



## Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju

Surviyani Leman<sup>1</sup>, Mansyur Ramly<sup>2</sup>, Mapparenta<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.

<sup>2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: [surviyani@gmail.com](mailto:surviyani@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. Penelitian ini menggunakan data Kuesioner yang bersumber dari Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. Metode Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan instrumen data berupa kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT. Rekind Daya Mamuju dan pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh sebesar 70 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2021 s.d Januari 2022. Data dianalisis menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan antara antara semua variabel dibuktikan dengan nilai sig. < 0,05 yang diperoleh berdasarkan uji t.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### 1. Pendahuluan

Manajemen perubahan adalah suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan sarana dan sumber daya yang diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju kondisi yang diinginkan, menuju arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut. Bagi suatu organisasi, perubahan merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari. Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi (Schein, 1992). Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para Karyawan. Anggota organisasi baik yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan atas kinerja organisasi, sebab apa yang dikerjakan oleh manusia dalam organisasi dan perilakunya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini didasarkan pada suatu pemikiran bahwa prestasi individu akan memberikan kontribusi pada prestasi kelompok dan selanjutnya prestasi kelompok akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Motivasi adalah sesuatu yang ada dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi adalah daya dorong dari dalam diri seseorang yang mengacu dan mengarah pada perilaku (Gibson, 1996).

Kompetensi merupakan pola dasar karakteristik suatu individu yang mengindikasikan bagaimana di dalam berperilaku, dengan persamaan situasi hingga dapat mendukung sampai periode waktu yang cukup lama (Posuma, 2013). Dalam Perusahaan Kompetensi juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai

pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan dengan kompetensi. Berbicara tentang Kompetensi karyawan tentunya tidak akan terlepas dari hasil kinerja karyawan, karna penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kompetensi Kerja karyawan itu sendiri (Sutrisno, 2011). Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan. Setiap karyawan harus mengetahui prinsip dasar dari apa yang dikerjakan sehingga dapat memahami apa yang dihasilkan dari apa yang dikerjakan. Menurut (Uha, 2013) organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh (Wibowo, 2007) bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi mempunyai karakteristik atau ciri-ciri memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, tujuan yang realistis, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil dan menanggung resiko, mampu memanfaatkan umpan balik (*feed back*), serta mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan uraian diatas terdapat beberapa faktor yang diindikasikan menjadi masalah selama ini yaitu diantaranya; belum maksimalnya kinerja karyawan pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja, rendahnya kepuasan kerja dilihat dari *reward* atau penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan atas kemampuan dan keberhasilannya, Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi, dan adapun masalah lainnya adalah kurangnya inisiatif dari karyawan itu sendiri seperti terlihat masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, penerapan program pelatihan yang belum menjangkau setiap karyawan, implementasi motivasi pada perusahaan masih rendah, masih rendahnya kecintaan karyawan terhadap bidang pekerjaannya, masih lemahnya pengawasan yang ada pada perusahaan ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin karyawan menyangkut kepatuhan terhadap pedoman kerja dan aturan-aturan yang berlaku masih rendah.

**Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian**

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju?	1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju
2. Apakah Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju?	2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju?	3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju.

## 2. Tinjauan Pustaka

### A. Budaya Organisasi

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional Menurut (Tampubolon, 2004) Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan, dan berfokus pada hasil. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku organisasi itu sendiri.

Menurut (Robbins & Judge, 2007), dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sulit bagi para manajer untuk mengubahnya. Menurut (Agung, 2007), ada tiga macam proses terbentuknya budaya perusahaan, yaitu: Budaya diciptakan oleh pendirinya, Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal dan budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis.

Menurut (Robbins, 2007) menyatakan bahwa peran atau fungsi budaya di dalam suatu organisasi, Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain, Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas daripada kepentingan individu, mendorong stabilitas system social, merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dan membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. (Jerome Want Wibowo, 2016) menyarankan menggunakan sepuluh indikator yang mempunyai arti bagi manajemen perusahaan dan tenaga kerja sebagai indikator Budaya Organisasi perusahaan, yaitu : Misi dan strategi, Kepemimpinan dan efektivitas manajemen, Komunikasi dan pengambilan keputusan, Desain dan struktur organisasi, Perilaku organisasi, Pengetahuan dan kompetensi, Intervensi bisnis dan organisasi, Inovasi dan pengambilan resiko, Kinerja dan Kesiapan perubahan dan manajemen.

## **B. Kompetensi**

Menurut (Spencer, 1993) kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual, Konsep kompetensi mulai menjadi trend dan banyak dibicarakan dan saat ini menjadi sangat populer terutama di lingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang "modern".

Menurut (Emron, 2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan Menurut (Wibowo, 2007) menyebutkan bahwa 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. Organisasi berkembang pesat mengikuti perubahan yang cepat dan bersifat global. Setara dengan dinamika perubahan tersebut pengkajian perlu dilakukan terus menerus. Pemimpin harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk secara kreatif mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan akibat perubahan yang cepat dan penuh ketidakpastian. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah : Keyakinan dan Nilai-nilai, Ketrampilan, Karakteristik, Kepribadian, Motivasi, Isu Emosional, Kemampuan Intelektual dan Budaya organisasi.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Model-model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, Peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Model kompetensi dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *Leadership, coordination, experts dan support*.

## **C. Motivasi**

Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan. Maslow dalam Johannes (2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Wiandari dan Darma, 2017). Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan proses yang

menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. (Mangkunegara, 2015). Berdasarkan pengertian Motivasi dari beberapa pendapat di atas bahwa motivasi sampai sekarang masih menjadi sebuah topik yang dijadikan sebagai penelitian baik di perusahaan maupun di luar perusahaan karena motivasi sangat dibutuhkan untuk mendapatkan kualitas sdm yang terbaik dan sdm yang bersungguh-sungguh yang didasari sebagian besar karena faktor kebutuhan. Jika seorang SDM sudah mempunyai motivasi di dasari salah satunya dengan kebutuhan maka akan ada keinginan untuk bekerja dengan itu sdm akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dalam bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan hidup melalui meningkatkan kinerja dan akan tercapainya tujuan organisasi. SDM akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mempertahankan pekerjaan yang dimilikinya, dengan itu Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri untuk melakukan suatu pergerakan agar tercapainya kebutuhan diri sendiri melalui tercapainya tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor *intern* dan faktor *ekstern* yang berasal dari karyawan. (sutrisno 2009 dalam Achmad choerudin 2018) Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut: Faktor Internal (Intern) dan Faktor Eksternal (Ekstern). Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri. Menjelaskan bahwa faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Sedangkan Faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar. Menurut. faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

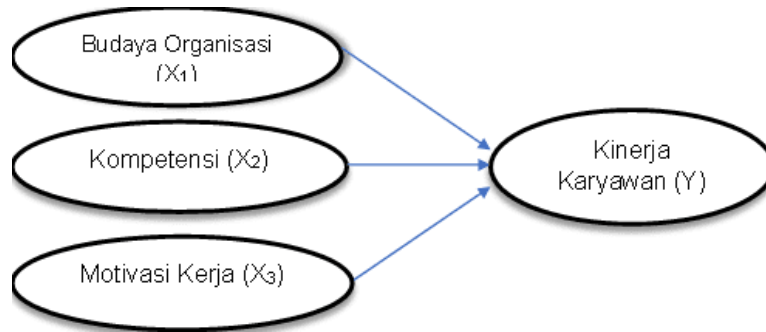
#### D. Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2004) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi 2010 dalam silvia 2016). Sedangkan Menurut (Abdullah, 2014) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas, kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut steers dalam (B.j tampi, 2014) yaitu :Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, Kejelasan dan penerimaan atau penjasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya dan Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Johannes , 2014) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu dan Efektifitas Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

#### E. Kerangka Konseptual

Dari permasalahan yang ada di PT. Rekind Daya Mamuju sesuai dengan kajian teori - teori dari hasil penilaian terdahulu, maka dikembangkanlah kerangka konseptual dengan menggunakan 3 Variabel independent dan 1 Variable dependent pada penelitian ini yaitu, Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y_1$ ). Hubungan secara umum diuraikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi perusahaan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi Perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju
2. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju
3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan *cross-sectional* dimana peneliti melakukan pengukuran variabel sebanyak satu kali dan pengukuran variabel dilakukan pada saat pemeriksaan tersebut (Sudigdo, 2010). Metode deskriptif digunakan untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi dan mengembangkan teori yang memiliki validitas universal. Adapun dengan pemaparan dan penjelasan dalam penelitian ini yaitu bukan hanya sekedar memaparkan dan menjelaskan apa yang terjadi sebenarnya, tapi benar-benar dari hasil kajian data yang ditemukan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 - Januari 2022 di PT. Rekind Daya Mamuju (PLTU MAMUJU). Kantor ini beralamat di Desa Belang - Belang Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan, dalam penelitian ini Teknik yang digunakan untuk mnegumpulkan data yaitu Metode pengisian Kuesioner (angket) pengumpulan data dengan cara subjek yang diteliti mengisi kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti melalui goggle form. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala likert. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Rekind Daya Mamuju yaitu sebanyak 70 orang responden. Seluruh karyawan tetap pada PT. Rekind Daya Mamuju. Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel menggunakan teknik sampel jenuh (Sugiyono, 2018). Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2012). Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya kemudian diolah dengan bantuan program SPSS 26 for Windows. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka indicator atau kuesioner reliabel (Suswanto, 2015). Uji asumsi klasik harus dilakukan sebelum pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda agar kesimpulan dari regresi tidak bias, yaitu uji normalitas, uji



multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2018). Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Uji Multikolinearitas mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dasar pengambilan keputusan Uji *Multikolinearitas Tolerance* dan VIF: Menurut Imam (Ghozali, 2011) Tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00. Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Keduanya seperti bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur, sedangkan homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian t dilakukan dengan melihat signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan < 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih > 0,05 maka hipotesis ditolak. Sedangkan Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan F < 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama - sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05 (Ghozali, 2018).

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan fungsional antara variabel X1 (Budaya Organisasi Perusahaan), X2 (Kompetensi), X3 (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan adalah :

Persamaan regresi berganda dirumuskan :

$$Y = f(x)$$

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

- Y : variable dependen (terikat)
- b<sub>0</sub> : Konstanta nilai Ys
- b<sub>1</sub> : Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> : Koefisien regresi dari X<sub>2</sub>
- b<sub>3</sub> : Koefisien regresi dari X<sub>3</sub>
- X<sub>1</sub> : Variable Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> : Variable Kompetensi
- X<sub>3</sub> : Variable Motivasi Kerja
- e : Kesalahan Pengganggu

#### 4. Pembahasan

##### A. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik karyawan di PT. Rekind Daya Mamuju. Maka, perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas Karyawan sebagai responden yang diharapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 70 orang responden, maka dapat diketahui gambaran karakteristik responden tentang jenis kelamin, umur, and tingkat Pendidikan.

##### a) Jenis Kelamin

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden penelitian dapat dikelompokkan sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 2: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	Pria	66	94.28
2	Wanita	4	5.71
	<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer 2021

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dari 70 Responden yang berjenis kelamin pria lebih banyak yaitu sebesar 94.28% Dibandingkan dengan jumlah responden berjenis kelamin Wanita yaitu sebesar 5.71%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Rekind Daya Mamuju Mayoritas berjenis kelamin Pria, dikarenakan pekerjaan pada PT. Rekind Daya Mamuju membutuhkan Pria lebih banyak karena menggunakan Sistem Kerja Shift.

**b) Karakteristik Umur**

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh tingkat umur yang dirangkum dalam tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3: Karakteristik responden berdasarkan umur**

No.	Range Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase %
1.	< 20	0	0
2.	>20	28	40
3.	>25	35	50
4.	>30	7	10
	<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer 2021

Tabel 3 Menunjukkan bahwa dari 70 responden lebih banyak dari kalangan usia > 25 Tahun, diketahui bahwa karakteristik responden Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju berdasarkan umur yaitu terdiri dari 7 orang yang berumur 22 tahun, 13 orang yang berumur 23 tahun, 7 orang yang berumur 24 tahun, 5 orang yang berumur 25 tahun, 11 orang yang berumur 26 tahun, 4 orang yang berumur 27 tahun, 10 orang yang berumur 28 tahun, 5 orang yang berumur 29 tahun, 1 orang yang berumur 34 tahun, 2 orang yang berumur 35 tahun, 1 orang yang berumur 30 tahun, 1 orang yang berumur 34 tahun, 1 orang yang berumur 36 tahun dan 1 orang yang berumur 37 tahun. Tingginya persentase umur karyawan PT. Rekind Daya Mamuju mengisyaratkan bahwa sebagian karyawan memiliki kematangan intelektual dan emosional sehingga konflik yang terjadi pada lingkungan kerja dapat diminimalisir.

**c) Karakteristik Pendidikan**

Untuk mengetahui besaran jumlah dan persentase frekuensi dalam penyebaran jenjang pendidikan atau tingkatan pendidikan yang dimiliki Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang. Diperoleh Karakteristik Pendidikan yang dirangkum dalam tabel 4. sebagai berikut :

**Tabel 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah Orang	%
1	S1	7	10
2	D4	6	8.57
3	D3	5	7.14
4	SMA/SMK	52	74.28
	<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer 2021

Tabel 4 Menunjukkan bahwa dari 70 responden, dalam penelitian ini menjadi responden kebanyakan dari kalangan SMA/SMK yaitu sebesar 74.28%, karena Sebagian besar Karyawan di site

PT. Rekind Daya Mamuju sebagai Operator atau Teknisi, yang hanya membutuhkan Kualifikasi pekerjaan lapangan serta skill yang terbatas.

**B. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3). Adapun variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja (Y). Karakteristik dari setiap variabel akan diuraikan sebagai berikut :

**a) Variabel Budaya Organisasi**

**Tabel 5 : Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi**

No.	Tanggapan Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Jumlah	Rata Skor
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	12	17.1	7	10.0	7	10.0	23	32.9	21	30.0	244	3.49
2	X1.2	8	11.4	17	24.3	16	22.9	23	32.9	6	8.6	212	3.03
3	X1.3	10	14.3	9	12.9	20	28.6	24	34.3	7	10.0	219	3.13
4	X1.4	10	14.3	12	17.1	17	24.3	26	37.1	5	7.1	214	3.06
5	X1.5	9	12.9	11	15.7	22	31.4	21	30.0	7	10.0	216	3.09
6	X1.6	9	12.9	10	14.3	25	35.7	20	28.6	6	8.6	214	3.06
7	X1.7	12	17.1	16	22.9	16	22.9	23	32.9	3	4.3	199	2.84
8	X1.8	15	21.4	19	27.1	16	22.9	15	21.4	5	7.1	186	2.66
9	X1.9	11	15.7	8	11.4	9	12.9	24	34.3	18	25.7	240	3.43
10	X1.10	10	14.3	12	17.1	12	17.1	14	20.0	22	31.4	236	3.37
<b>TOTAL</b>											2180	31.14	

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan skor jawaban masing-masing indikator variabel yang umumnya memberikan tanggapan yang bervariasi. Dilihat dari hasil statistik terlihat nilai mean untuk indikator pertama dari variabel Budaya Organisasi yaitu Misi dan Strategi kerja dengan mean sebesar 3,49. Demikian halnya dengan indikator kedua yaitu Kepemimpinan dan efektivitas manajemen dengan mean 3,03. Indikator ketiga yaitu Komunikasi dan pengambilan keputusan dengan mean 3,13. Indikator keempat yaitu Desain dan struktur organisasi dengan mean 3,06. Indikator kelima yaitu Perilaku organisasi dengan mean 3,09. Indikator keenam yaitu Pengetahuan dan kompetisi dengan mean 3,06. Indikator ketujuh yaitu Intervensi bisnis dan organisasi dengan mean 2,84. Indikator kedelapan yaitu Inovasi dan pengambilan resiko dengan mean 2,66. Indikator kesembilan yaitu Kinerja dengan mean 3,43 dan Indikator kesepuluh yaitu Inovasi dan pengambilan resiko dengan mean 3,37.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat indikator Budaya Organisasi berupa misi dan strategi memiliki nilai yang tinggi dilihat dari skor rata-rata yang ditunjukkan, yang berarti misi dan Strategi kerja dari masing-masing karyawan PT. Rekind Daya Mamuju sangat mendukung dalam pencapaian Kinerja Karyawan.

**b) Variabel Kompetensi**

**Tabel 6: Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi**

No	Tanggapan Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Jumlah	Rata Skor
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	12	17.1	18	25.7	18	25.7	15	21.4	7	10.0	197	2.81
2	X2.2	17	24.3	15	21.4	26	37.1	10	14.3	2	2.9	175	2.50
3	X2.3	15	21.4	16	22.9	27	38.6	9	12.9	3	4.3	179	2.56
4	X2.4	14	20.0	17	24.3	18	25.7	18	25.7	3	4.3	189	2.70
5	X2.5	22	31.4	12	17.1	9	12.9	25	35.7	2	2.9	183	2.61
<b>TOTAL</b>											923	13.19	

Sumber : Data Primer 2021



Persepsi responden tentang Kompetensi ditunjukkan pada tabel 6 sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan skor jawaban masing-masing indikator variabel yang umumnya memberikan tanggapan yang bervariasi. Dilihat dari hasil statistik terlihat nilai mean untuk indikator pertama dari variabel Kompetensi yaitu Keterampilan dengan mean sebesar 2,81. Demikian halnya dengan indikator kedua yaitu pengetahuan dengan mean 2,50. Indikator ketiga yaitu konsep diri dengan mean 2,50. Indikator keempat yaitu sifat dengan mean 2,70. Indikator kelima yaitu motif dengan mean 2,61.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat indikator kompetensi berupa Keterampilan memiliki nilai yang tinggi dari kelima indikator dilihat dari skor rata-rata yang ditunjukkan, yang berarti Keterampilan dari masing-masing karyawan PT. Rekind Daya Mamuju mendukung dalam pencapaian Kinerja Karyawan, namun masih perlu adanya upaya peningkatan dari Indikator tersebut agar kompetensi Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju terus berkembang, seperti melakukan pelatihan rutin, *Knowledge sharing* antar divisi dan Sertifikasi Operator tetap dilaksanakan.

**c) Variabel Motivasi Kerja**

**Tabel 7: Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja**

No.	Tanggapan Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Jumlah	Rata Skor
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X3.1	8	11.4	15	21.4	6	8.6	18	25.7	23	32.9	243	3.47
2	X3.2	7	10.0	17	24.3	19	27.1	18	25.7	9	12.9	215	3.07
3	X3.3	7	10.0	20	28.6	17	24.3	18	25.7	8	11.4	210	3.00
4	X3.4	5	7.1	19	27.1	17	24.3	12	17.1	17	24.3	227	3.24
5	X3.5	9	12.9	24	34.3	15	21.4	17	24.3	5	7.1	195	2.79
6	X3.6	11	15.7	15	21.4	11	15.7	22	31.4	11	15.7	217	3.10
7	X3.7	9	12.9	12	17.1	15	21.4	28	40.0	6	8.6	220	3.14
<b>TOTAL</b>											1527	21.81	

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan skor jawaban masing-masing indikator variabel yang umumnya memberikan tanggapan yang bervariasi. Dilihat dari hasil statistik terlihat nilai mean untuk indikator pertama dari variabel Motivasi kerja yaitu Fisiologis dengan mean sebesar 3,47. Demikian halnya dengan indikator kedua yaitu Keamanan dengan mean 3,07. Indikator ketiga yaitu Sosial dengan mean 3,00. Indikator keempat yaitu Penghargaan dengan mean 2,24. Indikator kelima yaitu aktualisasi diri dengan mean 2,79. Indikator keenam yaitu Prestasi dengan mean 3,10. Indikator ketujuh yaitu Lingkungan kerja dengan mean 3,14.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat indikator Motivasi kerja kebutuhan Fisiologis memiliki nilai yang tinggi dilihat dari skor rata-rata yang ditunjukkan, yang berarti Fisiologis dari masing-masing karyawan PT. Rekind Daya Mamuju sangat mendukung dalam pencapaian Kinerja Karyawan.

**d) Variabel Kinerja**

**Tabel 8: Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja**

No.	Tanggapan Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Jumlah	Rata Skor
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y.1	7	10.0	13	18.6	20	28.6	23	32.9	7	10.0	220	3.14
2	Y.2	10	14.3	15	21.4	17	24.3	24	34.3	4	5.7	207	2.96
3	Y.3	9	12.9	13	18.6	17	24.3	25	35.7	6	8.6	216	3.09
4	Y.4	9	12.9	16	22.9	14	20.0	16	22.9	16	22.9	220	3.18

No.	Tanggapan Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Jumlah	Rata Skor
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
5	Y.5	9	12.9	15	21.4	24	34.3	18	25.7	4	5.7	203	2.90
6	Y.6	7	10.0	22	31.4	12	17.1	23	32.9	6	8.6	209	2.99
<b>TOTAL</b>												1275	18.21

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan skor jawaban masing-masing indikator variabel yang umumnya memberikan tanggapan yang bervariasi. Dilihat dari hasil statistik terlihat nilai mean untuk indikator pertama dari variabel Kinerja yaitu Kualitas dengan mean sebesar 3,14. Demikian halnya dengan indikator kedua yaitu Kuantitas dengan mean 2,96. Indikator ketiga yaitu ketepatan waktu dengan mean 3,09. Indikator keempat yaitu Disiplin kerja dengan mean 3,18. Indikator kelima yaitu motif dengan mean 2,61. Indikator kelima yaitu inovatif dengan mean 2,90. Dan Indikator keenam yaitu spontan dengan mean 2,99.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat indikator Kinerja Inovatif memiliki nilai yang tinggi dilihat dari skor rata-rata yang ditunjukkan, yang berarti Inovatif dari beberapa karyawan PT. Rekind Daya Mamuju telah mendukung dalam pencapaian Kinerja Karyawan. Namun masih perlu adanya Upaya peningkatan untuk indikator dalam variabel Kinerja.

**C. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a) Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 1986). Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Dalam uji validitas dilakukan uji koefisien korelasi (r). Suatu indikator dianggap valid dihitung dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 9: Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Pernyataan	Sig (2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
	X1.4	0.000	Valid
	X1.5	0.000	Valid
	X1.6	0.000	Valid
	X1.7	0.000	Valid
	X1.8	0.000	Valid
	X1.9	0.000	Valid
	X1.10	0.000	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.006	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
	X2.4	0.000	Valid
	X2.5	0.000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.000	Valid
	X3.2	0.000	Valid
	X3.3	0.001	Valid
	X3.4	0.000	Valid

Variabel	Pernyataan	Sig (2-tailed)	Keterangan
	X3.5	0.000	Valid
	X3.6	0.000	Valid
	X3.7	0.000	Valid
Kinerja (Y1)	Y1.1	0.000	Valid
	Y1.2	0.000	Valid
	Y1.3	0.000	Valid
	Y1.4	0.000	Valid
	Y1.5	0.000	Valid
	Y1.6	0.000	Valid

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa dari seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05.

**b) Uji Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya kemudian diolah dengan bantuan program SPSS 26 for Windows. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner reliabel (Suswanto, 2015). Secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini:

**Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi	0,888	10	Reliabel
Kompetensi	0,658	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0,634	7	Reliabel
Kinerja Perusahaan	0,652	6	Reliabel

Sumber : Data Primer 2021

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel Budaya Organisasi diperoleh *Cronbach Alpha* 0,888 lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Budaya Organisasi, kompetensi dan Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur variabel Budaya Organisasi kompetensi dan Motivasi Kerja pada PT.Rekind Daya Mamuju.

**D. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik harus dilakukan sebelum pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda agar kesimpulan dari regresi tidak bias, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedasitas (Imam Ghozali, 2018).

**a) Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Hasil

Uji Normalitas secara *statistic kolmogorof-Smirnov* menggunakan bantuan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 11: Hasil Uji Normalitas**

OnSample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25347239
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.043
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correctin.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* tersebut menunjukkan bahwa didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode ini menunjukkan model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas atau data yang digunakan berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 2. sebagai berikut :

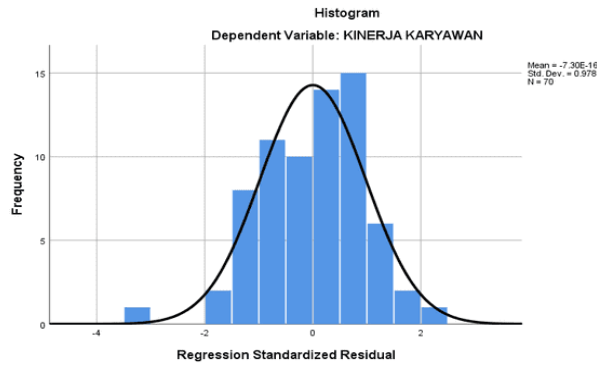


**Gambar 2. Uji Normalitas Normality Probability Plot**

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal *probability plot* tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode ini menunjukkan model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas atau data yang digunakan berdistribusi normal.

**Histogram**

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak berdistribusi secara normal. Adapun hasil pengujian grafis uji normalitas *Histogram* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 3. sebagai berikut :



Gambar 3. Uji Normalitas Histogram Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil Uji Normalitas *Histogram* tersebut menunjukkan bahwa data berbentuk lonceng. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode ini menunjukkan model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas atau data yang digunakan berdistribusi normal.

**b) Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10

Dasar pengambilan keputusan Uji *Multikolinearitas Tolerance* dan VIF: Menurut Imam (Ghozali, 2011) Tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00.

Tabel 12: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)			
	BUDAYA ORGANISASI	.244	.903	1.108
	KOMPETENSI	.225	.949	1.054
	MOTIVASI KERJA	.475	.950	1.053
A. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 12 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

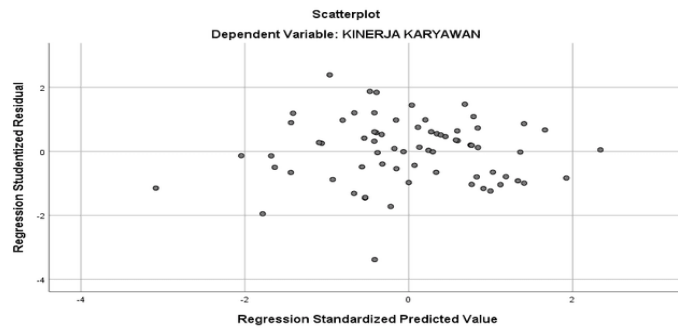
**c) Uji Heteroskedasitas**

Menurut Imam (Ghozali, 2018), tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada plot yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y.

Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Keduanya seperti bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur, sedangkan homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Adapun hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini, dapat dilihat pada Diagram 5.7 sebagai berikut :



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dalam hal ini uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah garis nol secara acak. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, melainkan homoskedastisitas, dimana penelitian ini tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuan.

**d) Model Regresi**

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas, terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Dari analisa sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi berganda dengan program SPSS diperoleh seperti tabel 13. Untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya organisasi, Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap variabel kinerja, digunakan regresi linear berganda dengan hasil pengolahan data sebagaimana terdapat pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Koefisien Regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.717	3.099		.877	.038		
	BUDAYA ORGANISASI	.244	.047	.504	5.163	.000	.903	1.108
	KOMPETENSI	.225	.103	.208	2.183	.033	.949	1.054
	MOTIVASI KERJA	.475	.083	.545	5.720	.000	.950	1.053

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui nilai konstan yaitu  $\alpha = 2,71$  sedangkan koefisien variabel budaya organisasi 0,244, koefisien variabel kompetensi 0,225, koefisien Motivasi kerja 0,475. Berdasarkan tabel 13 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = B_0 + 2,717 + 0,244X_1 + 0,225X_2 + 0,475X_3$$

Keterangan :

X1 =Budaya Organisations

X2 =Kompetensi

X3 =Motivasi Kerja

Dari Persamaan tersebut diatas, dijelaskan bahwa:

- a. Variabel budaya organisasi, Kompetensi dan Motivasi kerja mempunyai arah koefisien regresi yang bertanda positif terhadap kinerja. Koefisien regresi budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,24 yang berarti bahwa budaya organisasi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- b. Koefisien regresi Kompetensi memberikan nilai sebesar 0,225 yang berarti bahwa Kompetensi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,475 yang berarti bahwa Kompetensi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

#### e) Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Sedangkan pengujian secara simultan dilakukan dengan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dapat dilihat pada tabel 13 dan 14.

#### Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian t dilakukan dengan melihat signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

1. Pengujian koefisien regresi Budaya Organisasi  
Pada variabel budaya organisasi, nilai t hitung 5,163 dengan taraf signifikansi 0,00 sedangkan t tabel 1,998.  $T_{\text{Hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , hal ini berarti Hipotesis diterima. Dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekind Daya Mamuju.
2. Pengujian koefisien regresi Kompetensi  
Pada variabel budaya organisasi, nilai t hitung 2,183 dengan taraf signifikansi 0,033 sedangkan t tabel 1,998.  $T_{\text{Hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , hal ini berarti Hipotesis diterima. Dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekind Daya Mamuju.
3. Pengujian koefisien regresi Motivasi Kerja  
Pada variabel budaya organisasi, nilai t hitung 5,720 dengan taraf signifikansi 0,00 sedangkan t tabel 1,998.  $T_{\text{Hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , hal ini berarti Hipotesis diterima. Dengan demikian Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekind Daya Mamuju.

#### Uji F

Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama - sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk mengkaji pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama menggunakan uji.

**Tabel 14: Hasil Analisis Regresi Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.415	3	185.138	16.730	.000 <sup>b</sup>
	Residual	730.371	66	11.066		
	Total	1285.786	69			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI						

Sumber : Data Primer 2021

Diketahui bahwa pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung =16,730 dengan signifikansi 0,000 sedangkan Ftabel 2,76. Maka menggunakan batas signifikansi 0,05, hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Adapun perolehan nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 19 sebagai berikut :

**Tabel 15: Hasil Pengujian Determinasi Instrumen Penelitian**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.732	.606	3.327
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI				

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel 15 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,732. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi, kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan Kinerja kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju sebesar 73,2%. Sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**f) Pembahasan**

Berdasarkan Analisa pengujian regresi linear berganda diatas, dapat penulis paparkan pembahasan untuk menjawab tujuan – tujuan dalam penelitian ini, pembahasan hasil pada penelitian ini sebagai berikut :

**1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Pengaruh dari budaya organisasi secara parsial dalam penelitian ini, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, berdasarkan data hasil penelitian budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,163 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rekind Daya Mamuju. Pengujian hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya

Mamuju. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada budaya organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik budaya organisasi perusahaan pada perusahaan ini maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan telah memahami tentang budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mengenal dan terikat pada perusahaannya. Seorang karyawan yang memiliki budaya organisasi tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabdikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Karyawan yang merasa lebih berbudaya organisasi pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Ukuran budaya organisasi meliputi loyalitas serta keterlibatan karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Budaya organisasi dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya terhadap *turn over* dan hubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki budaya organisasi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Hasil ini sekaligus mendukung landasan teori Hessel (2007) bahwa budaya organisasi adalah salah satu factor organisasional yang dapat mendorong kinerja. Implikasinya bagi manajemen adalah, agar kinerja karyawan bisa didorong lebih optimal, maka nilai-nilai di dalam budaya perusahaan yang sudah ada saat ini harus ditanamkan lebih kuat agar bisa lebih dipahami dan diaplikasikan oleh karyawan. Nilai budaya organisasi yang masih perlu mendapatkan perhatian adalah pada sisi kedisiplinan karyawan PT. Rekind Daya Mamuju yang masih berada ditingkat rendah. Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil temuan empiris dari penelitian Nurjannah (2008) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada Biro Lingkup departemen Pertanian), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Dewinda Heriyati (2007), yang meneliti pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu, Penelitian yang dilakukan oleh Siswan Siddik (2015) dengan penelitian Pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan dan kehutanan kabupaten Sarolangun. Adapun hasil penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar **2,183** dengan taraf signifikansi hasil sebesar **0,033** tersebut lebih kecil dari **0,05**, dengan demikian hipotesis diterima. Pengujian hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja memperlihatkan adanya pengaruh kompetensi yang positif dan terhadap kinerja. Maka semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun, masih perlu adanya peningkatan kompetensi yang merata keseluruhan karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Rekind Daya Mamuju. Hal ini telah sesuai dengan pendapat (Spencer, 1993) yang menyatakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah-satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit. Sehingga karyawan dapat memiliki semangat tinggi

dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan yang cepat dan cekatan dalam merespon sesuatu dan melayani konsumen yang membutuhkan pelayanan, pengetahuan karyawan yang sudah sesuai dengan penempatan pekerjaan, dan ketrampilan karyawan diberbagai hal sudah baik. Pimpinan juga sering memotivasi karyawan agar lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Kristina Nugi Keran (2010), yang meneliti pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di yayasan bintang timur tangerang. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa variabel kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar **5,720** dengan taraf signifikansi hasil sebesar **0,00** tersebut lebih kecil dari **0,05**, dengan demikian hipotesis diterima. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Dengan demikian maka kesimpulan pada penelitian ini sesuai dengan landasan teoritis dari (Mangkunegara, 2005) yang menyatakan bahwa motivasi seseorang akan mendorongnya untuk mencapai kinerja secara maksimal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beberapa karyawan sudah memiliki motivasi yang sangat tinggi untuk bisa meningkatkan kinerja, namun masih perlu adanya peningkatan motivasi dari manajemen seperti halnya mendapatkan pimpinan yang baik dan bisa adil memperlakukan karyawan, mendapatkan kesempatan karir dan hubungan pertemanan yang menyenangkan. Maka implikasinya bagi manajemen adalah berusaha mewujudkan motif-motif karyawan tersebut menjadi kenyataan semaksimal mungkin. Motif *rewards* perlu dipenuhi secara adil, transparan dan kompetitif. Motif harapan perlu dipenuhi perusahaan dengan menempatkan pimpinan yang dekat dengan karyawan dan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk memperoleh promosi jabatan. Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan (2015), yang meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lestari Purnama Perkasa.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab IV, dapat diambil beberapa kesimpulan:

- a. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Rekind Daya Mamuju,
- b. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Rekind Daya Mamuju.
- c. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Rekind Daya Mamuju.

### 5.Saran

Adapun saran yang penulis berikan yaitu berkaitan dengan budaya organisasi, perusahaan perlu lebih intensif dan menguatkan budaya organisasi yang ada dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawannya, Sehingga diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih kuat lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam perusahaan. Berkaitan dengan kompetensi berkaitan dalam peningkatan kinerja karyawan seorang pemimpin harus memberikan peluang yang sebesar besarnya kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, sehingga kemampuan dan skill dari karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari PT. Rekind Daya Mamuju. Berkaitan dengan Motivasi, perusahaan dalam membuat kebijakan harus dapat memotivasi kerja para karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, dengan jalan memberikan penghargaan bagi karyawan yang profesional terhadap



pekerjaannya, serta adanya penghargaan dari perusahaan yang terkait. Dengan adanya perhatian tersebut diharapkan karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan juga harus mampu untuk mengembangkan motivasi diri dengan peningkatan kualitas pekerjaan dengan cara meningkatkan jumlah pekerjaan yang dikerjakan dan kuantitas pekerjaan dengan cara memperbaiki mutu pekerjaan dari waktu ke waktu serta memahami aturan yang berlaku di PT. Rekind Daya Mamuju. Penelitian selanjutnya perlu melakukan kajian terhadap variabel-variabel yang belum termuat dalam penelitian ini, seperti Kompensasi dan Kepuasan Kerja, sehingga akan menghasilkan kajian yang lebih sempurna.

### Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia* Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Abdullah, M. Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agung, A.M., Lilik. 2007. *Budaya Perusahaan ke Budaya Kerja, dalam buku. Corporate Culture, Challenge to Excellence*, Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- A Muri Yusuf. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Anwar, Ilham. (2010). *Pengembangan Bahan Ajar. Bahan Kuliah Online*. Direktori UPI. Bandung.
- Azwar, Saifudin. 1986. *Validitas dan Reliabilitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Daulay Raiihanah & Kurnia Efrey 2019. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan*. 1(1), 209 -218.
- Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediako
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Fironika V. (2018). *Kebijakan Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv Wira Satya Perkasa Kediri*. (skripsi sarjana, University of Nusantara PGRI Kediri)  
[http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2018/14.1.02.02.0197.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2018/14.1.02.02.0197.pdf) [23 Oktober 2021].
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, J. L., John M. I 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Delapan. Alih Bahasa Adiarni. N. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Istijanto. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko. T. Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Kasenda, R. (2013). *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*.Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal 853-859. (<http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ve> [6 November 2021]).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Keran, N.2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. (Tesis Magister, University of Esa Unggul, 2010) [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master\\_2574Kristina\\_Nugi\\_K\\_2010-01-041.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master_2574Kristina_Nugi_K_2010-01-041.pdf) [17 Oktober 2021].
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahardhika, dkk. 2013. *Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa barat)*. Jawa Barat
- Maretasari Rina & Nuraini Fitri 2018. *Pengaruh Kebijakan Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening*. 1(14), 10 -20.Malang.
- Moeherton 2010. *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nurchayani Ni Made & Adnyani Dewi I.G.A , 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* . 5 (1), 500 – 532.
- Pardede Viona Rosalin Priscilla 2020. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Bento Pelangi Makmur (Bpm)*. Universitas Tiridianti Palembang.
- Posuma, Cristilia O. 2013. *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta.
- Schien. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. San Fransisco.
- Silalahi, Ulber, 2013, *Asas-Asas Manajemen, Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama*.
- Sopiah.2011, *Perilaku Organisasional*: C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Sudigdo Sastroasmoro, Sofyan ismael (eds). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta : Sagung Seto. 2008. p 112-125.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumitro, Ito. (2009). Fironika V. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Struktural di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. (Tesi Mgister, University Sultan Ageng Tirtayasa)*. Diakses <https://digilib.esaunggul.ac.id/pengaruh-budaya-organisasi-dan-motivasikerja-terhadap-kinerja-pegawai-strukturaldi-universitas-sultan-ageng-tirtayasa-4156.html> [17 Oktober 2021].
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syamsurizal 2016, *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta Edisi : 49 Juli 2016 | ISSN : 1829 – 7463.
- Tampi, B. J. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK Regional Sales Manado*. Jurnal “Acta Diurna”. Vol. III (4) :1-20.
- Tampubolon, Dr. Manahan P., 2004, *Manajemen Operasional (Operation Management)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2007, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo
- Uha, Ismail Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja, jakarta: Kencana, 2013.
- Umi farida dan Sri hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.
- Wahyudi Eden, 2019. *Implementasi kebijakan Tentang Kepegawaian dan Motivasi dalam Upaya Mencapai Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung*. 8 (3), 200-210.
- Wardiah, Lasmi M. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). *Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan*, Jurnal Manajemen & Bisnis, 14 (2): 61-78.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Zahriyah, Umi Wita. dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.