan metode campuran (mix method)

dan jumlah sampel yang lebih besar akan menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan komprehensif.



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, S. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(1), 20–25. <https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.373>
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Andi Pattarani. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1(4), 17–32. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v1i4.717>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Chr Jimmy, L. G. (2018). *A to Z human capital : manajemen sumber daya manusia : konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik dan bisnis*. Grasindo. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20393433>
- Darmawan, D. (2020). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan*. <https://doi.org/DOI: 10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- Dharma, A. (2018). *Manajemen supervisi : petunjuk praktis bagi para supervisor / Agus Dharma*.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (PERSERO). *Pengaruh Budaya Organisasi* 119 *JPSB*, 8(2), 122–122. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1204/759>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Gao, P. L. G. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Bank Mega, Tbk Cluster Bekasi. *Jurnal Good Governance*, 16(2), 239–256. <https://doi.org/10.32834/gg.v16i2.202>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS versi 19*. Universitas Diponegoro Semarang. [https://www.academia.edu/86315138/Ghozali\\_Imam\\_2011\\_Aplikasi\\_Analisis\\_Multivariate\\_Dengan\\_Program\\_SPSS\\_versi\\_19\\_Semarang\\_Universitas\\_D](https://www.academia.edu/86315138/Ghozali_Imam_2011_Aplikasi_Analisis_Multivariate_Dengan_Program_SPSS_versi_19_Semarang_Universitas_D)

iponegoro

- Gudono. (2012). *TEORI ORGANISASI*. Yogyakarta : BPFE., 2016.
- Handayani, A. D., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja: Peran Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 19(1), 25–38.
- Hidayat, N., Anisah, H. U., Muntoha, H., & Ismanto, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10/4, 1016–1025.
- Ikhsan, A. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 182. <https://doi.org/10.22441/jdm.v3i2.10204>
- Judisseno, R. K. (2014). *Perpajakan*. PT Gramedia Pustaka Utama , 2004.
- Khaeruman. (2021). meningkatkan kinerja sumber daya manusia. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.
- Komitmen, P., Dan, O., Organisasi, B., Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & ... (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bkpsda di kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal* ..., 6(4), 1968–1977.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *The American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Mooduto, Y. S., Karundeng, D. R., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Gorontalo, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi , Pengetahuan , dan Keterampilan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3214–3221.
- Nurlindah, A. R. R. (2018). *Kompetensi, Kinerja Pegawai*. 7, 121–135.
- Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia:Dalam Organisasi*. Book.
- Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tok The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 3(4), 685–698.

- <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Robbin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Book*.
- Robert dan Judge. (2018). Manajemen Persenialia. *Book*.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Sismanto, A., & Yusrizal, P. (2023). Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rbtv Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 245–251. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4794>
- Sitepu, A. T. (2019). *BEBAN KERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO*. 1(4), 1123–1133.
- Situmorang, S. H., & Lufti, M. (2014). *Analisis data* (Issue January 2014).
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 5th ed., Vol. 17). ALFABETA bandung.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Syamsuddin. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penyempurnaan Sistem Administrasi, dan Sumber Daya Manusia terhadap Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja Dinas Pendidikan di Kabupaten Pohuwato. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 139–147. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*.
- Wibowo. (2023). Perilaku Organisasi. In *PT. Raja Grafindo Persada* (Joseph Teg, Vol. 10).
- Yasin, H. (2020). Journal of Management Science ( JMAS ). *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta. [http://www.repository.uinjambi.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=495&keywrods=](http://www.repository.uinjambi.ac.id/index.php?p=show_detail&id=495&keywords=)

# LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

-----  
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

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRATACO CHEMISTRY MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN

(No. Responden: )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn      b. 26 - 30 Thn      c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria      b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMA      b. D3      c. S1      d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /checklist (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai.  
Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

##### Keterangan :

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| KS  | = Kurang Setuju       | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

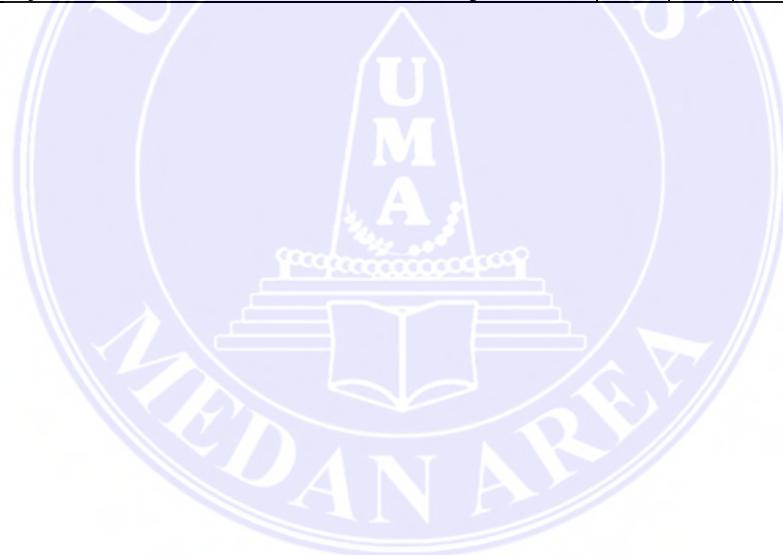
### III Daftar Pernyataan

#### 1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Inovasi dan keberanian mengambil resiko</b>						
1	Saya mampu untuk melakukan inovasi					
2	Saya mampu menghadapi tantangan yang terjadi di perusahaan					
<b>Perhatian Pada Hal - Hal Rinci</b>						
3	Saya mampu bekerja dengan teliti					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas secara terinci					
<b>Orientasi Hasil</b>						
5	Saya mampu bekerja keras sesuai dengan tuntutan					
6	Saya mampu bekerja agar lebih berkualitas					
<b>Orientasi Orang</b>						
7	Saya dapat mempertimbangkan efek dari keputusan					
8	Saya mampu menghargai dukungan					
<b>Orientasi Pada Tim</b>						
9	Saya mampu saling menghargai					
10	Saya mampu bekerjasama dalam tim					
<b>Stabilitas</b>						
11	Saya mampu bekerja sesuai prosedur					
12	Saya mampu melakukan supervisi pekerjaan					
<b>Keagresifan</b>						
13	Saya mampu saling berkompetisi					
14	Saya mampu bekerja dengan cepat					
15	Saya mampu bekerja secara efisien					

## 2. Variabel Kompetensi (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan Menganalisis</b>						
16	Saya mampu mengidentifikasi masalah					
17	Saya mampu menggunakan data dalam pengambilan keputusan					
<b>Pengaruh</b>						
18	Saya memiliki keterampilan komunikasi yang baik					
19	Saya memiliki keterampilan dalam memotivasi					
<b>Integritas</b>						
20	Saya mampu bertindak sesuai nilai norma					
21	Saya mampu bekerja sesuai tanggung jawab					
<b>Kemampuan Interpersonal</b>						
22	Saya mampu bekerja secara tim dengan baik					
23	Saya memiliki kepedulian dalam bekerja					
<b>Kemampuan Membangun Relasi</b>						
24	Saya mampu menjalin hubungan dengan baik					
25	Saya memiliki sifat terbuka dalam bekerja					



### 3. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kuantitas pekerjaan</b>						
26	Saya mampu bekerja sesuai target					
27	Saya bekerja produktivitas dalam mencapai target					
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
28	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
29	Saya memiliki kelengkapan dalam menengani tugas					
<b>Kemandirian</b>						
30	Saya memiliki inisiatif dalam menghadapi tantangan kerja					
31	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					
<b>Inisiatif</b>						
32	Saya memiliki kesediaan menerima tanggung jawab lebih					
33	Saya memiliki fleksibilitas berpikir dalam menyelesaikan masalah					
<b>Adaptabilitas</b>						
34	Saya memiliki kemampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan					
35	Saya memiliki kemampuan menghadapi perubahan yang tidak terduga					
<b>Kerjasama</b>						
36	Saya mampu bekerja sama dalam tim					
37	Saya memiliki kesediaan membantu rekan kerja					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapan Terima Kasih banyak

## Lampiran 2 Tabulasi Data

### Kinerja Karyawan (Y)

<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>	<b>Y.7</b>	<b>Y.8</b>	<b>Y.9</b>	<b>Y.10</b>	<b>Y.11</b>	<b>Y.12</b>
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	2
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5
3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	2	4
2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	2
5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	5	3	5	5	5	4	4	2	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	2	4	4	2	2	2	2	1
1	2	2	2	1	2	4	3	4	2	2	4
2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4
4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2
2	4	1	1	1	1	4	2	2	2	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5
2	4	1	1	3	2	4	3	4	3	2	5
2	5	2	3	4	2	4	3	4	4	2	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>Y.5</b>	<b>Y.6</b>	<b>Y.7</b>	<b>Y.8</b>	<b>Y.9</b>	<b>Y.10</b>	<b>Y.11</b>	<b>Y.12</b>
4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	1	1
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	1	4	1	4	3	4	3	4	4
5	3	1	5	5	3	5	3	5	5	2	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2
4	4	5	5	4	1	4	2	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4

### Budaya Organisasi (X1)

X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15
4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5
4	4	3	2	2	5	1	5	1	1	4	4	4	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	5
3	4	4	4	3	3	1	3	1	3	4	4	4	1	3
4	4	4	3	5	3	2	3	2	1	4	3	5	1	3
4	4	4	3	5	1	1	2	2	2	3	3	5	3	3
3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	4	1	4
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	3
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1
4	3	5	5	4	4	4	2	1	4	4	1	3	4	2
3	4	4	4	4	5	4	4	3	1	2	1	4	2	1
4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	2
4	4	2	4	4	4	5	5	5	2	2	3	4	4	4
5	5	2	4	4	5	4	2	2	2	2	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	2	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	1	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4
4	2	4	4	4	5	5	5	1	1	5	5	1	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	5	4	5	1	4
3	4	2	2	4	2	4	3	2	1	3	3	2	1	1
4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2
4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3
2	2	2	2	4	1	1	3	2	1	3	3	4	1	1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	2	1	1	4	5	4	2	2
3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3
4	5	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	1	3
4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	1	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2

X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4
3	4	3	2	5	4	2	3	1	1	5	5	3	1	1
3	5	5	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4
2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4
2	4	4	2	1	4	4	2	1	5	4	2	4	5	2
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3
5	5	5	5	5	2	2	3	3	1	1	5	1	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	5	4	4	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	1
4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4

## Kompetensi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
4	4	2	4	1	4	4	4	4	4
4	4	2	3	4	5	3	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	5	4	4	5	4	4	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	2	4	2	2	2	4
4	4	2	3	4	5	4	4	3	3
5	5	5	2	5	2	5	5	1	2
4	4	1	1	2	4	4	5	3	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	1	4	4	5	4	4	3	4
4	4	1	3	3	3	3	3	3	3
4	5	3	4	4	5	3	4	4	4
4	4	4	5	4	2	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
4	4	4	5	3	3	3	5	4	5
4	4	5	5	3	3	5	3	4	5
4	4	4	5	1	5	1	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	2	2	5	5	5	5	5	2
5	2	5	5	5	4	4	4	4	5

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>X2.6</b>	<b>X2.7</b>	<b>X2.8</b>	<b>X2.9</b>	<b>X2.10</b>
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	4	5	3	5	5	3	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	5	4	4	4	3	2
4	3	1	1	4	5	4	2	3	1
4	4	3	2	4	4	4	2	4	2
4	4	3	3	4	5	4	3	3	3
3	2	1	2	5	5	4	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	2	4	5	4	3	3	2
5	3	3	3	4	5	4	4	4	3
4	4	4	3	2	5	4	4	4	3
4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	2	5	5	5	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	2	2	4	2	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	1	1	1	1	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	4	4	4	4	3	2
4	4	4	3	4	5	5	4	3	3
3	5	1	3	4	5	5	4	4	3
4	5	5	1	1	5	2	5	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	4	2	4	2	4	2
5	1	4	5	2	5	2	2	2	5
4	4	4	2	4	4	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
4	2	1	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	2	4	5	4
5	5	5	4	4	5	2	5	4	4
5	5	5	5	1	5	1	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/25

### Lampiran 3 Data Hasil SPSS

#### Uji Validitas

#### Budaya Organisasi

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.737*	.753*	.920*	.898*	.861*	.383*	.396*	.043	.354	.467*	.207	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.037	.030	.823	.055	.009	.272	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.737*	1	.502*	.814*	.800*	.625*	.556*	.382*	.354	.211	.303	.463*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.000	.001	.037	.055	.263	.103	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.753*	.502*	1	.769*	.746*	.580*	.330	.691*	.268	.365*	.499*	.282	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.000	.001	.075	.000	.153	.047	.005	.131	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.920*	.814*	.769*	1	.920*	.738*	.350	.403*	.212	.254	.370*	.345	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.058	.027	.261	.175	.044	.062	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.898*	.800*	.746*	.920*	1	.864*	.513*	.439*	.246	.340	.512*	.213	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.004	.015	.190	.066	.004	.259	.000

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.861*	.625*	.580*	.738*	.864*	1	.619*	.405*	.114	.546*	.705*	.036	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.027	.550	.002	.000	.852	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.383*	.556*	.330	.350	.513*	.619*	1	.519*	.502*	.567*	.711*	.236	.744**
	Sig. (2-tailed)	.037	.001	.075	.058	.004	.000		.003	.005	.001	.000	.210	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.396*	.382*	.691*	.403*	.439*	.405*	.519*	1	.612*	.357	.473*	.279	.695**
	Sig. (2-tailed)	.030	.037	.000	.027	.015	.027	.003		.000	.053	.008	.135	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.043	.354	.268	.212	.246	.114	.502*	.612*	1	.383*	.239	.495*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.823	.055	.153	.261	.190	.550	.005	.000		.037	.203	.005	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.354	.211	.365*	.254	.340	.546*	.567*	.357	.383*	1	.810*	.366*	.652**
	Sig. (2-tailed)	.055	.263	.047	.175	.066	.002	.001	.053	.037		.000	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.467*	.303	.499*	.370*	.512*	.705*	.711*	.473*	.239	.810*	1	.129	.718**

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

Correlations															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y	
Y.12	Sig. (2-tailed)	.009	.103	.005	.044	.004	.000	.000	.008	.203	.000		.498	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.207	.463*	.282	.345	.213	.036	.236	.279	.495*	.366*	.129	1	.492**	
total y	Sig. (2-tailed)	.272	.010	.131	.062	.259	.852	.210	.135	.005	.047	.498		.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.788*	.780*	.766*	.802*	.849*	.804*	.744*	.695*	.549*	.652*	.718*	.492*	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.006		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
		**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

## Budaya Organisasi

Correlations																	
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.713**	.458*	.104**	.574**	.713**	.329	.195**	.488*	.414*	.408**	.509**	.357	.283*	.396	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.585	.001	.000	.075	.302	.006	.023	.025	.004	.053	.129	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.2	Pearson Correlation	.7131**	.576**	.170**	.493**	.769**	.528*	.390**	.675**	.474*	.432**	.629*	.381*	.171	.282	.723**	

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total X1
X1.3	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.369	.006	.000	.003	.033	.000	.008	.017	.000	.038	.365	.132	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.458**	.5761*	.430*	.329**	.576**	.480**	.235*	.390*	.383*	.169*	.440*	.199*	.408*	.321	.611**	
X1.4	Sig. (2-tailed)	.011	.001		.018	.076	.001	.007	.211	.033	.037	.371	.015	.291	.025	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.104*	.170*	.4301	.310*	.306*	.459*	.432*	.135*	.389*	.348*	.193*	.285*	.212	.274	.486**	
X1.5	Sig. (2-tailed)	.585	.369	.018		.095	.100	.011	.017	.475	.034	.059	.307	.127	.260	.143	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.574**	.493**	.329*	.3101	.493**	.539**	.417*	.629***	.639***	.711***	.562***	.495***	.317**	.682	.748**	
X1.6	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.076	.095		.006	.002	.022	.000	.000	.000	.001	.005	.087	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.713**	.769**	.576***	.306**	.4931	.572**	.244**	.585***	.647***	.576***	.755***	.593***	.214**	.469**	.803**	
X1.7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.100	.006		.001	.194	.001	.000	.001	.000	.001	.256	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.329***	.528**	.480*	.459**	.539**	.5721**	.539**	.512**	.730**	.703**	.630**	.423*	.395*	.469**	.773**	
	Sig. (2-tailed)	.075	.003	.007	.011	.002	.001		.002	.004	.000	.000	.000	.020	.031	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total X1
X1.8	Pearson Correlation	.195 *	.390	.235 *	.432 *	.417	.244 **	.539	1	.447 *	.465 **	.396 *	.284	.340	.281 *	.436	.560 **
	Sig. (2-tailed)	.302 -	.033	.211	.017	.022	.194	.002		.013	.010	.030	.129	.066	.133	.016	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.488 **	.675 **	.390	.135 **	.629 **	.585 **	.512 *	.447	1	.702 **	.612 **	.691 **	.539 **	.553 **	.707 **	.798 **
	Sig. (2-tailed)	.006 -	.000	.033	.475 0.000	.001	.004	.013		.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.414 **	.474 **	.383 *	.389 **	.639 **	.647 **	.730 **	.465 **	.702	1	.844 **	.761 **	.835 **	.581 **	.820 **	.895 **
	Sig. (2-tailed)	.023 -	.008	.037	.034 0.000	.000	.000	.000	.010	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.408 **	.432 **	.169	.348 **	.711 **	.576 **	.703 *	.396 **	.612 **	.844	1	.743 **	.771 **	.379 *	.621 **	.801 **
	Sig. (2-tailed)	.025 -	.017	.371	.059 0.000	.001	.000	.030	.000	.000		.000	.000	.039	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.509 **	.629 **	.440 *	.193 **	.562 **	.755 **	.630 **	.284 **	.691 **	.761 **	.743	1	.658 **	.371 *	.576 **	.818 **
	Sig. (2-tailed)	.004 -	.000	.015	.307 0.001	.000	.000	.129	.000	.000	.000		.000	.044	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	.357 *	.381	.199	.285 **	.495 **	.593 **	.423 *	.340	.539 **	.835 **	.771 **	.658	1	.383 *	.747 **	.740 **

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

		Correlations															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total X1
X1.1 4	Sig. (2-tailed)	.053	.038	.291	.127	.005	.001	.020	.066	.002	.000	.000	.000	.037	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.283	.171	.408	.212	.317	.214	.395	.281	.553	.581	.379	.371	.383	.1	.634	.570**
X1.1 5	Sig. (2-tailed)	.129	.365	.025	.260	.087	.256	.031	.133	.002	.001	.039	.044	.037		.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.396	.282	.321	.274	.682	.469	.469	.436	.707	.820	.621	.576	.747	.634	.1	.771**
Total X1	Sig. (2-tailed)	.030	.132	.083	.143	.000	.009	.009	.016	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.649	.723	.611	.486	.748	.803	.773	.560	.798	.895	.801	.818	.740	.570	.771	.1
		**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
		*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

## Kompetensi

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.611 **	.731 **	.209	.525 **	.491 **	.619 **	.290	.601 **	.637 **	.734 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.267	.003	.006	.000	.120	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.611 **	1	.715 **	.452 *	.681 **	.655 **	.769 **	.434 *	.497 **	.559 **	.800 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.000	.000	.000	.017	.005	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.731 **	.715 **	1	.541 **	.578 **	.495 **	.674 **	.519 **	.695 **	.557 **	.824 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.001	.005	.000	.003	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.209	.452 *	.541 **	1	.532 **	.434 *	.553 **	.840 **	.336	.252	.647 **
	Sig. (2-tailed)	.267	.012	.002		.002	.017	.002	.000	.070	.179	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.525 **	.681 **	.578 **	.532 **	1	.874 **	.802 **	.662 **	.568 **	.729 **	.872 **
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.002		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.491 **	.655 **	.495 **	.434 *	.874 **	1	.736 **	.637 **	.546 **	.725 **	.824 **
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.005	.017	.000		.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.7	Pearson Correlation	.619 **	.769 **	.674 **	.553 **	.802 **	.736 **	1	.601 **	.681 **	.573 **	.884 **
	Sig. (2-tailed)	(2-.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.290	.434 *	.519 **	.840 **	.662 **	.637 **	.601 **	1	.445 *	.500 **	.745 **
	Sig. (2-tailed)	(2-.120	.017	.003	.000	.000	.000	.000		.014	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.601 **	.497 **	.695 **	.336	.568 **	.546 **	.681 **	.445 *	1	.735 **	.782 **
	Sig. (2-tailed)	(2-.000	.005	.000	.070	.001	.002	.000	.014		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.637 **	.559 **	.557 **	.252	.729 **	.725 **	.573 **	.500 **	.735 **	1	.797 **
	Sig. (2-tailed)	(2-.000	.001	.001	.179	.000	.000	.001	.005	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX2	Pearson Correlation	.734 **	.800 **	.824 **	.647 **	.872 **	.824 **	.884 **	.745 **	.782 **	.797 **	1
	Sig. (2-tailed)	(2-.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## **Uji Reliabilitas**

### **Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	12

### **Budaya Organisasi (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	15

### **Kompetensi (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

### **Karakteristik Responden**

	<b>Jenis Kelamin</b>			
	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>
Valid	Laki-laki	47	68,1	68,1
	Perempuan	22	31,9	31,9
	Total	69	100,0	100,0

<b>PENDIDIKAN</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	7	10.1	10.1	7
	S1	54	78.3	78.3	54
	S2	1	1.4	1.4	1
	SMA	3	4.3	4.3	3
	SMK	4	5.8	5.8	4
	Total	69	100	100	69

<b>Divisi</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala Cabang	1	1,4	1,4	1,4
	Staff Administrasi	19	27,5	27,5	29,0
	Staff Penjualan	31	44,9	44,9	73,9
	Supervisor Gudang	18	26,1	26,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>		<b>Valid Precent</b>
	<b>Responden</b>	<b>Presentase</b>	
20-30 tahun	43	62.31%	62.31%
31-40 tahun	19	27.54%	27.54%
41-50 tahun	7	10.15%	10.15%
Total	69	100%	100%

### Frekuensi Jawaban Responden

PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN										MEAN	KETERANGAN		
	SS		S		KS		TS		STS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Y.1	9	13	36	52	12	17	10	15	2	2,9	3,58	Setuju		
Y.2	14	20	42	61	6	8,7	6	8,7	1	1,4	3,9	Setuju		
Y.3	13	19	32	46	10	15	10	15	4	5,8	3,58	Setuju		
Y.4	14	20	35	51	8	12	8	12	4	5,8	3,68	Setuju		
Y.5	14	20	39	57	6	8,7	7	10	3	4,3	3,78	Setuju		
Y.6	11	16	39	57	7	10	8	12	4	5,8	3,65	Setuju		
Y.7	13	19	45	65	6	8,7	4	5,8	1	1,4	3,94	Setuju		
Y.8	10	15	39	57	13	19	6	8,7	1	1,4	3,74	Setuju		
Y.9	14	20	44	64	5	7,2	5	7,2	1	1,4	3,94	Setuju		
Y.10	13	19	36	52	10	15	9	13	1	1,4	3,74	Setuju		
Y.11	9	13	33	48	5	7,2	13	19	9	13	3,29	Kurang Setuju		
Y.12	12	17	37	54	8	12	9	13	3	4,3	3,67	Setuju		
X1.1	10	15	39	57	13	19	6	8,7	1	1,4	3,74	Setuju		
X1.2	14	20	44	64	5	7,2	5	7,2	1	1,4	3,94	Setuju		
X1.3	13	19	36	52	10	15	9	13	1	1,4	3,74	Setuju		
X1.4	13	19	33	48	11	16	11	16	1	1,4	3,67	Setuju		
X1.5	15	22	44	64	2	2,9	6	8,7	2	2,9	3,93	Setuju		
X1.6	16	23	34	49	6	8,7	9	13	4	5,8	3,71	Setuju		
X1.7	9	13	40	58	5	7,2	8	12	7	10	3,52	Kurang Setuju		
X1.8	12	17	31	45	11	16	12	17	3	4,3	3,54	Kurang Setuju		
X1.9	9	13	27	39	8	12	14	20	11	16	3,13	Kurang Setuju		
X1.10	12	17	24	35	7	10	14	20	12	17	3,14	Kurang Setuju		
X1.11	14	20	38	55	8	12	6	8,7	3	4,3	3,78	Setuju		
X1.12	17	25	32	46	7	10	6	8,7	7	10	3,67	Setuju		
X1.13	13	19	40	58	5	7,2	5	7,2	6	8,7	3,71	Setuju		
X1.14	10	15	28	41	9	13	8	12	14	20	3,17	Kurang Setuju		
X1.15	10	15	26	38	13	19	11	16	9	13	3,25	Kurang Setuju		
X2.1	15	22	43	62	7	10	2	2,9	2	2,9	3,97	Setuju		
X2.2	17	25	37	54	5	7,2	8	12	2	2,9	3,86	Setuju		
X2.3	14	20	28	41	7	10	12	17	8	12	3,41	Kurang Setuju		
X2.4	13	19	30	44	10	15	12	17	4	5,8	3,52	Kurang Setuju		
X2.5	14	20	38	55	3	4,3	9	13	5	7,2	3,68	Setuju		
X2.6	28	41	29	42	4	5,8	6	8,7	2	2,9	4,09	Setuju		
X2.7	11	16	40	58	6	8,7	8	12	4	5,8	3,67	Setuju		
X2.8	16	23	37	54	6	8,7	8	12	2	2,9	3,83	Setuju		
X2.9	13	19	35	51	13	19	6	8,7	2	2,9	3,74	Setuju		
X2.10	13	19	30	44	10	15	12	17	4	5,8	3,52	Kurang Setuju		

## Uji Normalitas

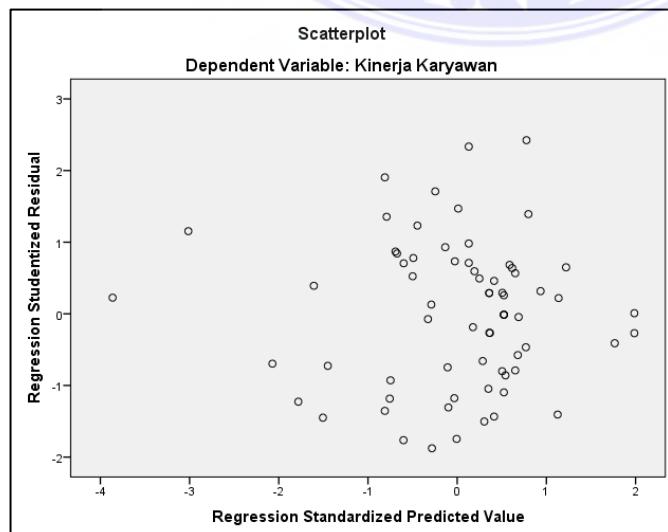
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		69
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	45,5362319
	Std. Deviation	6,74333461
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,084
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

## Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,349	2,864
	Kompetensi	,349	2,864

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Heteroskedisitas



### **Uji Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,347	2,528		,002		
	Budaya Organisasi	,373	,068	,542	,000	,349	2,864
	Kompetensi	,433	,112	,382	,000	,349	2,864

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### **Uji Parsial ( Uji t )**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		
	B	Std. Error					
1	(Constant)	8,347	2,528		,002		
	Budaya Organisasi	,373	,068	,542	,000		
	Kompetensi	,433	,112	,382	,000		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### **Uji Simultan (Uji F)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3132,805	2	1566,403	112,809
	Residual	916,441	66	13,885	
	Total	4049,246	68		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

### **Uji R Square**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,774	,767	3,72632

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 4 Surat Pengantar Riset

