**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY* DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**DIVISI PRODUKSI PT. MESKOM AGRO SARIMAS**

 **BENGKALIS**

# Rezki Ananda1), Samsir2), Rio Jonnes M, Marpaung2)

1. Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau
2. Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email: rezki.ananda4447@student.unri.ac.id

*The Influence of Organizational Culture, Self Efficacy and Work Spirit on The Performance Of Empolyees In The Production Division Of*

*PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis*

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of organizational culture, self-efficacy and morale on the performance of production division employees at PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis. The population is 70 people with a total sample of 70 people. The analytical method used in this study is quantitative descriptive with the Multiple Linear Regression Analysis technique using SPSS version 25. The results of this study indicate organizational culture (X1) has a significant effect on performance (Y), self-efficacy (X2) has a significant effect on performance (Y) , Work enthusiasm (X3) has a significant effect on performance (Y) with F count (75.390) > F table (2.74) and a significant 0.000 <0.05 means that simultaneously organizational culture, self-efficacy and morale have an influence on employee performance production division of PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis with an adjusted r squared value of 0.764 or 76.4%.*

*Keywords: Organizational Culture, Self Efficacy, Work Spirit, Performance*

**PENDAHULUAN**

 Era globalisasi perkembangan teknologi menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dengan hasil kerja yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015).

 Mengelola perusahaan dibutuhkan budaya organisasi yang dapat memengaruhi bagaimana anggota organisasi berperilaku dan menjadi acuan saat menyelesaikan tugas dan kebijakan organisasi (Afandi, 2018).

 *Self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai (Bandura, 2013). Proses mendapatkan kinerja yang baik berasal dari *self efficacy* yang meyakini kemampuan karyawan sehingga memaksimalkan pekerjaan yang dijalani

 Menjalankan pekerjaan membutuhkan rasa gairah dalam menyelesaikan tugas yang telah diterima. semangat kerja sebagai kondisi rohaniah atau perilaku individu karyawan dan kelompok dapat memunculkan kesenangan yang mendalam pada diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan konsekuen (Busro, 2018). Namun pada observasi awal terdapat karyawan divisi produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis bersantai disaat jam kerja, selalu terlambat dan menjadi kebiasaan sehingga berdampak pada perusahaan. Berikut hasil Crude Palm Oil (CPO):

**Tabel 1: Data CPO (Crude Palm Oil) PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Karyawan** | **Target/ton** | **Realisasi/ton** | **Presentase (%)** |
| 2017 | 74 | 405.000 | 372.000 | 91,85 |
| 2018 | 72 | 405.000 | 380.000 | 93,82 |
| 2019 | 68 | 405.000 | 364.000 | 89,87 |
| 2020 | 63 | 390.000 | 342.000 | 87,69 |
| 2021 | 70 | 405.000 | 350.000 | 86,41 |

**Sumber:***PT Meskom Agro Sarimas Bengkalis 2022*

Berdasarkan tabel 1 pada tahun 2017-2021 tidak mencapai target yang telah ditentukan sehingga penelitian dilakukan pada divisi produksi karena berdasarkan observasi terdapat karyawan melanggar aturan seperti alfa, terlambat dan tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang mencerminkan budaya organisasi kurang melekat pada diri karyawan, self efficacy karyawan kurang dan tidak semangat melakukan pekerjaan sehingga kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan perlu ditingkatkan.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Teori Budaya Organisasi**

**Pengertian Budaya Organisasi**

 Afandi (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, asumsi, keyakinan, filosofi dan kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

**Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

1. Kepemimpinan, gaya pimpinan organisasi yang profesional
2. Kedisiplinan, menjalankan yang ada pada organisasi
3. Hubungan organisasi, hubungan antara jabatan, pimpinan dan karyawan
4. Komunikasi, komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

**Indikator Budaya Organisasi**

Afandi (2018) mengatakan budaya organisasi memiliki indikator sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

 Norma organisasi berutuan mengelola prilaku anggota organisasi sehingga dapat diprediksi serta dikendalikan.

1. Pelaksanaan nilai-nilai

 Pedoman anggota organisasi terhadap nilai integritas, kejujuran dan keterbukaan dalam bertindak.

1. Kepercayaan

 Pandangan organisasi mengenai karakteristik moral yang dianggap benar dan salah.

1. Pelaksanaan kode etik

 Pedoman anggota organisasi berprilaku yang dibentuk masyarakat dan diwariskan pada setiap generasi.

**Teori *Self Efficacy***

 MenurutBandura (2013) *Self efficacy* adalah kemampuan generatif yang dimiliki individu meliputi kognitif, sosial, dan emosi

**Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

 Menurut Bandura (2013)tinggi rendahnya *self efficacy* mencangkup dari beberapa faktor yakni:

1. Jenis kelamin

 Terdapat perbedaan pada laki-laki dan perempuan dari beberapa jenis pekerjaan

1. Umur

 *Self efficacy* dibentuk melalui pembelajaran selama hidup. Individu yang lebih tua cenderung memiliki lebih banyak waktu dan pengalaman.

1. Jenjang Pendidikan

 Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki efikasi diri yang lebih tinggi karena pada dasarnya mereka memiliki kesempatan untuk belajar bagaimana memecahkan masalah dalam kehidupan.

1. Pengalaman

 Individu dengan pengalaman kerja lebih lama memiliki *self efficacy* lebih tinggi, tetapi bisa mengalami penurunan atau sama,

**Indikator *Self Efficacy***

 Menurut Brown et al dalam Sahidillah (2020) Indikator *self efficacy* mengacu pada tiga dimensi, yakni *magnitude*, *generality*, dan *strength* yaitu:

1. Yakin mampu menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin dapat menjalankan tugas tertentu.
2. Yakin dapat memotivasi diri, individu dapat memotivasi pada diri sndiri untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Yakin berusaha dengan keras, gigih dan tekun, individu gigih agar pekerjaan mencapai tujuan
4. Yakin mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, individu mampu mengatasi hambatan dan kesulitan hingga keluar pada fase tersebut.

**Teori Semangat Kerja**

 Semangat kerja, menurut Busro (2018), didefinisikan sebagai keadaan mental atau perilaku individu dan kelompok yang dapat menimbulkan keghairahan yang mendalam untuk melakukan pekerjaan yang keras dan berulang di tempat kerja.

**Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja Menurut Busro (2018) adalah:

1. Keamanan kerja, Keamanan kerja, karena pekerjaan yang dikontrol karyawan tersebut relatif tetap
2. Kesempatan untuk maju, karena karyawan dapat meningkatkan kualitas diri atau karirnya
3. Kondisi Kerja, tempat kerja yang nyaman dan harmonis
4. Kepemimpinan, tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan dan akan menumbuhkan rasa hormat karyawan
5. Kompensasi, lebih banyak pendapatan yang diterima maka lebih tinggi semangat kerja.

**Indikator Semangat Kerja**

Busro (2018) menjelaskan indikator yang dapat mengukur semangat kerja yaitu:

1. Absensi, menunjukkan keterlibatan tugas karyawan
2. Kerja Sama, semakin banyak karyawan bekerja sama dengan karyawan lain semakin semangat mereka untuk bekerja
3. Kepuasan kerja, seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan, prilaku dan sikap yang dibentuk organisasi baik secara tertulis ataupun tidak
5. Kegairahan kerja, kegairahan kerja diperlihatkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam melaksanakan pekerjaan.

**Teori Kinerja**

Mangkunegara (2015) berpendapat kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dilakukan oleh pekerja dalam proses pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan.

**Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

 Menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor Kemampuan

 Secara psikologis, kompetensi karyawan mencakup potensi dan potensi. Karyawan dengan kemampuan luar biasa dengan pendidikan yang sesuai dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan akan dengan mudah mencapai efisiensi yang diharapkan, dengan keterampilan karyawan tersebut, kinerja perusahaan akan tercapai.

1. Faktor Motivasi

 Motivasi dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai efisiensi kerja yang maksimal. Sikap mental karyawan harus dipersiapkan secara psikologis (mental, fisik, tujuan dan situasional).

**Indikator Kinerja**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015):

1. Kualitas kerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan perusahaan
2. Kuantitas kerja, karyawan mampu mencapai target yang telah dibuay
3. Tanggung jawab, karyawan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan
4. Kerjasama, memiliki hubungan yang harmonis sesama karyawan
5. Inisiatif, tekat karyawan untuk belajar demi mencapai hasil yang maksimal.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis yang bergerak di bidang Perkebunan Kelapa Sawit (PKS) dengan populasi karyawan divisi produksi berjumlah 70 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan seluruh populasi yang gunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2018).

 Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder menggunakan teknik survey untuk memperoleh data primer. Teknik pengumpulan data dengan metode survey yakni, melakukan observasi, menyebarkan kuesioner dan dengan penyebaran kuesioner maka penulis dapat memperoleh data primer

**Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2018) analisis dekriptif merupakan statistik yang digunakan untuk memenganalisis data dengan cara memaparkan data diperoleh sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan. Analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif bertujuan menerangkan serta membahas data yang terhubung dengan teori-teori yang terkait dengan objek penelitian serta diambil suatu kesimpulan. Pengolahan data terkait budaya organisasi, *self efficacy*, semangat kerja dan kinerja menggunakan SPSS versi 25.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

**Berdasarkan Umur**

**Tabel 2: Responden menurut umur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkatan Umur** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| <20 | 4 | 5,71 |
| 21-30 | 29 | 41,42 |
| 31-39 | 34 | 48,57 |
| 40> | 3 | 4,28 |
| **Total** | **70** | **100** |

**Sumber:***Olahan data 2023*

 Dari tabel 2 bahwa pekerjaan yang dijalani mulai dari penanaman bibit sawit hingga mengambil hasil panen sawit dan mengolah menjadi Crude Palm Oil (CPO) sehingga membutuhkan karyawan dalam usia yang produktif sehingga lebih mumpuni melakukan pekerjaan berat dan pada usia tersebut membuat pengalaman dibutuhkan dalam proses pengolahan sehingga mendapatkan kinerja lebih maksimal.

**Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 3: Responden menurut jenis kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis kelamin** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 1 | Laki-laki | 63 | 90 |
| 2 | Perempuan | 7 | 10 |
| **Total** | **70** | **100** |

**Sumber:***Olahan data 2023*

 Pada tabel 3 bahwa proses pengerjaan produksi sawit merupakan pekerjaan yang berat sehingga laki-laki lebih dibutuhkan karena secara umum laki-laki memiliki tenaga yang lebih kuat dari pada perempuan, sehingga perempuan lebih ditempatkan pada bagian non pengolahan dan staff PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis

**Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 4: Responden menurut tingkat pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 1 | SMA | 45 | 64,28 |
| 2 | D3 | 6 | 8,57 |
| 3 | S1 | 19 | 27,14 |
| **Total** | **70** | **100** |

**Sumber:***Olahan data 2023*

Pada tabel 4 bahwa perusahaan PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis bagian produksi sawit lebih mengutamakan yang berpengalaman, memiliki kemampuan serta skill dibandingkan pendidikan formal

**Berdasarkan Lama Kerja**

**Tabel 5: Responden Menurut lama bekerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Lama Bekerja** | **Jumlah** | **Persentase (%)** |
| 1 | 1-5 Tahun | 41 | 58,57 |
| 2 | 6-10 Tahun | 16 | 22,85 |
| 3 | 10> Tahun | 13 | 18,57 |
| **Total** | **70** | **100** |

**Sumber:***Olahan data 2023*

 Pada tabel 5 bahwa karyawan dengan masa kerja tersebut bahwa PT. Meskom Agro Sarimas terbuka dalam penerimaan tenaga kerja namun tetap membutuhkan karyawan yang sudah lama bekerja untuk memberikan arahan dan menjadi acuan yang ada dalam perusahaan sehingga proses produksi yang dijalankan tetap memiliki kualitas.

**Uji Validitas**

Kuesioner dinyatakan valid jika mampu mengemukakan sesuatu dengan kuesioner. Untuk mengetahui kuesioner valid dengan melihat r tabel statistik dengan tingkat signifikansi 0,05. Cara melihat r tabel < r hitung, untuk mencari nilai r tabel dengan jumlah responden (70) – 2 = 68. R tabel = 0,235

**Tabel 6: Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pernyataan** | **N** | **R Hitung** | **R Tabel** | **Ket** |
| **Budaya Organisasi (X1)** | P1 | 70 | 0,727 | 0,235 | Valid |
| P2 | 70 | 0,761 | 0,235 | Valid |
| P3 | 70 | 0,657 | 0,235 | Valid |
| P4 | 70 | 0,660 | 0,235 | Valid |
| ***Self Efficacy* (X2)** | P1 | 70 | 0,749 | 0,235 | Valid |
| P2 | 70 | 0,704 | 0,235 | Valid |
| P3 | 70 | 0,699 | 0,235 | Valid |
| P4 | 70 | 0,606 | 0,235 | Valid |
| **Semangat Kerja (X3)** | P1 | 70 | 0,378 | 0,235 | Valid |
| P2 | 70 | 0,676 | 0,235 | Valid |
| P3 | 70 | 0,730 | 0,235 | Valid |
| P4 | 70 | 0,665 | 0,235 | Valid |
| P5 | 70 | 0,759 | 0,235 | Valid |
| **Kinerja (Y)** | P1 | 70 | 0,790 | 0,235 | Valid |
| P2 | 70 | 0,714 | 0,235 | Valid |
| P3 | 70 | 0,561 | 0,235 | Valid |
| P4 | 70 | 0,681 | 0,235 | Valid |
| P5 | 70 | 0,681 | 0,235 | Valid |

**Sumber:***Olahan data 2023*

 Berdasarkan tabel 6 maka seluruh butir pernyataan setiap variabel dikatakan valid dan dilanjutkan tahap uji realibilitas.

**Uji Realibilitas**

 Butir-butir pernyataan dikatakan reliabel jika Cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali, 2016)

**Tabel 7: Rekaptulasi Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Jumlah Item Kuesioner** | ***Cronbach’s Alpha*** | **Ket** |
| Budaya Organisasi (X1) | 4 | 0,632 | Reliabel |
| *Self Efficacy* (X2) | 4 | 0,627 | Reliabel |
| Semangat Kerja (X3) | 5 | 0,642 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 5 | 0,723 | Reliabel |

**Sumber:***Olahan data SPSS*

Berdasarkan tabel 7 seluruh variabel mendapatkan nilai Cronbach’s Alpha ≥ 0,60 sehingga setiap variabel dinyatakan reliabel dan dilanjutkan pada uji asumsi klasik

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil olahan data tidak menunjukkan gejala tidak normal, multikonearitas, atau heterokedasitas.

**Uji Normalitas**

**Gambar 1: Uji Normalitas Histogram**



**Sumber:***Olahan data SPSS*

 Pada gambar 1 histogram membentuk lonceng dan kedua sisi tak terhingga yang mengartikan variabel dependen berdistribusi normal.

**Gambar 2: Uji Normalitas P-Plot**



**Sumber:***Olahan data SPSS*

Pada gambar 2 bahwa penyebaran titik mengikuti garis diagonal sehingga data berdistribusi normal.

**Uji Multikolineritas**

**Tabel 8: Hasil Multikolineritas**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Budaya Organisasi | .372 | 2.688 |
| Self Efficacy | .310 | 3.223 |
| Semangat Kerja | .446 | 2.241 |

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:***Olahan data SPSS*

Pada tabel 8 tersebut, diketahui nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10, yaitu nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) 2,688, *Self Efficacy* (X2) 3,223 dan Semangat Kerja (X3) 2,241. Berdasarkan kriteria penilaian, jika VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala Multikonearitas oleh karena itu variabel yang digunakan dalam penelitian ini terhindar dari gejala multikonearitas**.**

**Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 4: Scatterplot**



**Sumber:***Olahan data SPSS*

Dalam gambar 4 diatas dapat dilihat bahwa pola titik menyebar namun untuk lebih memastikan lagi agar tidak memiliki gejala hetero, penelitian ini menggunakan uji Spearman’s rho One-Sample Kolmogorov-Smirnov, berikut tabel hasil uji Spearman’s rho:

**Tabel 9 Uji Spearman's rho**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 70 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.28168943 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .099 |
| Positive | .055 |
| Negative | -.099 |
| Test Statistic | .099 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .087c |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction.**Sumber:***Olahan data SPSS* |

 Pada tabel 9 nilai Sig 0,87 > 0,05 artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas sehingga data tersebut normal dan dapat melanjutkan pada tahap uji selanjutnya yakni Analisis Regresi Linear Berganda

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 10 Analisis Regresi Linear Bergganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.375 | 1.098 |  | 4.897 | .000 |
| Budaya Organisasi | .387 | .115 | .324 | 3.374 | .001 |
| Self Efficacy | .397 | .109 | .383 | 3.651 | .001 |
| Semangat Kerja | .257 | .086 | .263 | 3.001 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:***Olahan data SPSS*

 Pada tabel 10 maka perhitungan analisis regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Y = 5,375 + 0,3871 + 0,3972 + 0,2573 + e**

Sehingga jika terjadi peningkatan 1 peningkatan kinerja maka budaya organisasi berpengaruh 0,387, *self efficacy* berpengaruh 0,389 dan semangat kerja 0,257.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 11 Uji F Hitung**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 388.423 | 3 | 129.474 | 75.390 | .000b |
| Residual | 113.348 | 66 | 1.717 |  |  |
| Total | 501.771 | 69 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja |
| b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Self Efficacy**Sumber:***Olahan data SPSS* |

Pada hasil tabel 11 diperoleh f hitung (75,390) > F tabel (2,74) signifikan 0,000 < 0,05. Maka budaya organisasi, *self efficacy* dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis.

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 12: Uji T Hitung**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.375 | 1.098 |  | 4.897 | .000 |
| Budaya Organisasi | .387 | .115 | .324 | 3.374 | .001 |
| Self Efficacy | .397 | .109 | .383 | 3.651 | .001 |
| Semangat Kerja | .257 | .086 | .263 | 3.001 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:***Olahan data SPSS*

 Berdasarkan tabel 12 bahwa variabel budya organisasi, *self efficacy* dan semangat kerja memiliki nilai t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < 0,05 sehingga seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis.

**Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 13: Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .880a | .774 | .764 | 1.310 |
| a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Self Efficacy |
| b. Dependent Variable: Kinerja |

**Sumber:***Olahan data SPSS*

Dari tabel 13 di atas untuk melihat berapa persen pengaruh variabel independen pada variabel dependend jika menggunakan analisis linear berganda dilihat pada *Adjusted R Square.* Nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini sebesar 0,764 atau 76,4% berarti Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan divisi produksi PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis dengan tingkat pengaruh 76,4%.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis**

Hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan uji t didapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi sangat dibutuhkan dalam menjalankan organisasi tersebut karena dapat mengatur prilaku anggota organisasi, proses panen sawit dibutuhkan karyawan yang memiliki nilai-nilai integritas, kejujuran, keterbukaan terhadap kondisi, jumlah, hasil panen sawit sehingga menimbulkan kepercayaan dan pandangan anggota organisasi yang dianggap benar menjalankan kode etik yang merupakan kebiasaan diwariskan dari generasi ke generasi.

 Pada penelitian yang dilakukan oleh Penelitian ini sejalan dengan Puput Prahesti & Zusmawati (2023) diketauhi bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak sejalan dengan penelitian Marpaung & Darmawan (2022) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Meskom Argo Sarimas Bengkalis**

 Hasil penelitian dengan uji t menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* yang merupakan kemampuan karyawan yang diyakini membuat seluruh pekerjaan dilakukan secara maksimal dari kemampuan karyawan sehingga proses pengelolaan sawit secara kuantitas dan kualitas yang ditentukan perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan dengan giat, gigih dan tekun sehingga menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan jika terjadi suatu hambatan maka karyawan berusaha mencari solusi yang dibutuhkan.

 Penelitian ini sejalan dengan Puput Prahesti & Zusmawati (2023) berjudul Dampak Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja diketauhi bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi tidak sejalan dengan penelitian Marpaung & Darmawan (2022) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis**

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dalam mengelola sawit sangat dibutuhkan rasa semangat karena produksi sawit dilakukan setiap hari oleh karena itu absensi sebagai bentuk partisipasi terhadap pekerjaan, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan berguna untuk mendistraksi rasa lelah dalam memproduksi sawit sehingga menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kedisiplinan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

 Hasil ini sejalan dengan penelitian Silvia Sari Sitompul, Yusrizal dan Sri Hartati Simatupang (2021) yang mengungkapkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun pada penelitian Muhammad Shaleh Zainuddin & Muhammad Darman (2020) diketahui bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi, *self efficacy* dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang tertanam oleh pimpinan dan karyawan membuat nilai integritas, keterbukaan serta norma prilaku anggota organisasi terhadap kondisi, kualitas, kuantitas sawit sehingga dapat menyikapi sesuai dengan kode etik yang dibentuk organisasi sehinggatujuan organisasi tersebut tercapai.

 *Self efficacy* membuat karyawan merasa yakin dengan kemampuan nya sehingga proses produksi sawit menjadi lebih mudah karena dalam memanen sawit membutuhkan jumlah dan kualitas yang sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan sehingga karyawan yang giat dan tekun akan termotivasi menyelesaikannya dan bertahan jika menghadapi hambatan hingga mencari solusi.

 Semangat kerja tinggi dapat meringankan pekerjaan pemanen sawit yang membutuhkan tenaga yang kuat, rasa lelah dapat ditutupi dengan hubungan yang harmonis antara pimpinan atau karyawan sehingga meningkatkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Proses pengelolaan sawit membutuhkan kuantitas dan kualitas yang baik agar tetap terjaga dan terhindar dari pencemaran yang mencerminkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik. Maka kesimpulannya budaya organisasi, *self efficacy* dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis dengan besar pengaruh 76,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

**Saran**

1. Perusahaan hendaknya membentuk norma dan nilai yang dapat diyakini oleh karyawan, pimpinan juga memberikan kepercayaan dengan kode etik dalam bekerja yang baik dengan mendengarkan pendapat dari karyawan maka Budaya Organisasi akan lebih meningkat dan secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan divisi produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis.
2. Agar *Self Efficacy* meningkat, maka perusahaan perlu memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan tugas yang sedikit berbeda sehingga jika karyawan dapat menyelesaikan nya dengan baik.
3. Perusahaan diharapkan menciptakan Semangat Kerja yang tinggi dengan memperhatikan tingkat kehadiran karyawan datang ke kantor, tepat waktu dan teratur, hubungan antara pimpinan dan karyawan atau antar rekan kerja semakin harmonis, tingkat pelanggaran yang dilakukan dan kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dengan hal tersebut Semangat Kerja karyawan meningkat dan memiliki dampak pada Kinerja karyawan divisi produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis.
4. Penelitian selanjutnya lebih baik menambahkan variabel atau menggunakan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan divisi produksi PT. Meskom Agro Sarimas Bengkalis.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, Pandi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Zanafa Publishing, Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya

Bandura, A. (2013). Article of guide for ContructingSelf Efficacy Scales. By: Information Age Publishing.

Basri, S.K. and Rauf, R., 2021. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. YUME: Journal of Management, 4(1).

Budaya Organisasi, P., dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wan Dedi Wahyudi, M., & Tupti, Z. (2019). ? Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage, 2(1), 31–44. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta:Prenada Media Group.

Fadhilah, M.R. and Arwiyah, M.Y., 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. eProceedings of Management, 7(2).

Fitria, H., 2018. The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(7), pp.82-86.

Ghozali, Imam.2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23. Edisi Kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Iqbal, M. and Asmeri, R., 2022. Pengaruh Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang. Matua Jurnal, 4(1), pp.105-124.

Jumiati, J. and Kartiko, A., 2022. Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. Academicus: Journal of Teaching and Learning, 1(1), pp.32-44.

Kusuma, A., Purwanto, H., Utama, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021).Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi. Forum Ekonomi, 23(2), 302–309.

Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur (Vol. 3,Issue 2)

Mangkunegara, A.P., & Waris, A. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company Bali, Indonesia: Science Direct Procedia

Maliyah, P.L., Setiadi, P.B. and Rahayu, S., 2022. The Effect of Knowledge, Work Experience, and Work Spirit on Performance of Employees PT. Adira Dinamika Multifinance Pasuruan. Dinasti International Journal of Management Science, 4(1), pp.70-80.

Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. 18(2).

Nurdin, S., Weski, A. and Rahayu, Y., 2020. Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. Jurnal Sains Manajemen, 2(1), pp.85-96.

Prahesti, P. and Zusmawati, Z., 2023. Dampak Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Economics And Business Management Journal (EBMJ), 2(02), pp.13-22.

Pramiti, N.K., Suryani, N.N. and Parwita, G.B.S., 2019. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. Juima: Jurnal Ilmu Manajemen,

Sitompul, S.S., Yusrizal, Y. and Simatupang, S.H., 2021. Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation Industry Pekanbaru. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), pp.197-209.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta

Zainuddin, M.S. and Darman, M., 2020. Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 3(1), pp.42-53.