

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Hotel Resty
Menara Pekanbaru)**

Oleh : Mega Astuti (1501113845)

Email: megaastuti80@yahoo.co.id

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simpang Baru , Pekanbaru

28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study was conducted at Resty Menara Pekanbaru Hotel wher located on Sisingamangaraja, No. 102, Pekanbaru. The problem in study in the not achieving organizational goals in the last five years, this is allegedly influenced by employee performance. This study aims to determine the influenced of organizational culture and competence employee on employee performance (Case study at the Resty Menara Pekanbaru Hotel).

This study is using descriptive and quantitative analysis with the help of SPSS program. The target population compirised of 51 employees in Resty Menara Pekanbaru Hotel. The sampling chosen is based on census method and saturated sample that 51 person that taken from overall target polulation. The method of data collection is done by distributing questionnaires. To test the hypothesis in this study is using simple linear analysus and analysis of multiple linear.

The result of research indicates that for the t test, organizational culture and competence employee partially have a significant effect on employee performance. And the result of F test indicates that organizational culture and competence employee simultaneously have a significant effect on employee performance (Case study at the Resty Menara Pekanbaru), with an R Square value of 0, 719. This shows that the organizational culture and competence employee have an influence of 71, 9% of the performance of employees with Pretty Good categorization, while the remaining 28, 1% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords : Organizational Culture, Competence Employee, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting dan sangat berpengaruh, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut perusahaan untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Perubahan tersebut akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Artinya, suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang ada. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan prestasi tersebut tentunya manusia membutuhkan suatu koordinasi, koordinasi tersebut dapat terbentuk melalui sebuah organisasi. Organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Scmerhorn, 1996). Salah satu aspek yang paling mempengaruhi dalam tercapainya tujuan organisasi tersebut yaitu kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu penerapan budaya organisasi. Dalam hal ini, tentunya penerapan suatu budaya organisasi menjadi tanggung jawab

perusahaan. Perusahaan perlu melakukan berbagai penerapan nilai-nilai, filosofi, bahkan norma-norma yang harus dipercaya dan diterima oleh karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Budaya organisasi memiliki peran penting bagi kemajuan para anggota organisasi. Peran penting itu terkait dengan sejumlah fungsi strategis budaya organisasi sebagai penentu batas-batas berperilaku, menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi, penumbuhan komitmen, pemeliharaan stabilitas organisasi, dan mekanisme pengawasan (Widodo, 2012).

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. Menurut Robbins (2003) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Fungsi utama budaya organisasi diterapkan untuk membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana untuk meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan,

ketidakpastian, dan kebingungan (Sunyoto,2012). Terdapat adanya beragam perbedaan dalam setiap individu karyawan, maka oleh sebab itu diperlukannya suatu keserasian melalui penerapan budaya organisasi tersebut guna untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal.

Menurut Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Armstrong dan Baron, 1998). Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wibowo 2007). Sementara itu Zwell (2002) membedakan kompetensi menurut posisi dan menurut tingkat dan fungsi kerja sedangkan tingkat dan fungsi kerja dibedakan lagi antara superior dan bukan superior serta antara mitra dan superior. Kompetensi menurut posisinya dapat berupa kepemimpinan kependidikan, manajemen sekolah, kepedulian, dan melibatkan masyarakat,

kepemimpinan visioner dan manajemen perubahan, penentu prioritas, perencanaan dan pengorganisasian, komunikasi, mempengaruhi dan memotivasi, sensitivitas antarpribadi dan orientasi pada hasil.

Tujuan perusahaan dapat dilihat dengan hasil kinerja yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengansuatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi (Edy,2010).Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora,2004). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkuprawira 2002).

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti Budaya Organisasi dan Kompetensi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas didalam organisasi tersebut. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi dan kompetensi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi dan kompetensi yang kuat maka akan berdampak baik untuk tujuan organisasi dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat

memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya (Rodiathul Kusuma Wardani, dkk, 2016).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan penelitian yaitu : “Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru?”

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (2003), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Adapun menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. Sedangkan Stoner dan Gilbert (2012) menjelaskan bahwa

budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat dipuncak.

Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kinerja Karyawan

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin diraih atau dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan individu (Poewadarminta, 2011). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkuprawira 2002). Suatu kinerja dikatakan tinggi apabila target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, dan kinerja menjadi rendah apabila pekerjaan diselesaikan melampaui batas waktu yang telah disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan (Nawawi, 2006).

Kinerja ialah wujud hasil kerja yang telah dihasilkan seseorang. Kinerja digunakan untuk mengukur dan menilai sejauh mana karyawan menghasilkan kerja yang baik sesuai dengan harapan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Resty Menara Pekanbaru, Jl. Sisingamangaraja No. 102, Rintis, Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Riau 28156.. Pemilihan lokasi ini dikarenakan Hotel Resty Menara Pekanbaru menerapkan budaya organisasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan selain itu Hotel Resty Menara Pekanbaru merupakan hotel yang telah lama berdiri dan memiliki pengalaman yang lama dalam manajemen sumberdaya manusia.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian. populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru yang berjumlah 51 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Pengertian sampel menurut Sugiono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya harus diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Hotel Resty Menara Pekanbaru yaitu sebanyak 51 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini maka penulis menggunakan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian Hotel Resty Menara Pekanbaru, Yaitu data yang

diperoleh dari responden melalui koesioner yang diajukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki Hotel Resty Menara Pekanbaru, meliputi : sejarah singkat Hotel, struktur organisasi Hotel, maupun ruang lingkup kerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara acak untuk memperoleh sampel dan populasi yang dimaksud, agar diperoleh data yang baik maka dipilih dengan menggunakan metode:

a. Metode Angket (Kuesioner)

Dalam penelitian ini, metode angket diberikan kepada karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru, kuesioner ini bersifat tertutup, atas pertimbangan antara lain praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban berupa kalimat tertulis sehingga mampu menghemat waktu responden dan peneliti, dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner.

b. Wawancara (interview)

Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden yaitu karyawan dan HRD Hotel Resty Menara Pekanbaru dan pihak yang berkompeten dalam penelitian. Melalui wawancara, penelitian dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam

penelitian. Serta informasi-informasi mengenai perusahaan peneliti mendapatkannya langsung dari pimpinan atau departemen terkait.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain. Agar data yang dikumpulkan tersebut bermanfaat maka harus dianalisis terlebih dahulu.

a. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan-perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner dan data primer. Untuk melakukan pengujiannya dibantu dengan menggunakan aplikasi *SPSS*.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Riduwan & Sunarto (2007) uji validitas adalah pernyataan sejauh mana data yang dirangkum pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam

mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalitan masing-masing pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid.

Dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Husein Umar (2003)

Uji reliabilitas

Menurut Riduwan & Sunarto (2007) Uji Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha $>$ r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan realibel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Tahap perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*, yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Husein Umar (2003)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Analisis ini untuk mengetahui arah dan hubungan

antara variabel dependen dan variabel independen apakah positif atau negatif serta untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Husein Umar, (2003)

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

n = jumlah sampel

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turukan nilainya), jadi jadi analisis linear ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi linear berganda adalah :

Rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sugiyono (2017)

Untuk menghitung harga-harga a, b_1, b_2 dapat menggunakan persamaan berikut :

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Dimana :
 Y = variabel dependen (kinerja karyawan)
 a = konstanta dari persamaan regresi berganda
 X₁ = variabel independen (budaya organisasi)
 X₂ = variabel independen (kompetensi karyawan)
 b₁ = koefisien regresi variabel X₁
 b₂ = koefisien regresi variabel antara X₂

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) mempunyai range antara 0 sampai (0 < R² < 1). Semakin besar nilai R² (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila nilai (R²) mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak adalah lemah.

$$R^2 = \frac{b(n\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Husein Umar (2011)

$$R^2 = \frac{n(a\sum Y + b_1\sum X_1Y + b_2\sum X_2Y) - (\sum Y)^2}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t.

Rumus :

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

Sugiyono (2017)

Dimana :

t = nilai t_{hitung}
 n = jumlah sampel
 r = koefisien korelasi

Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu budaya organisasi (X₁), kompetensi karyawan (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Rumus :

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

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda
 k = jumlah variable independen
 n = jumlah anggota sampel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

1. Budaya Organisasi

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,659	4,232		2,046	,046
	Budayaorganisasi	,578	,081	,712	7,099	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,659 + 0,578X$$

- 1) Nilai konstan (a) adalah 8,659 ini dapat diartikan jika budaya organisasi nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 8,659.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu 0,578

dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,578 satuan.

Analisis Determinasi Parsial (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila nilai (R^2) mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak adalah lemah. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Budaya Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,497	2,866

a. Predictors: (Constant), budayaorganisasi

Diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,507 atau 50,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,7%, sedangkan untuk persentase sisanya sebesar 49,3% (100% - 49,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksud dalam variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Berdasarkan uji t diatas, nilai $t_{hitung} = 7,099 > t_{tabel} = 1,676$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka dengan demikian secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Hotel Resty Menara Pekanbaru).

2. Kompetensi Karyawan

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,947	3,584		3,333	,002
	Kompetensikaryawan	,623	,083	,730	7,473	,000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,947 + 0,623X$$

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 11,947 ini dapat diartikan jika kompetensi karyawan nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 11,947.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi karyawan yaitu 0,623 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,623 satuan.

Analisis Determinasi Parsial (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kompetensi Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,523	2,791

a. Predictors: (Constant), kompetensikaryawan

Diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,533 atau 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,3%, sedangkan untuk persentase sisanya sebesar 46,7% (100% - 53,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Berdasarkan uji t di atas, nilai $t_{hitung} = 7,473 > t_{tabel} = 1,676$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan lebih besarnya t_{hitung} dari t_{tabel} maka dengan demikian secara parsial Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Hotel Resty Menara Pekanbaru).

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) (Studi kasus pada Hotel Resty Menara Pekanbaru).

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,474	3,566		,133	,895
	Budayaorganisasi	,392	,069	,483	5,648	,000
	kompetensikaryawan	,439	,073	,515	6,022	,000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,474 + 0,392X_1 + 0,439X_2$$

- 1) Nilai konstanta adalah 0,474 ini dapat diartikan jika budaya organisasi dan kompetensi karyawan nilainya 0, maka kinerja karyawan bernilai 0,474.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu 0,392 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,392 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi karyawan yaitu 0,439 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,439 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi budaya organisasi dan kompetensi kinerja karyawan secara bersama-sama setiap peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,831 satuan.

2. Analisis koefisien Determinasi R^2

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Berganda

Diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.239	2	293.619	61.472	.000 ^a
	Residual	229.271	48	4.776		
	Total	816.510	50			

a. Predictors: (Constant), kompetensikaryawan, budayaorganisasi

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

sebesar 71,9%, sedangkan untuk persentase sisanya sebesar 28,1% (100% - 71,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini.

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan kompetensi karyawan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji F hitung

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} 61.472 > F_{tabel} 7, 19$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Hotel Resty Menara Pekanbaru) diterima. Artinya secara simultan variabel Budaya Organisasi dan

Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Hotel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,719	,708	2,186

a. Predictors: (Constant), kompetensikaryawan, budayaorganisasi

Resty Menara Pekanbaru). Hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin Baik Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan maka akan semakin tinggi dalam memperoleh Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Hotel Resty Menara Pekanbaru).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya Organisasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikategorikan Baik, artinya Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah menerapkan nilai Inovasi dan Mengambil Resiko, Perhatian dan Rincian, Orientasi pada Hasil, Orientasi pada Orang, Orientasi Tim, Keagresifan, dan Stabilitas. Jika dilihat dari dimensi *orientasi tim* memiliki nilai yang paling Baik, sedangkan dimensi *stabilitas* memiliki nilai yang paling rendah. Secara keseluruhan, nilai-nilai budaya organisasi yang ada pada Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah diterapkan dengan Baik.
2. Kompetensi Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikategorikan Baik, artinya karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah memiliki pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat. Jika dilihat dari dimensi *minat* memiliki

- nilai yang paling Baik, sedangkan *pengetahuan* memiliki nilai yang paling rendah. Secara keseluruhan, karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah memiliki kompetensi karyawan yang Baik. Kompetensi pada karyawan akan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru untuk menjadi tujuan perusahaan yang lebih baik dengan proses zaman yang terus berkembang.
3. Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikategorikan Cukup Tinggi, artinya karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah memiliki efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktifitas, dan keselamatan. Jika dilihat dari dimensi *produktifitas* memiliki nilai yang paling Tinggi, sedangkan *dimensi ketepatan waktu* dan *keselamatan* memiliki nilai yang paling rendah. Secara keseluruhan, karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru sudah memiliki kinerja yang Cukup Tinggi.
 4. Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat adanya pengaruh yang signifikan. Dimana kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Semakin Baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin Baik pula kinerja karyawan. Budaya yang dapat diterima dan sesuai dengan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, hal inilah yang akan dapat meningkatkan dorongan serta motivasi bagi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
 5. Kompetensi Karyawan terhadap kinerja karyawan terdapat adanya pengaruh yang signifikan. Dimana kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh kompetensi karyawan yang ada pada setiap individu karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Semakin Baik kompetensi karyawan yang dimiliki seperti, keterampilan, kecakapan kerja dan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan bagi setiap karyawan maka akan semakin Baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut, sehingga dapat terwujud dengan mudahnya tujuan perusahaan.
 6. Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya

Saran

- Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan, diantaranya yaitu :
1. Penerapan Budaya Organisasi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikatakan sudah Kuat, namun diharapkan perusahaan untuk dapat

- meningkatkan stabilitas mengenai adanya upaya perusahaan mempertahankan karyawan yang berpotensi dan adanya upaya perusahaan memberikan perbaikan kinerja karyawan.
2. Penerapan Kompetensi Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikatakan sudah Baik, dengan mencari karyawan yang memiliki skill atau kemampuan dalam bidang pekerjaan yang dibutuhkan, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Namun diharapkan perusahaan untuk selalu dapat meningkatkan pengetahuan karyawan mengenai kemampuan memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di perusahaan dan berusaha mencari informasi terkait pekerjaan.
 3. Penerapan Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru dapat dikatakan sudah Kuat, namun diharapkan perusahaan untuk dapat meningkatkan ketepatan waktu dan keselamatan mengenai mampu memulai pekerjaan dengan tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, perusahaan mementingkan kesehatan karyawan dalam bekerja dan perusahaan memberikan jaminan keselamatan dalam bekerja.
 4. Diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). Untuk itu, diharapkan perusahaan kedepannya mampu dalam meningkatkan mengenai adanya upaya perusahaan mempertahankan karyawan yang berpotensi dan adanya upaya perusahaan memberikan perbaikan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasakan keberadaannya lebih dihargai oleh perusahaan.
 5. Diketahui bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). Untuk itu, diharapkan perusahaan kedepannya mampu meningkatkan pengetahuan karyawan mengenai mampu memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di perusahaan dan berusaha mencari informasi terkait pekerjaan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.
 6. Diketahui bahwa secara simultan Budaya organisasi dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). Untuk itu, perusahaan diharapkan kembali untuk memperhatikan berbagai permasalahan yang nantinya dapat menghambat pekerjaan setiap karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong.M. dan Baron,A., (1998). *”Performence Management Handbook*. IPM: London.
- Edy, Sutrisno. (2010). *”Budaya Organisasi”*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia Grub.
- Fuad Noor, Ahmad Goffur. (2009). *”Integrated Human*

- Resources Development (HRD)*". Jakarta (ID): PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi. Jakarta (ID): PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2003). "*Metode Riset Bisnis*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar. (2011). "*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*". Edisi kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hutapea P, Thona N. (2008). "*Kompetensi Plus*". Jakarta (ID): Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar P. (2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali.
- Nawawi, H. (2006). "*Evaluasi Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*". Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Poerwadarminta. (2011). "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*". Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Riduwan & Sunanto, H. 2007. "*Pengantar Statistika*". Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S.P. (2006). "*Perilaku Organisasi*". Jakarta,
- Satrya, Uchi. (2018). Skripsi. "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru*". Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Riau. Pekanbaru.
- Spencer, Lyle, M. Jr. Dan Signe M. Spencer. (1993). "*Competence at Work*". New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2010). "*Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). "*Metode Penelitian Bisnis, pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). "*Statistic Untuk Penelitian*". Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing service).
- Sutrisno, Edi Iswanto. (2009). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi Iswanto. (2011). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2007). "*Manajemen Kinerja*". Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2009). "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). "*Budaya Organisasi*". Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2013). "*Perilaku dalam Organisasi*". Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo. (2012). “ *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*”. Gave Media.

Zwell, Michael. (2000). “*Creating a Culture of Competence*”. New York: John Wiley & Sons, Inc.

SUMBER DARI JURNAL DAN SKRIPSI

Awmarelita, Uchi Satrya. (2018). “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru*”. Pekanbaru: Universitas Riau.

Ernawati. (2018). “ *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO)*”. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Normi, Siti. (2017). “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (persero) Unit Induk Pembangunan II Medan*”. Medan: Universitas Methodist Indonesia.

Pramita, Rica. (2014).“*Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Centerpark Citra Corpora Area Solo Grand Mall*”. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Radianto, Ari, dkk. (2017). “*Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PG Krebet Baru*

Malang)”.Malang: Universitas Brawijaya

Tartika, Rendy Wiratama, dkk. (2017). “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang)*”.Malang: Universitas Brawijaya.

Winanti, Marlina Budhiningtias. (2011). “*Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*”. Jawa Barat: Universitas Komputer Indonesia.