

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA REG.VII MAKASSAR**



**NANANG NURDANA
1310421099**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA REG.VII MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana pada
Program Studi Manajemen

NANANG NURDANA
1310421099

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA REG. VII MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

NANANG NURDANA
1310421099

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi Pada Tanggal **14 September 2019** Dan Dinyatakan LULUS

Makassar, 14 September 2019
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

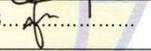
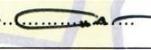
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA REG. VII MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

NANANG NURDANA
1310421099

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **14 September 2019** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Ketua	1. 
2.	Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Yusdiman, S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanang Nurdana

NIM : 1310421099

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA REG.VII MAKASSAR

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya ilmiah sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dari sumbernya. Apabila terbukti pernyataan saya tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya. Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia menerima sanksi perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang—undangan yang berlaku (UU No.20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 30 September 2019

Penulis



Nanang Nurdana

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatu,

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya dan tidak lupa pula kita panjatkan shalawat dan taslim kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu a'laihi wasallam beserta para keluarga dan sahabatnya. Berkat rahmat dari Allah Subhanahu Wata'ala yang masih memberi kami nikmat kehidupan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA REG.VII MAKASSAR”** sebagai salah satu syarat dalam meraih dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam pembuatan skripsi ada banyak pihak yang berpartisipasi dan ikut membantu dalam penulisan dan pembuatan laporan sehingga laporan ini dapat terselesaikan tepat waktu. Ucapan terimakasih yang penulis tujukan kepada seluruh pihak yang terlibat dan ikut membantu pembuatan skripsi ini, diantaranya :

1. Teristimewa kepada kedua Orang Tua dan Kakek/Nenek penulis yang telah mendidik dan membesarkan penulis hingga bisa sampai saat ini. Ketulusan dan kasih sayang yang tak pernah hilang senantiasa mengajari penulis untuk tetap semangat dalam menjalani keseharian. Terima kasih untuk do'a dan seluruh dukungannya.
2. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.S.i, selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
3. Ibu Hj. Yuzmanisar, S.SOs., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar
4. Bapak Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.
5. Bapak Dr.Ir. Mujahid, S.E.M.M Selaku pembimbing skripsi, yang telah banyak mendidik dan memberi motivasi serta memberi wawasan baru.
6. Segenap dosen yang telah membina dan memberikan ilmu, dan seluruh staf administrasi yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.

7. Teman-teman Manajemen yang telah menjadi pusat informasi bagi penulis (anggi pranata, ardi reditya, ali akbar, risaldi,) dan teman-teman yang tak sempat saya sebutkan namanya.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan untuk seluruh teman-teman ataupun dosen-dosen dan pembaca agar memberikan saran dan masukan kepada penulis. Besar harapan penulis semoga skripsi ini mampu menjadi referensi kita semua dalam disiplin ilmu yang tepat untuk kita semua.



ABSTRAK

Nanang Nurdana. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (pada PT Telekomunikasi Indonesia Reg .VII Makassar). (dibimbing oleh Dr.Ir.Mujahid,S.E.,M.M.).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Reg .VII , Makassar Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasinya adalah seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar yang berjumlah 87 orang, sedangkan sampelnya ditarik menggunakan teknik simpel random sampling dengan perhitungan 10% dari populasi sehingga jumlah sampel adalah 54 orang, kuesioner yang layak untuk diuji adalah 52 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi multikolinearitas dan asumsi normalitas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu Uji F dan Uji t. Ini berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Eksternal dan Iklim Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Sulawesi Selatan, Makassar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi , Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

Nanang Nurdana. The Effect of Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Performance (at PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar). (Guided by Dr.Ir.Mujahid, S.E., M.M.).

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture and Organizational Climate Simultaneously and partially on Employee Performance at PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII, Makassar The research design used was quantitative research.

Data collection uses primary data obtained from questionnaires. The population is all employees of PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar, which numbered 87 people, while the sample was drawn using a simple random sampling technique with a calculation of 10% of the population so that the number of samples was 54 people, a questionnaire that was worth testing was 52 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, classic assumptions in the form of multicollinearity and normality assumptions have been tested. The data analysis method uses multiple regression analysis.

The results showed that all three hypotheses were accepted based on the results of the hypothesis test, namely the F Test and the t Test. This means that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, organizational climate has a positive and significant effect on employee performance. The External Work Environment and Organizational Climate have a simultaneous effect on employee performance at PT Telekomunikasi Indonesia Witel Sulawesi Selatan, Makassar

Keywords: Organizational Culture And Organizational Climate



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	
PERNYATAAN KEASLIAN.....	
PRAKATA.....	
ABSTRAK.....	
ABSTRACT.....	
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR TAMPILAN.....	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teoritis	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi	10
2.1.5 Indikator Budaya Organisasi	10
2.1.6 Pengertian Iklim Organisasi	11
2.1.7 Dimensi Iklim Organisasi.....	12
2.1.8 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi	14
2.1.9 Indikator Iklim Organisasi	15
2.1.10 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.11 Faktor-Faktor Kinerja	16
2.1.12 Indikator Kinerja Karyawan	19

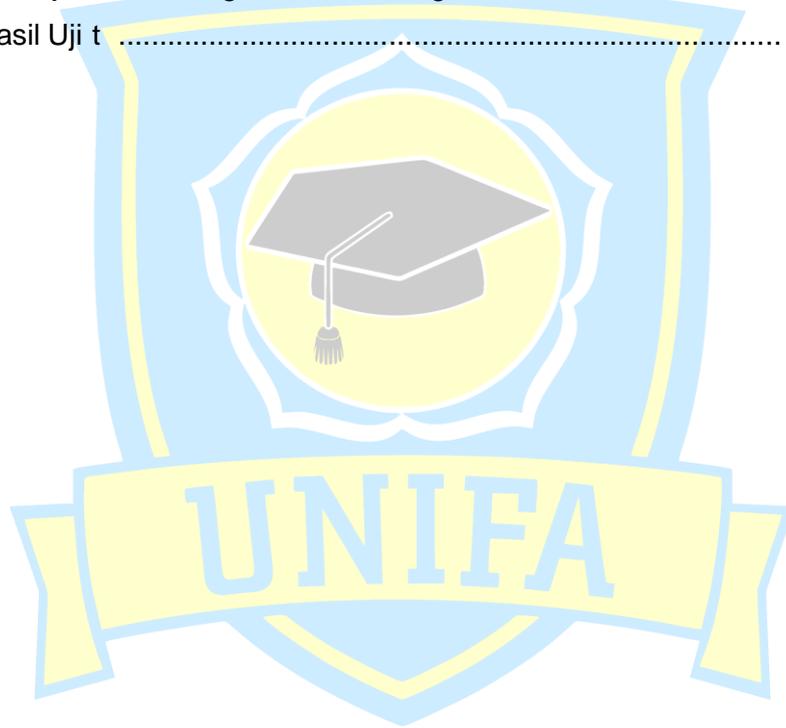
2.2	Penelitian terdahulu	20
2.3	Kerangka pemikiran	21
2.4	Hipotesis	22
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Pendekatan Penelitian	23
3.2	Tempat dan Waktu	23
3.3	Populasi dan Sampel	23
3.4	Metode Pengumpulan Data	24
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
3.6	Uji Instrumen	26
3.7	Uji Asumsi Klasik	28
3.8	Metode Analisis	29
3.9	Uji Hipotesis	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Hasil Penelitian	31
4.1.1.	Gambar Umum Perusahaan	31
	4.1.2. Identitas Responden	38
4.1.3.	Deskripsi Data Atas Variabel Penelitian	38
4.1.4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	41
	4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	43
	4.1.6. Analisis Data Penelitian	44
	4.2. Pembahasan	48
4.2.1.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII, Makassar	48
4.2.2.	Pengaruh Iklan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar	49
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	51
5.2.	Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1. Kerangka Pikir	22
4.2. Data Responden Berdasarkan Jabatan	35
4.3. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.4. Data Responden Berdasarkan Usia	36
4.5. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
4.6. Hasil Uji Multikolinearitas	43
4.7. Hasil Uji Normalitas	44
4.8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	45
4.10. Hasil Uji t	46



UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR TABEL

Tabel	
2.1. Penelitian Terdahulu	20
4.1. Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia	34
4.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi .	38
4.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Iklan Organisasi (X2)	39
4.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	40
4.4. Hasil Uji Validitas	42
4.5. Uji Reliabilitas	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sebagai sebuah organisasi dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik. Salah satu tuntutan tersebut ialah dengan menciptakan budaya dan iklim kerja yang sehat didalam organisasi agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan terarah menjadi kunci peningkatan kinerja karyawan bagi organisasi/perusahaan yang menjalankan bisnis perdagangan, baik BUMN ataupun swasta.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama Hardjito Dydlet (1995;3). Organisasi adalah sarana dalam pencapaian tujuan, yang merupakan wadah bagi orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan.

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan. Salah satu hal

yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawan seperti, budaya organisasi, iklim organisasi, kompensasi, motivasi, penghargaan atau reward, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas faktor yang diidentifikasi yaitu budaya organisasi, iklim organisasi dan sistem yang mungkin mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Kekuatan budaya perusahaan akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Oleh sebab itu budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertindak pada suatu organisasi.

Setiap organisasi untuk mencapai tujuan bersama harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut. Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia

dimana para pegawai melakukan pekerjaan dan iklim tersebut dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan BUMN yang di mana berdasarkan Undang-undang No.19 tahun 2003 tujuan dari pendirian BUMN diantaranya memberikan sumbangan pemasukan bagi negara dan mengejar keuntungan.

Menurut Bangun (2010:231) menyebutkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya iklim organisasi yang baik dan juga budaya organisasi yang kuat.

PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII, Makassar) terletak di Jl. AP. Pettarani Makassar. PT Telkom menjadi penyedia sarana dan jasa layanan telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai pelosok daerah di seluruh Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia, harus siap bersaing menyediakan layanan yang maksimal dengan memanfaatkan teknologi terbaru . Dengan adanya tuntutan tersebut, maka PT. Telekomunikasi Indonesia, berusaha memberikan hasil terbaik dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Melalui budaya perusahaan yang mengedepankan pelayanan dan tanggung jawab terhadap kepuasan, pelanggan, akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk lebih maju. Didukung adanya kerja yang nyaman dan aman membuat karyawan mampu bekerja lebih maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu terjadi inkonsistensi hasil penelitian dimana penelitian yang dilakukan Ely Kurniawaty (2018) Dengan Judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Kota Batam hal yang sama dikemukakan oleh penelitian Yuis Febrya Baan (2015) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda dengan hasil penelitian budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan, hal yang berbeda di dapatkan oleh penelitian Sumarto Dan Subroto (2011) Organizational Culture And Leadership Role Of Improving Organizational Performance Automotive Components Industry In Indonesia dengan hasil penelitian Budaya Organisasi yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Sagay dkk (2018) Pengaruh Iklim Organisasi, lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung dengan hasil penelitian tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran terhadap pemahaman peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Pimpinan, Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada pimpinan perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Karyawan, Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada karyawan untuk terus mengupayakan dan mengoptimalkan kinerjanya.
3. Peneliti selanjutnya, Penelitian ini di harapkan memberikan gambaran kepada peneliti selanjutnya terutama penentuan indikator variabel yang terkait dengan penelitian ini.

UNIVERSITAS FAJAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendaya gunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008:11) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu Sumber daya manusia penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktifitas organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi Hasibuan, (2009:101). Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua itu tidak akan berarti bagi perusahaan apabila tidak ada yang mengatur, menjalankan, dan memeliharanya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun

organisasi.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2009:21), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan, Perencanaan SDM (*human resources planing*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasian, Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan, Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan

menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian, Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan, Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan, Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi, Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian, Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan, Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan, Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian, Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya (Agwu, 2014).

Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi memberikan fungsi sebagai pengikat untuk sebuah keberhasilan organisasi tersebut.

2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya Organisasi Stephen P. Robbins (2003) dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut: a) Berperan menetapkan batasan. b) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi. c) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang. d) Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi. e) Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins, P Stephen (2003) *Perilaku organisasi*, jilid 2, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia :

1. Inovasi

Menurut Robbins mendefinisikan bahwa inovasi yaitu sebagai

sebuah gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa.

2. Empathy

Menurut Robbins mendefinisikan bahwa empathy Kemampuan merasakan apa yang dirahasiakan orang lain

3. Keagresifan

Menurut Robbins mendefinisikan bahwa keagresifan yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing.

4. Orientasi hasil

Menurut Robbins mendefinisikan bahwa Orientasi Hasil kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu

2.1.6 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim atau *Climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut. Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin.

Tagiuri (2006) mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul, lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola

perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*) Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2004:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Sedangkan menurut Stringer (2002:122) mendefinisikan iklim sebagai "*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*", iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi.

Wirawan (2007:122) mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

2.1.7 Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi

pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi.

Kemudian Lussier (2005:487) mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi:

1) Structure

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.

2) Responsibility

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan bimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan.

3) Reward

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer (2002; 124) Pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja

4) Warmth

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja,

penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

5) Support

Berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

6) Organizational identity and loyalty

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. derajat kelayalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2.1.8 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer (2002:135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang mempegaruhi iklim tersebut yaitu:

1. Lingkungan Eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

2. Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda

menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

4. Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

2.1.9 Indikator Iklim Organisasi

Stringer (2002) mengemukakan indikator untuk mengukur Iklim organisasi, indikator tersebut sebagai berikut:

- 1) Rasa tanggung jawab
- 2) Disiplin Kerja
- 3) Ganjaran atau *Reward*
- 4) Semangat Tim

2.1.10 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu Kinerja Pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah

totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Menurut Widodo (2006: 78), Kinerja Pegawai adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja Pegawai adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi (Pramudyo, 2010). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan dan sesuai moral serta etika (Purnomo, 2008).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67), Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Rivai dan Basri (2005), Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Bernardin dan Russel, 1993) dalam Erlin Setiyoningsih (2011 : 24).

2.1.11 Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu, orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan

dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011: 11).

1) Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja
- b) Keahlian Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- e) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- f) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2) Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Rosyidah. (2013 :16-18) Sedangkan menurut pandangan Henry Simamora Mangku Negara, (2009) kinerja (performance) dipengaruhi oleh

tiga faktor: (a) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (b) faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi. (c) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design* (Mangkuenegara. 2009 : 14).

3) Penilaian Kinerja

Kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

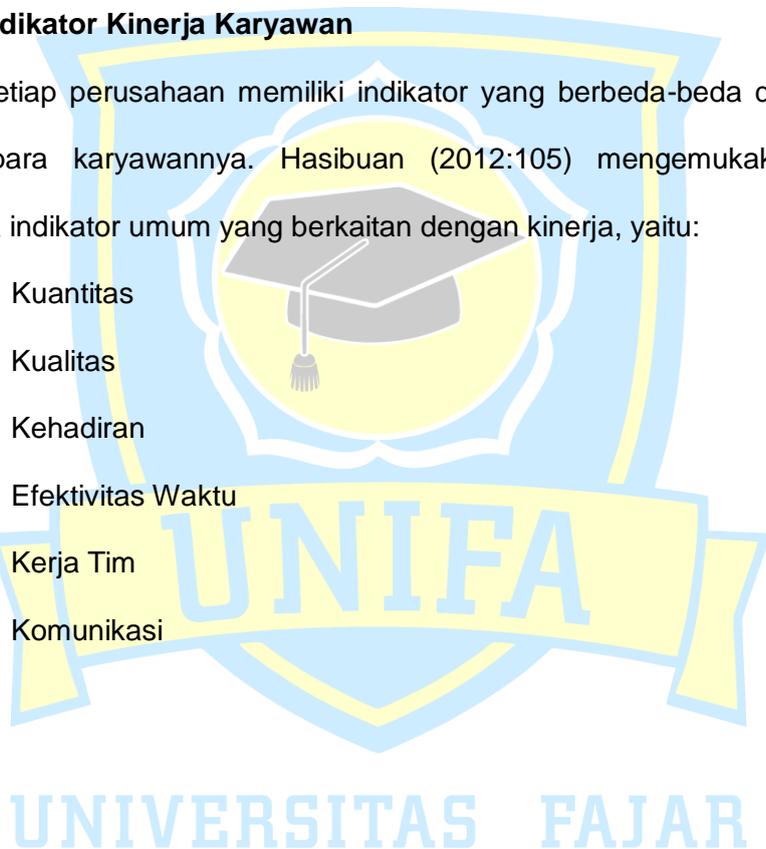
Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan

kelemahan karyawan individual. Sebagaimana besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa penilaian kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

2.1.12 Indikator Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Kehadiran
- 4) Efektivitas Waktu
- 5) Kerja Tim
- 6) Komunikasi



UNIVERSITAS FAJAR

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul/Peneliti (Tahun)	Populasi, Sampel dan alat analisis	Hubungan Antar Variabel	Hasil penelitian
Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PG Krebbe Baru Malang Radianto dan Sunuharyo (2017)	Dengan populasi sejumlah 76 dan sampelnya sebanyak 76 karyawan (sampel jenuh) Analisis regresi berganda	1. Iklim Organisasi >Kinerja Karyawan 2. Budaya Organisasi >Kinerja Karyawan	1. Iklim Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karya Pada Hotel Grand Victoria Samarinda Yuis Febryan baan (2005)	Dengan populasi sejumlah 73 dan sampelnya sebanyak 73 karyawan (sampel jenuh) Analisis regresi berganda	1. Budaya Organisasi >Kinerja Karyawan	1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Iklim Organisasi dan komitmen terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam rangka Peningkatan Kinerja. Lubis (2015)	Dengan populasi yang digunakan sebanyak 97 dan sampel sebanyak 49 orang	1. Iklim Organisasi >Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja	Dengan populasi sejumlah 80 dan sampelnya sebanyak 80 karyawan	1. Pengaruh Iklim Organisasi, > Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja	1. Iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja

Judul/Peneliti (Tahun)	Populasi, Sampel dan alat analisis	Hubungan Antar Variabel	Hasil penelitian
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Sagay dkk (2018)	Analisis regresi berganda	fisik >Kinerja Karyawan 3. Etos Kerja >Kinerja Karyawan	secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung.

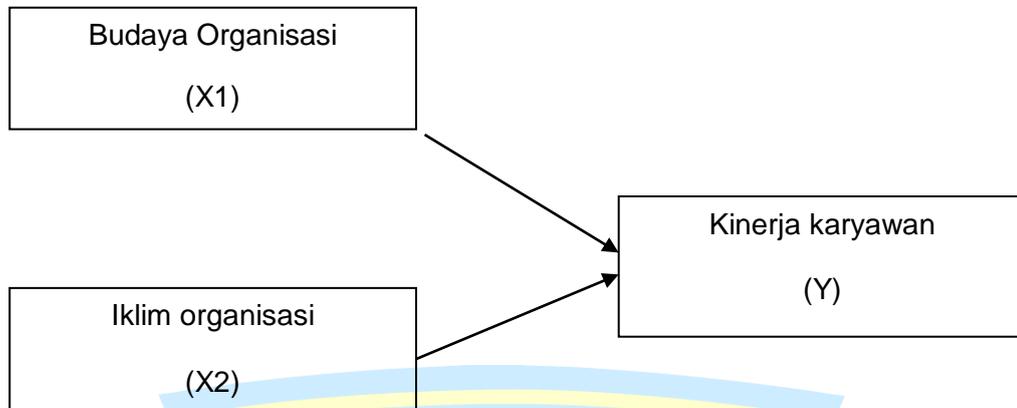
2.3 Kerangka pemikiran

Dalam Penelitian ini, Peneliti menggunakan 3 (Tiga) variabel dimana Budaya Organisasi (X1) sebagai variabel independent yang dicirikan melalui indikator pengukuran oleh Robbins, P Stephen (2003) diantaranya (1) Inovasi (2) Emphaty (3) Keagresifan (4) Orientasi Hasil .yang digunakan Iklim Organisasi (X2) sebagai variabel independent kedua yang dicirikan melalui indikator pengukuran yang digunakan oleh Stringers (2002) diantaranya (1) Rasa tanggung Jawab, (2) Disiplin kerja, (3) ganjaran atau *reward*, (4) Semangat Tim. Sedangkan untuk variabel dependent Kinerja Pegawai (Y) yang dicirikan melalui indikator pengukuran Hasibuan (2012) yaitu (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Kehadiran, (4) Efektivitas Waktu, (5) Kerja Tim, (6) Komunikasi.

Untuk Model penelitian dapat dilihat dari kerangka Konsep berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara atau pendapat yang masih lemah sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang digunakan adalah :

- 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Makassar.
- 2) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Untuk membuktikan kebenaran dari dugaan yang masih bersifat sementara maka pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan dengan penggunaan alat-alat kualitatif yang kemudian di kuantitatifkan dengan logika deduktif, dalam menginterpretasikan suatu fenomena secara objektif. penelitian ini berangkat dari penggunaan data-data yang di ukur secara tepat yang diperoleh melalui survey/kuesioner dan dikombinasikan dengan statistik dan pengujian hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif, adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara jelas terhadap variabel yang diteliti.

3.2. Tempat dan Waktu.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar. Yang berada di AP. Pettrani Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini berlangsung Juli –Agustus 2019

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi Menurut Sugiyono (2012: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek/subjek yang mempunyai kualitas/karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebagai kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar yang berjumlah sebanyak 87 orang.
2. Sampel Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi

tersebut.

Untuk menentukan anggota sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak (*simple random sampling*). Untuk mengambil sampel, penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002:108) menyebutkan bahwa untuk penelitian kuantitatif, jumlah sampel yang dibutuhkan 54. Dengan mengikuti pedoman ini maka penelitian menggunakan jumlah sampel sebanyak 54 responden.

3.4. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif, adalah data yang dikumpulkan berupa data berbentuk angka-angka. data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif.
- b. Data Kualitatif, adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka, melainkan dalam bentuk kata, kalimat, gambar, atau bagan. Dalam penelitian data kualitatif dapat diangkakan (dikuantitatifkan) dalam bentuk ordinal atau rangking.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Sumber data sebagai berikut:

- a. Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. misalnya dari kuesioner, atau tanda bukti lainnya

- b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Misalnya data yang diperoleh dari data yang telah dipublikasi oleh subjek penelitian.

3. Metode pengumpulan data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan Lembaran pertanyaan kepada responden dalam hal ini adalah diberikan kepada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Regional VII, Makassar.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari sejumlah dokumen atau laporan tertulis atau gambar tentang keadaan subyek penelitian. pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian. Metode ini dipakai untuk menggali data tentang total Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII , Makassar.

3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk memberikan kesamaan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis maka peneliti memberikan batasan definisi secara operasional

- a. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya (Agwu, 2014). dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur variable Budaya

Organisasi Robbins,P (2003):

- 1) Inovasi
- 2) Emphaty
- 3) Keagresifan
- 4) Orientasi Hasil

b. Iklim Organisasi (X2) adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi, dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel Iklim Organisasi Stringer (2002):

- 1) Rasa Tanggung Jawab
- 2) Disiplin Kerja
- 3) Ganjaran atau *Reward*
- 4) Semangat Tim

c. Kinerja Karyawan (Y) adalah kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pada suatu perusahaan.dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur Variabel Kinerja karyawan hasibuan (2012):

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Kehadiran
- 4) Efektivitas Waktu
- 5) Kerja Tim
- 6) Komunikasi

3.6. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sujoko Efferin (2008) dalam Sutanto (2013) Validasi data adalah kebenaran sebuah data secara akurat menggambarkan fenomena sosial yang dirujuk. Validasi data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik, angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka dalam table r produk moment. Apabila nilai r hitung lebih dari (>) r tabel maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya.

Adapun rumus yang digunakan adalah

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Regresi

n : Jumlah Sampel yang diteliti

x : Variabel x Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi)

y : Variabel y (Kinerja Karyawan)

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang dikatakan realibel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan hasil yang sama atau konsisten Sugiyono, (2013:187). Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas

instrumen akan dihitung dengan *CronbachAlpha* masing-masing instrumen. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing empat dimensi yang diuji. Apabila nilai *Cronbach Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih kecil 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai tidak reliabel.

Semakin tinggi koefisien reliabilitas, semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Rumus *alphanya* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(\frac{\sum b_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma_t^2$ = Varians total

3.7. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) bila nilai VIF lebih kecil dari <10 maka tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas. Uji multikolinearitas sendiri adalah untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas, Model regresi yang baik jika Variabel bebas tidak terjadi korelasi dengan variabel bebas lainnya.

2. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.8. Metode Analisis

Uji analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 , = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Iklim Organisasi

E = Error

3.9. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri) terhadap variabel dependennya. Proses pengujian menggunakan uji t (t-

test), dengan rumus:

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel independen (secara parsial) mempunyai pengaruh positif secara nyata (signifikan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df) tertentu ($df = n-k-1$). dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

$t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

$t_{tabel} \geq t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila H_0 diterima maka dapat disimpulkan suatu yang berpengaruh tidak signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya suatu berpengaruh signifikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat PT Telekomunikasi Indonesia

PT. Telekomunikasi Indonesia berdiri pada tahun 1884 dengan nama Post en Telegraaffdienst berdasar pada Staatblad nomor 52. Pada tahun 1904 diubah menjadi Post, Telgraaf en Telefoondients berdasar pada Staatblad nomor 395 dan selanjutnya disebut PTT-Dienst (Jawatan PTT). Pada tahun 1961 berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi berdasar Peraturan Pemerintah No.240 dan kemudian dipecah menjadi PN. Pos dan Giro dan PN. Telekomunikasi dengan Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 1965.

Selanjutnya PN.Telekomunikasi menjadi berubah menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (PERUMTEL) yang dikukuhkan berdasar SK Menteri Perhubungan No.129/U/1970 dan PERUMTEL akhirnya dikukuhkan sebagai badan usaha tunggal penyelenggara jasa telekomunikasi untuk umum, baik untuk domestik (dalam negeri) maupun internasional (luar negeri) dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1974. Berdasarkan PP No. 53 tahun 1980 PT. INDOSAT ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara untuk umum internasional dan PERUMTEL ditetapkan sebagai penyelenggara telekomunikasi untuk umum dalam negeri berdasar PP No. 54 tahun 1980.

Untuk mengantisipasi perkembangan teknologi yang begitu pesat, maka berdasar Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1991 bentuk

Perusahaan Umum berubah menjadi Perusahaan Persero dengan nama Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Telekomunikasi Indonesia.

PT. Telekomunikasi Indonesia telah menjadi perusahaan publik internasional setelah melakukan public offering pada tanggal 14 Maret 1995 dengan mencatatkan saham-sahamnya pada Bursa Efek Jakarta, Bursa Efek Surabaya, New York Stock Exchange dan London Stock Exchange dan PT. Telekomunikasi telah melakukan beberapa langkah untuk menjadi lebih produktif, efektif dan efisien antara lain dengan membagi daerah operasi nasional menjadi wilayah yaitu Medan, Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Kalimantan dan Makassar. Lima wilayah diantaranya dilakukan dengan sistem partnership (Kerja Sama Operasi / KSO). KSO-KSO tersebut merupakan konsorsium yang dibentuk melalui kerja sama antar perusahaan lokal dan operator telekomunikasi kelas dunia.

Bisnis PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan bisnis yang selalu mengalami perubahan dengan sangat cepat seiring dengan perkembangan teknologi di bidang telekomunikasi dan informasi. PT. Telekomunikasi Indonesia harus cepat merespon keadaan ini agar dapat menjadi perusahaan yang kompetitif tidak saja di dalam negeri tetapi juga menjadi perusahaan yang mendunia. Untuk mengantisipasi tantangan dan peluang dalam lingkungan yang semakin kompetitif dan semakin heterogennya jenis jasa dan area pelayanan, maka PT. Telekomunikasi Indonesia memandang perlu mengadakan perubahan struktur organisasi perusahaan dari bentuk fungsional menjadi bentuk divisional yang penyelenggaraannya dilaksanakan secara bertahap.

b. Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indoneasia

PT. Telekomunikasi Indonesia ,Makassar secara keseluruhan dapat di bedakan menjadi empat fungsi, yaitu :

- 1) Front liner, menjalankan fungsi customer care yaitu : Unit pelayanan pelanggan Regional, Unit pelayanan Interkoneksi dan Kemitraan, Unit Pelayanan Corporate Customer, Unit Pelayanan Payment Management dan Biling.
- 2) Service and marketing, devalopment and operational, menjalankan fungsi service support, yaitu : Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi, Unit Bisnis Internet, Unit Bisnis Jasa Nilai Tambah, Unit Bisnis C-Phone.
- 3) Network and system management, menjalankan fungsi operation support, yaitu : Unit Pengelola Network Regional dan Unit Pengelola Sistem Informasi Regional.
- 4) Fungsi support yaitu : Bidang SDM, Bidang Keuangan, Bidang Performansi, Bidang Pengembangan Bisnis, Bidang Pelayanan dan Pemasaran, Bidang General Affair, Bagian Public Relation, Bagian Hukum, dan Bagian Sekretariat Divisi.

Tabel 4.1
Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia



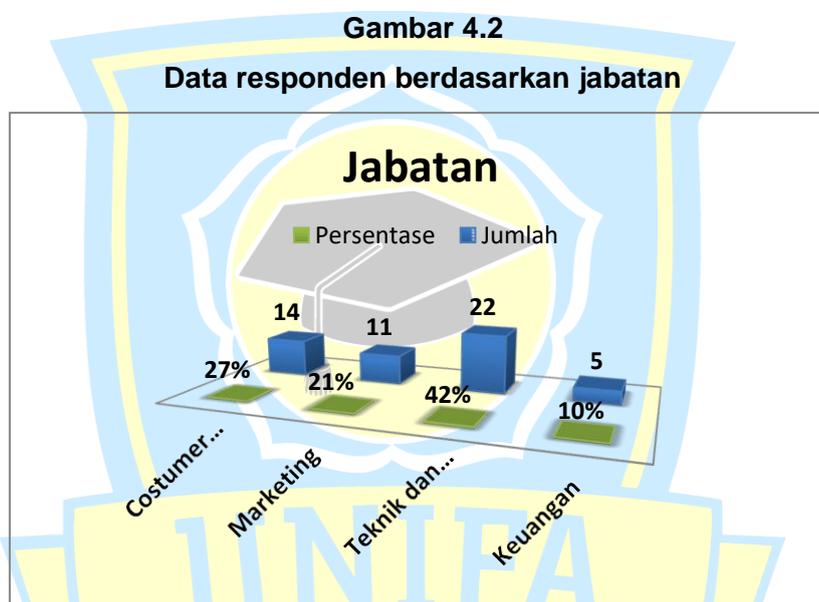
Sumber: Profil PT TELKOMUNIKASI INDONESIA REG. VII MAKASSAR

4.1.2 Identitas Responden

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden membuat pernyataan dan penilaian terhadap kriteria-kriteria yang diajukan oleh penulis yang terangkum didalam kuesioner. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan, selanjutnya dihitung persentasenya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 54 sampel, kuesioner yang kembali dan layak untuk diuji adalah 52 kuesioner dimana sampel tersebut yaitu Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar maka dapat diketahui gambaran umum mengenai Jabatan, Jenis Kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya dibawah ini dikemukakan secara satu persatu mengenai gambaran umum responden penelitian.

a. Responden berdasarkan Jabatan



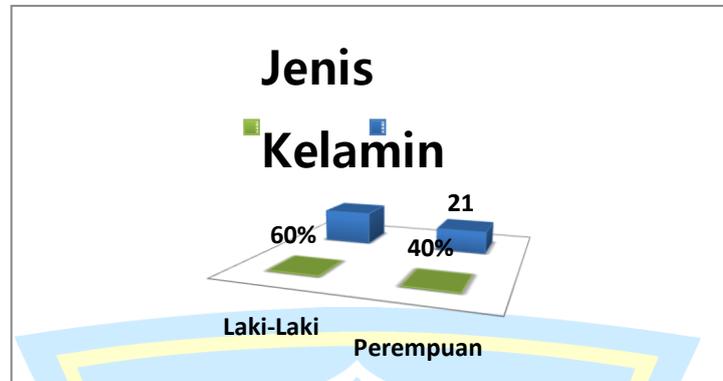
Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa jabatan yang terbanyak adalah Teknik dan operasional dengan persentase 42% hal ini disebabkan karena karyawan pada jabatan tersebut memang banyak dibutuhkan karena menangani masalah keluhan pelanggan dan terjun langsung untuk menangani masalah tersebut.

b. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.3

Data responden berdasarkan Jenis Kelamin



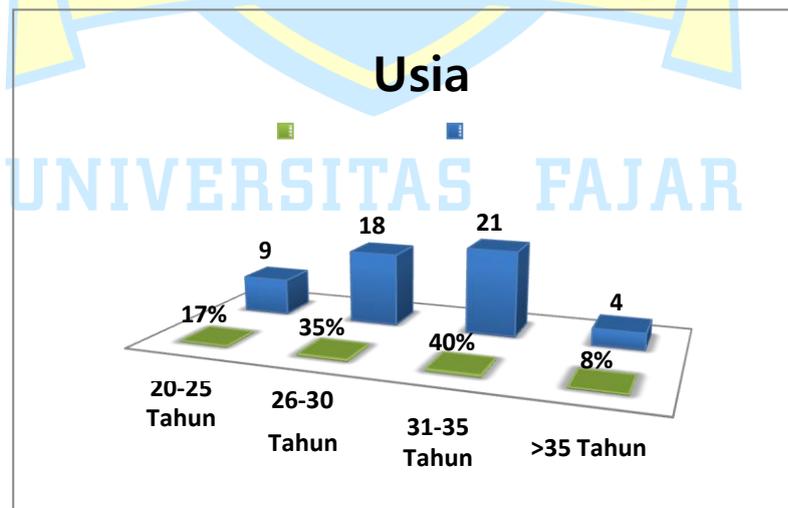
Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat responden berdasarkan jenis kelamin pada responden laki-laki lebih banyak dengan persentase 60% dan perempuan 40% hal ini disebabkan karena karyawan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan karena jenis pekerjaan dilapangan

c. Responden berdasarkan Usia

Gambar 4.4

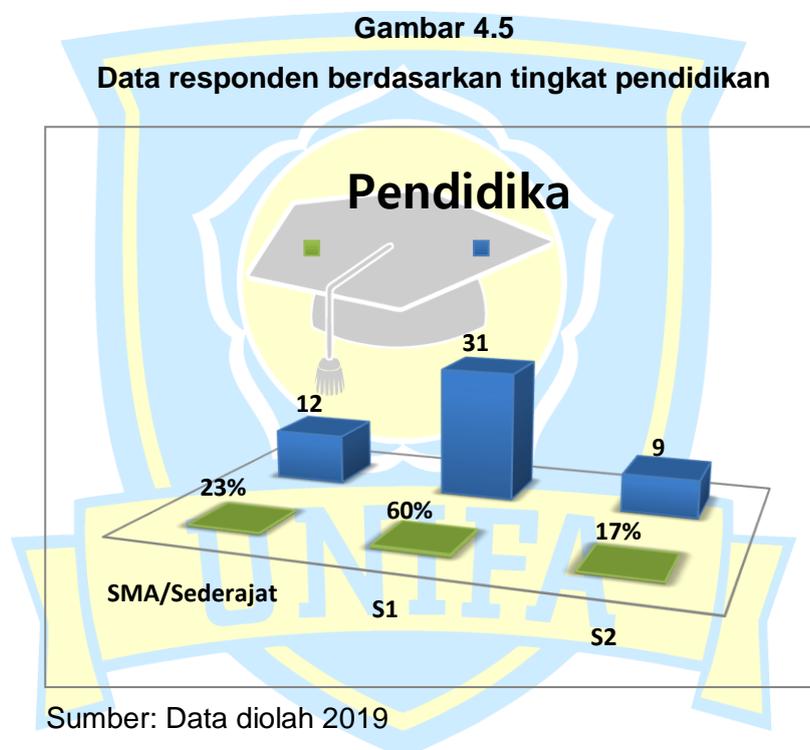
Data responden berdasarkan Usia



Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa responden pada usia 31 sampai 35 dan 26 sampai 30 tahun lebih banyak dengan persentase masing-masing 40% dan 35%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Telekomunikasi Indonesia masih berada pada usia yang masih produktif karena pada usia tersebut, semangat kerja dan motivasi kerja masih tinggi.

d. Responden berdasarkan tingkat pendidikan



Berdasarkan gambar 4.5 dapat dilihat data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhirnya, pada tingkat pendidikan sarjana yang dominan jumlahnya dengan persentase 60% kemudian untuk SMA/Sederajat persentasenya 23% sedangkan untuk S2 hanya 17%. Hal ini dapat menggambarkan bahwa Sarjana dipandang mampu dalam bekerja karena telah dibekali ilmu dan pengetahuan yang didapatkan dibangku perkuliahan.

4.1.3 Deskripsi data atas Variabel Penelitian

a. Deskripsi data atas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.1
Tanggapan responden terhadap Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan Variabel	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)									
	SS (5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS (1)	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inovasi X1.1	37	71	15	29	0	0	0	0	0	0
Emphaty X1.2	34	65	17	33	1	2	0	0	0	0
Keagresifan X1.3	25	48	26	50	1	2	0	0	0	0
Orientasi Hasil X1.4	9	17	42	81	1	2	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator Inovasi didominasi pada jawaban sangat setuju dengan persentase 71%, hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika Prosedur Kerja dapat berubah jika ada Perubahan teknologi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Untuk indikator Emphaty didominasi pada jawaban sangat setuju dengan persentase 65%, hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika kepedulian kepada sesama karyawan itu sangat membantu dalam melaksanakan proses kerja dalam perusahaan. Untuk indikator Keagresifan didominasi pada jawaban setuju dengan persentase 50%, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika Keagresifan mempengaruhi hasil kerja dari perusahaan dalam mencapai hasil kerja dan memberikan tantangan dalam melakukan

pekerjaan. untuk indikator Orientasi hasil jawaban responden didominasi setuju dengan persentase 81%, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika Orientasi hasil sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini bisa membuat karyawan mempunyai tujuan untuk mencapai hasil yang sangat maksimal.

b. Deskripsi data atas variabel Iklim Organisasi (X2)

Tabel 4.2

Tanggapan responden terhadap Variabel Iklim Organisasi (X2)

Pernyataan Variabel	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Rasa Tanggung Jawab X2.1	23	44	27	52	1	2	1	2	0	0
Disiplin Kerja X2.2	6	12	36	69	10	19	0	0	0	0
Semangat Tim X2.4	23	44	17	33	12	23	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa untuk jawaban responden pada indikator rasa tanggung jawab didominasi pada jawaban setuju dengan persentase 52%, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika mereka dan Rekan kerja mampu menjaga kepercayaan perusahaan. untuk indikator disiplin kerja jawaban responden didominasi pada jawaban setuju dengan persentase 69%, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika mereka selalu hadir bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan. untuk indikator reward jawaban responden

didominasi pada jawaban setuju dengan persentase 77%, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika karyawan yang berkinerja baik akan mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan. Untuk indikator semangat tim jawaban responden didominasi pada jawaban sangat setuju dengan persentase 44%, hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika mereka selalu mampu bekerja sebagai tim dan menyelesaikan pekerjaan dengan saling bahu membahu.

c. Deskripsi data atas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.3
Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja

Pernyataan Variabel	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Presentase (%)									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kuantitas Y1.1	23	44	28	54	0	0	1	2	0	0
Kualitas Y1.2	15	29	33	63	4	8	0	0	0	0
Kehadiran Y1.3	14	27	32	62	6	11	0	0	0	0
Efektivitas Waktu Y1.4	27	52	21	40	3	6	1	2	0	0
Kerja Tim Y1.5	8	16	35	67	9	17	0	0	0	0
Komunikasi Y1.6	2	4	43	83	7	13	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kuantitas didominasi pada jawaban setuju dengan persentase 54%, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dalam satu hari kerja. Untuk indikator kualitas di dominasi pada jawaban setuju dengan

persentase 63%, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan sudah sesuai dengan intruksi pimpinan. Untuk indikator kehadiran didominasi pada jawaban setuju dengan persentase 62%, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika mereka selalu hadir bekerja dan jika tidak hadir mereka akan memberikan alasan yang jelas. Untuk indikator efektivitas waktu jawaban responden didominasi sangat setuju dengan persentase 52%, hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika dalam menyelesaikan pekerjaan mereka selalu tepat waktu. Untuk indikator kerja tim jawaban responden didominasi pada jawaban setuju dengan persentase 67%, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika mereka mampu bekerja sebagai tim. Untuk indikator komunikasi jawaban responden didominasi pada jawaban setuju dengan persentase 83% hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika mereka selalu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.

4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto 2006;168).

Dari uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 *for windows*, dari 14 item pernyataan. Adapun kesimpulan tersebut diambil berdasarkan (Aritonang, 2005: 63) yaitu :

- 1) Apabila taraf signifikan $< 0,05$

2) Apabila nilai r hitung $>$ r tabel

Hasil pengujian dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,634	0,270	Valid
	X1.2	0,747		Valid
	X1.3	0,660		Valid
	X1.4	0,659		Valid
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0,628	0,270	Valid
	X2.2	0,492		Valid
	X2.3	0,637		Valid
	X2.4	0,633		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,718	0,270	Valid
	Y1.2	0,692		Valid
	Y1.3	0,597		Valid
	Y1.4	0,734		Valid
	Y1.5	0,563		Valid
	Y1.6	0,522		Valid

Sumber: Data diolah 2019

Pada tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dikatakan telah memenuhi unsur validitas karena r hitung $>$ r tabel sehingga instrumen dan data yang digunakan dapat dipakai pada analisis selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Uji reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	4	0,760	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	4	0,737	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,711	Reliabel

Sumber: Data diolah 2019

..... simpulkan bahwa semua instrumen Variabel yang diteliti sudah memenuhi unsur reliabilitas karena nilai Cronbach Alphanya lebih besar dari $>0,60$.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antara variabel independent yang diteliti, dan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) jika nilai VIF lebih kecil dari <10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain tidak terjadi korelasi antara Variabel Independent dengan Variabel Independent lainnya.

Gambar 4.6

Hasil Uji Multikolinearitas

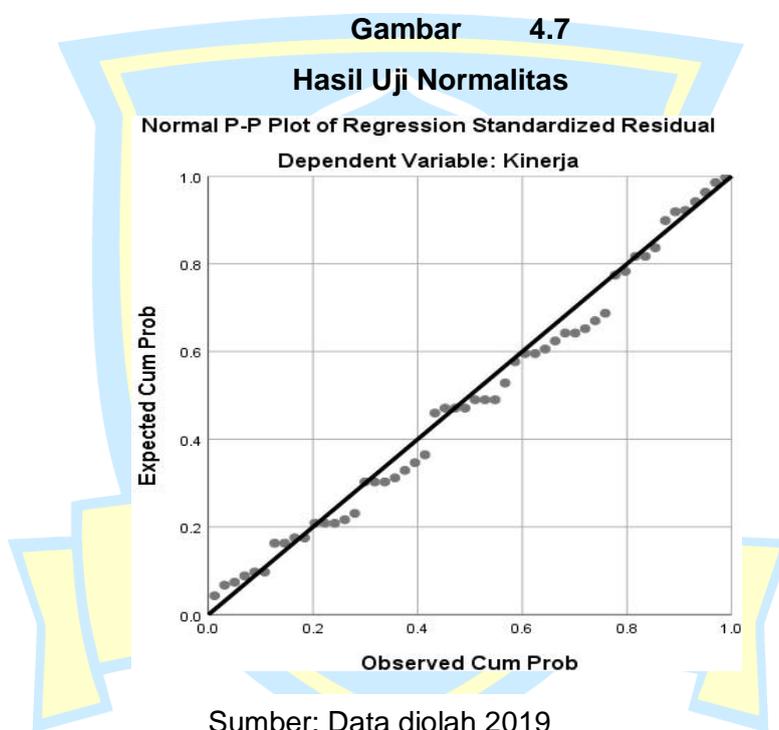
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.932	1.073
.932	1.073

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dikatakan variabel independent yang diteliti tidak memiliki hubungan atau korelasi dengan variabel independent lainnya ini dapat dilihat dari nilai VIF yaitu 1,073 dari kedua Variabel yang lebih kecil dari 10.

b. Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada diagram *P Plot* jika data mengikuti garis diagonal maka data dikatakan berdistribusi normal, dan untuk melihat apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat dari gambar berikut:



Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena titik-titik mengikuti garis lurus diagonal.

4.1.6 Analisis Data Penelitian

1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam rangka menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar maka digunakan analisis regresi

berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 for windows dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.8
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.806	.627		1.285	.205
	Budaya organisasi	.194	.125	.170	3.545	.000
	Iklm Organisasi	.612	.112	.602	5.467	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2019

Dari gambar 4.8 di atas, maka diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = 0,806 + 0,194 X_1 + 0,612 X_2 + e$$

$b_0 = 0,806$ artinya jika dianggap tidak ada Budaya Organisasi dan Iklm Organisasi (variabel bebas), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,806 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.

$b_1 = 0,194$ artinya setiap terjadinya peningkatan 1 point Budaya Organisasi maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,194.

$b_2 = 0,612$ artinya setiap terjadinya peningkatan 1 point Iklm Organisasi akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,612.

Hasil analisis regresi linear berganda dari gambar 4.8 menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan Iklm Organisasi memiliki

hubungan yang positif terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung yang didapatkan dari hasil olah data SPSS 25 dengan nilai t tabel yang didapatkan dari Microsoft Excel dengan menggunakan Rumus TINV. Tingkat signifikansi lebih 0,05. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya sebagaimana pada gambar berikut:

Gambar 4.10
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.806	.627		1.285	.205
	Budaya organisasi	.194	.125	.170	3.545	.000
	Iklm Organisasi	.612	.112	.602	5.467	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2019

b. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F hitung didapatkan

dari hasil olah data menggunakan aplikasi *SPSS 20 for windows* dan untuk F tabel di cari menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dengan rumus FINV. Dan hasil penelitian dapat dilihat dari gambar berikut.

Gambar 4.11

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.165	2	1.583	19.694	.000 ^b
	Residual	3.937	49	.080		
	Total	7.103	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya organisasi

Sumber : Data diolah 2019

Dari gambar 4.11 diatas dapat ditunjukkan nilai F hitung adalah 19,694 dan nilai F tabel yang didapatkan menggunakan rumus Excel adalah 3,186 dapat dikatakan nilai F hitung > F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent (Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII , Makassar.

Dari hasil analisis data ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan arah positif dan memiliki nilai *t hit* 3,545 lebih besar dari nilai *t tab* 2,007 .

Dapat dikatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Reg.VII Makassar. Penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian Yuis

Febryan Baan (2005) hasil penelitiannya menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini juga berkaitan dengan usaha karyawan dalam meningkatkan kinerja agar dapat tercapai tujuan dari PT.Telekomunikasi Indonesia dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Alasannya dapat dilihat pada kuesioner yang diajukan kepada responden dapat dilihat pada table 4.1 tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi Adapun indikator yang digunakan pada variabel budaya organisasi yaitu: Inovasi, Emphaty, Keagresifan, Orientasi Hasil berdasarkan dari hasil jawaban responden menyatakan bahwa: PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII karyawan mampu menerima pembaharuan-pembaharuan yang diberikan pada perusahaan yang mereka tempati bekerja karena didalam perusahaan karyawan harus bisa bekerja sama antara satu sama lainnya agar supaya bisa memudahkan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Budaya Organisasi juga sangat berpengaruh ini disebabkan karena adanya Budaya Organisasi suatu perusahaan bisa meningkatkan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi lain ini juga bisa sebagai pengikat keberhasilan organisasi tersebut artinya semakin besar Budaya Organisasi maka akan meningkat pula kinerja karyawannya, dan sebaliknya. Ini artinya Budaya Organisasi berhubungan secara langsung dengan kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar.

Dari hasil analisis data ditemukan bahwa variabel Iklim Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan arah positif dan memiliki nilai *t hit* 5,467 lebih besar dari nilai *t tab* 2,007.

Hal ini terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar dan pengaruhnya signifikan. ini juga sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2015) yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alasannya dapat terlihat pada gambar kuesioner yang diajukan kepada responden dan dapat dilihat pada tabel 4.2 tanggapan responden terhadap variabel Iklim Organisasi, adapun indikator yang digunakan variabel Iklim Organisasi yakni: Rasa Tanggung Jawab, Disiplin Kerja, Ganjaran atau Reward, Semangat Tim. Karena di perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar sangat menjaga yang namanya iklim organisasi karena ini akan mempengaruhi kinerja karyawan karena bagi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar perusahaan yang baik itu yang iklim organisasi juga baik.

Hal ini ada disebabkan karena manager akan memberikan reward kepada karyawan yang mempunyai kerja yang baik karena karyawan sudah bertanggung jawab akan tugas yang diberikan perusahaan dan sudah mengikuti prosedur kerja yang sudah dibuat hal inilah yang menyebabkan adanya Iklim Organisasi yang baik.

Iklm Organisasi juga memberikan dampak yang baik untuk kerja sama karena ini akan menumbuhkan rasa saling menghormati dan menghargai perbedaan pendapat antar karyawan dalam perusahaan dalam hal ini iklim organisasi sangat mempengaruhi akan jalannya suasana perusahaan karna itu bisa memperngaruhi kerja karyawan karna ketika iklim kerja perusahaan baik itu bisa memebrica hasil dari kerja karyawan baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrument yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dan begitupun dengan Iklim Organisasi, karyawan pasti menginginkan Iklim Organisasi yang baik agar tempat yang mereka tempati bekerja bisa membuat mereka nyaman dan bisa menjalankan setiap tugas yang diberikan pimpinan bisa dikerjakan sesuai yang diperintahkan. Dari pembahasan disimpulkan bahwa budaya organisasi yang berjalan berdasarkan penelitian saya di lapangan yaitu:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar ini sesuai yang dikemukakan Wirawan (2007:37) dalam indah isnada (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal.
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar ini sesuai yang dikemukakan Liliweri (2014:304) iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi, oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah

unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya.

5.2 Saran

Guna perbaikan kinerja perusahaan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Reg. VII Makassar sudah dapat dikatakan baik, tetapi sebaiknya perusahaan memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Karena terdapat beberapa persoalan seperti adanya kesenjangan komunikasi antara karyawan senior dan karyawan baru. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan persoalan tersebut dengan cara mengadakan pelatihan bersama outbond untuk mengurangi kesenjangan diantara karyawan. Disamping itu pelatihan tersebut juga dapat mengurangi tingkat stres kerja para karyawan.
2. Saran berikutnya adalah perusahaan perlu meningkatkan bentuk penghargaan kepada para karyawan yang telah menunjukkan prestasinya dalam bekerja. Berdasarkan penelitian, terlihat bahwa nilai dari penghargaan atau reward masih diperlukan untuk memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI). Jakarta : PT Rineka Cipta..
- Agwu, Mba Okechukwu. 2014. "Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria". *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Volume 14 Issue 2 Version 1.0 Year 2014.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bernardin and Russel, 1993. *Human Resource Management. New Jersey Internasional Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.*
- Delti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat.*
- Destu Aji Hanantoko dan Rini Nugraheni) *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang)* Volume 6, Nomor 4 Issn 2337-3792
- Ely Kurniawaty (2018) *Dengan Judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi, Universitas Batam Vol. 7, No. 2 : 240-254*
- Erlin Setyoningsih, 2011. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderator.* *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia.* Vol.3 No.2. pp. 34-48.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.* Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Hardjito, Dydiet. 1995. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian* Edisi: I. Jakarta: RajaGrafindo

- Isnada, indah . 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*
- Joko Purnomo, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.*
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan komunikasi organisasi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lubis, M.Saleh, 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi dan komitmen terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam rangka Peningkatan Kinerja, Vol.3 No.2, Issn 2337-3997.*
- Lussier, N Robert, 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building.* New York: Mc Graw Hill.
- Mangarrisan Sinaga, 2008 *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Solong Laoet Medan.* Medan
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nuri Rosyidah, 2013. *Analisis Faktor Kinerja Karyawan PTPN (Persero) Pabrik Gula Tjoekir Jombang.* Skripsi Psikologi. IAIN sunan ampel Surabaya.
- Payaman Simanjuntak J. 2011, *Manajemen dan Evaluasi kinerja,* Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Purnomo (2008). *Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pramudyo, Anung, 2010, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta.* Vol.1 No.1.
- Radianto dan Sunuayo . 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan PT.PG Krebet Baru Malang.* Vol 7 No.2
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal.* Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Peilaku Organisasi .* Index . Jakarta
- Rofiatun dan Masluri,2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas Kabupaten Kudus,* Vol.5 No.1,Issn 14411-1799.

- Sagay dkk (2018) *Pengaruh Iklim Organisasi, lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung* Vol.6 No.3 Issn 2303-1174
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.*
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate.* Prentice Hall. New Jersey.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung : Alfabeta.
- Sumarto and Andi Subroto, 2011. *Organizational Culture And Leadership Role Of Improving Organizational Performance Automotive Components Industry In Indonesia. Journal of Innovation Management and Technology, Vol. 2, No. 5*
- Sutanto.E,M. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya".
- Sujoko Efferin, et.al 2008 . *Metode Penelitian Akuitansi Mengungkap Fenomena Dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif .* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tagiuri, R. & Litwin G. 2006. *Organizational Climate: Expectations Of A Concept.* Boston: Harvard University Press.
- Umar, Husein, 2002, "Metodologi Penelitian", Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Tri. 2006. *Perencanaan Pembangunan. Aplikasi Komputer (Era Otonomi Daerah).* UUP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi.* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yuis Febryan Baan. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda,* e Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.3, No.3, 675-686.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nanang Nurdana

Stambuk 1310421099

Program Studi : (S.1) Manajemen

PTS asal : Universitas Fajar Makassar

Memohon kesediaan bapak/ibu/saudara (i) untuk meluangkan waktunya dan atau berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian skripsi saya yang berjudul

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA REG.VII MAKASSAR

Atas bantuan dan kerelaan bapak/ibu/saudara(i) dalam mencerdaskan anak bangsa kaitanya dengan penelitian skripsi program studi strata (1) sekian dan terimah kasih

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

1. Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi pada titik- titik atau coret yang tidak perlu
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi yang atau fakta yang dirasakan.
3. Jawaban yang bapak/ibu berikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negatif baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
4. Berilah tanda (X) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara, dan kemukakan alasan terhadap setiap alternatif pilihan/jawaban yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner adalah :

<input type="checkbox"/>	Sangat Setuju	Point 5
<input type="checkbox"/>	Setuju	Point 4
<input type="checkbox"/>	Netral	Point 3
<input type="checkbox"/>	Tidak Setuju	Point 2
<input type="checkbox"/>	Sangat Tidak Setuju	Point 1

Identitas Responden :

- 1. Jenis kelamin : Laki-laki perempuan
- 2. Umur :tahun
- 3. Status perkawinan : Menikah Belum menikah
- 4. Pendidikan terakhir :
- 5. Masa kerja : tahun
- 6. Jabatan :

***) Coret yang tidak perlu**



No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja dengan pembaharuan-pembaharuan yang terjadi pada perusahaan tempat saya bekerja	5	4	3	2	1
2.	Saya mampu bekerja bersama team dan saling memahami satu sama lain	5	4	3	2	1
3.	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
4.	Saya selalu memiliki target capaian pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan..	5	4	3	2	1

X₂. Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya dan Rekan kerja mampu menjaga kepercayaan perusahaan.	5	4	3	2	1
2.	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.	5	4	3	2	1
3.	Karyawan yang berkinerja baik akan mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan.	5	4	3	2	1
4.	Kami selalu mampu bekerja sebagai tim dan menyelesaikan pekerjaan dengan saling bahu membahu.	5	4	3	2	1

Y₁. Kinerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SB	B	N	TB	STB
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dalam satu hari kerja	5	4	3	2	1
2.	Kualitas pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan intruksi pimpinan	5	4	3	2	1
3.	Saya selalu hadir bekerja dan jika tidak hadir saya akan memberikan alasan yang jelas.	5	4	3	2	1
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu tepat waktu	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu bekerja sebagai tim.	5	4	3	2	1
6.	Saya selalu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.	5	4	3	2	1

TABULASI RESPONDEN

No Res p	X1					X2					Y						X11	
	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6		Y
1	4	5	4	4	4.3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3.7	X12
2	5	5	4	4	4.5	4	4	4	5	4.3	4	4	4	4	4	4	4	X13
3	4	3	4	3	3.5	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2.8	X14
4	5	5	5	4	4.8	5	4	4	5	4.5	5	4	4	5	4	4	4.3	X1
5	5	4	4	5	4.5	5	4	4	4	4.3	5	5	5	4	4	4	4.5	X21
6	4	4	3	4	3.8	5	4	4	5	4.5	5	4	5	5	4	4	4.5	X22
7	4	4	5	4	4.3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4.3	X23
8	4	5	5	4	4.5	4	4	4	5	4.3	4	4	4	4	4	4	4	X24
9	5	4	4	4	4.3	4	4	4	5	4.3	4	4	4	4	4	4	4	X2
10	5	5	4	4	4.5	5	4	4	5	4.5	5	4	3	5	4	4	4.2	Y11
11	5	5	5	4	4.8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2	Y12
12	5	4	5	4	4.5	5	5	4	4	4.5	5	5	5	5	5	4	4.8	Y13
13	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4.3	4	5	5	4	5	4	4.5	Y14
14	5	5	4	5	4.8	5	4	4	5	4.5	5	4	4	5	4	4	4.3	Y15
15	4	5	4	4	4.3	4	4	3	3	3.5	4	4	5	5	4	3	4.2	Y16
16	5	5	5	4	4.8	4	4	4	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4	Y
17	5	4	4	4	4.3	4	4	4	5	4.3	4	4	4	4	4	4	4	
18	5	4	4	4	4.3	4	4	4	5	4.3	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	5	4	4	4.3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4.3	
20	5	5	5	4	4.8	4	4	3	3	3.5	4	4	3	3	4	3	3.5	
21	4	4	5	4	4.3	4	3	4	4	3.8	4	3	4	3	3	4	3.5	
22	5	5	5	4	4.8	5	4	3	3	3.8	5	4	3	5	4	3	4	
23	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	

24	5	5	5	4	4.8	5	4	4	5	4.5	5	4	4	5	4	4	4.3
25	5	5	4	4	4.5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4
26	4	5	5	4	4.5	5	4	4	4	4.3	5	4	4	5	4	4	4.3
27	5	4	4	4	4.3	5	5	5	3	4.5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	4	4	4.5	4	4	4	3	3.8	4	5	5	4	4	4	4.3
29	5	5	5	4	4.8	4	4	4	5	4.3	5	5	5	5	5	4	4.8
30	5	4	5	4	4.5	4	4	4	5	4.3	4	4	4	4	5	4	4.2
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4.5
32	4	5	4	4	4.3	4	3	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	4	4.8	5	4	3	3	3.8	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	4.3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.2
35	5	4	4	4	4.3	5	4	4	5	4.5	4	4	3	5	4	4	4
36	5	5	5	4	4.8	4	4	3	3	3.5	4	4	3	3	3	4	3.5
37	5	5	5	4	4.8	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4.2
38	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4
39	4	5	5	4	4.5	5	4	4	5	4.5	5	4	4	5	4	4	4.3
40	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3.3	5	5	4	4	4	4	4.3
41	5	5	5	4	4.8	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4.2
42	5	5	4	4	4.5	5	5	3	5	4.5	5	5	4	5	5	3	4.5
43	5	5	4	5	4.8	5	4	4	5	4.5	5	5	4	5	4	4	4.5
44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4.3	4	4	4	5	4	4	4.2
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.5	4	4	4	4	4	3	3.8
46	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4.7
47	4	4	5	4	4.3	5	4	4	4	4.3	5	5	4	4	4	4	4.3
48	5	5	4	4	4.5	4	5	4	5	4.5	4	4	4	4	5	4	4.2
49	5	5	4	4	4.	4	3	4	4	3.	4	4	4	4	3	4	3.

					5					8							8
50	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4.5	4	5	5	5	4	5	4.7
51	5	5	4	4	4.5	5	4	4	5	4.5	5	4	5	5	4	4	4.5
52	5	4	4	4	4.3	5	4	4	4	4.3	5	4	4	5	4	4	4.3
Total	24	24	23	21	12	22	20	20	21	21	22	21	21	23	20	20	21
al	5	1	2	6	0	8	4	0	9	3	9	9	6	0	7	3	7



UNIVERSITAS FAJAR