

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan karyawan dalam organisasi menentukan keberhasilan dan kelanjutan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen perlu memberikan dukungan yang kuat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara profesional sehingga karyawan dapat mencapai kinerja sesuai dengan harapan organisasi mereka. Kinerja yang baik untuk individu dan kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi dengan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan demi mengikuti zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi bekerja dengan optimal, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan dari kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan tingkat pendidikan.

Kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Budaya organisasi merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi dalam menciptakan ciri khas yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi yang akan berpengaruh

pada kinerja jangka panjang perusahaan. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Kehadiran budaya organisasi tentunya sangat diharapkan bagi perusahaan, agar nilai-nilai yang ada dapat dipahami dan diterapkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Menciptakan budaya organisasi yang kuat dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam Lathifah dan Rustono (2015) yang memiliki tujuh indikator yaitu Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Agresivitas, Stabilitas.

Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu dilihat dari sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya

tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.

Dalam aspek ini peranan tingkat pendidikan memang sangat strategis karena menjadi tiang sanggah dari kesinambungan perusahaan itu sendiri. Namun semuanya itu tidaklah mutlak hanya pada tingkat pendidikan karyawan akan tetapi juga di lihat dari baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Apabila tingkat pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan atau posisi pekerjaan pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Bakrie Pasaman Plantations Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat (BPP) berdiri pada tanggal 11 juni 1991, yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan produksi minyak kelapa sawit. PT BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat, merupakan perusahaan perkebunan yang berkantor di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat (Pasbar) dan salah satu Perseroan Terbatas yang didirikan dan diatur berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Produk utama dari industry perkebunan ini adalah kelapa sawit dalam bentuk tandan buah segar (TBS) menjadi *Crude Plam Oil* (CPO). Kegiatan pendistribusian PT BPP ydengan cara melakukan pengiriman kelapa sawit yang sudah diolah di BPP ke pusat. Dengan menyadari betapa banyaknya perusahaan perkebunan kelapa sawit di pasaman barat, maka PT Bakrie harus mampu bersaing secara sehat untuk

mempertahankan perusahaannya. Untuk mempertahankan perusahaan tersebut PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat (BPP) membutuhkan karyawan yang mampu atau terampil untuk mengatur sumber daya yang tersedia baik sumberdaya alam maupun sumber daya manusianya.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat yang belum baik. Belum adanya evaluasi kinerja karyawan, sehingga untuk memperoleh target sesuai ketetapan perusahaan sangatlah sulit, hal tersebut dikarenakan beberapa faktor yakni adanya kinerja karyawan satu dengan yang lainnya berbeda pada tingkat pendidikan yang sangat berpengaruh terhadap kesiapan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan terkait dengan budaya internal organisasi kurang stabil, sehingga untuk meningkatkan kualitas kinerja etos kerja birokrasi harus lebih di tingkatkan untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Untuk membangkitkan suatu etos kerja karyawan, diperlukan budaya organisasi yang sehat, guna memicu motivasi kinerja karyawan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia dengan judul, **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakrie Pasaman Plantations Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat ?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat?
3. Apakah budaya organisasi dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas , adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat
3. Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan dari penelitian diatas diharapkan hasil dari penelitian ini akan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat oleh pihak – pihak yang berkepentingan dalam melihat analisis pengaruh budaya organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat.

2. Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat oleh mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian berikutnya dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat.

3. Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan dan pembuat kebijakan, penelitian ini dapat memberikan gambaran untuk agribisnis pada analisis pengaruh sistem budaya organisasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Budaya Organisasi

##### Pengertian Budaya

Budaya selalu melekat dalam setiap kehidupan manusia. Budaya yang melekat dalam diri seorang individu dapat berbeda dengan budaya yang berada dalam organisasi ataupun perusahaan. Budaya yang berada dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam keberhasilan suatu pekerjaan. Menurut Sinambela dan Sinambela (2019:552) :

“Budaya merupakan suatu cara hidup yang diwariskan dari generasi ke generasi. Unsur yang terbentuk di dalam budaya bisa dikatakan sangat rumit karena terbentuk dalam sistem agama dan politik, adat istiadat, pakaian, bahasa, bangunan, karya seni sampai dengan makanan. Sehingga budaya bersifat kompleks, abstrak dan luas yang mengakibatkan dipelajari oleh banyak orang.”

Menurut Wibowo (2016:14) Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

Edgar H. Schein dalam Tika (2006:3) mendefinisikan budaya dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* sebagai berikut.

*Culture is a pattern of basic assumption invented, discovered, or developed by given group as it learns to cope with its problem of external adaptation and internal integration – that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems.*

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada

anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya merupakan cara hidup yang mengatur agar setiap manusia mengerti dan memahami bagaimana mereka harus bertindak, berlaku, berbuat dan menentukan sikap saat berhubungan dengan orang lain.

### **Pengertian Organisasi**

Menurut Sinambela dan Sinambela (2019:554) “Organisasi adalah kesepakatan dua orang atau lebih untuk melakukan suatu tugas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama”. Sedangkan menurut Philip Selznick dalam Tika (2006:4) Organisasi adalah pengaturan personil guna memuadahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggungjawab

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan suatu bentuk kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki peran dalam memengaruhi perilaku pegawai, hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan sebagainya. Sehingga budaya organisasi dapat berfungsi dalam memberikan kinerja optimal bagi pegawai jika dikelola dengan baik sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dioptimalkan. Berikut ini akan dijelaskan pengertian budaya organisasi.

1. Menurut Sinambela dan Sinambela (2019:556) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang

terdapat dalam organisasi tersebut, untuk melakukan seluruh pegawai mereka.

2. Menurut Ndraha (2010:4) Budaya organisasi dapat disintesiskan sebagai keyakinan dasar yang dianut kepala madrasah terhadap nilai-nilai yang dikibangkan untuk mengatasi masalah dan yang mengontrol perilakunya dengan indicator ketertiban, kerja keras, kehormatan, dan kejujuran.
3. Menurut Wibowo (2016:16) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.
4. Menurut Sutrisno (2010:2) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang tidak baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu cara yang digunakan oleh organisasi dalam menciptakan ciri khas yang berbeda dengan organisasi lainnya, pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Kehadiran budaya organisasi yang kuat tentunya sangat diharapkan bagi perusahaan, agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat

tercapai kinerja yang baik dan optimal. Menurut Robbins Lathifah (2015) ada 7 karakteristik budaya organisasi yang menjadi indikator dalam penelitian ini yaitu:

1. Inovasi (Innovation). Sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dalam bekerja.
2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail). Sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan (akurasi), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil (Outcome orientation). Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang (People Orientation). Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang – orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim (Team Orientation). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim dari pada individu.
6. Agresivitas (Aggressiveness). Sejauh mana orang- orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (Stability). Sejauh mana kemantapan dalam mempertahankan kondisi kerja yang sudah ada dan telah berjalan.

### **Tingkat Pendidikan**

#### **Pengertian Pendidikan**

Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas juga didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki. Agar tercapainya kinerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Menurut Purwanto (2014:24):

“Pendidikan merupakan segala kegiatan yang dilakukan secara sadar berupa pembinaan (pengajaran) pikiran dan jasmani anak didik berlangsung sepanjang hayat untuk untuk meningkatkan kepribadiannya, agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat di masa yang selaras dengan alam dan masyarakatnya.”

Sedangkan menurut Triwiyanto (2015:23) “Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-

pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal di sekolah, dan diluar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar di kemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.”

Tingkat pendidikan erat kaitannya dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia (SDM). SDM yang memiliki tingkat pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat dan menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan

Dapat diartikan dari uraian tersebut Pendidikan adalah usaha yang dijalankan seseorang atau sekelompok orang agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

### **9 Jenjang Kualifikasi pada KKNI**

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) adalah kerangka penjenjang kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

KKNI terdiri atas 9 jenjang kualifikasi dari jenjang 1 (terendah) hingga jenjang 9 \ (tertinggi). Menurut situs (Gustinerz.com.2019), Penyetaraan capaian

pembelajaran yang dihasilkan melalui pendidikan dengan jenjang kualifikasi pada KKNI terdiri atas :

1. lulusan pendidikan dasar setara dengan jenjang 1
2. lulusan pendidikan menengah paling rendah setara dengan jenjang 2
3. lulusan Diploma 1 paling rendah setara dengan jenjang 3
4. lulusan Diploma 2 paling rendah setara dengan jenjang 4
5. lulusan Diploma 3 paling rendah setara dengan jenjang 5
6. lulusan Diploma 4 atau Sarjana Terapan dan Sarjana paling rendah setara dengan jenjang 6
7. lulusan pendidikan profesi setara dengan jenjang 7 atau 8
8. lulusan Magister Terapan dan Magister paling rendah setara dengan jenjang 8
9. lulusan pendidikan spesialis setara dengan jenjang 8 atau 9
10. lulusan Doktor Terapan dan Doktor setara dengan jenjang 9

### **Jalur Pendidikan**

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Jalur Pendidikan Sekolah (Formal)  
Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional
2. Jalur Pendidikan Luar Sekolah (Nonformal)  
Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.
3. Informal

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.

### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pendidikan formal. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

1. Pendidikan Dasar  
Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.
2. Pendidikan Menengah  
Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial budaya, dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.
3. Pendidikan Tinggi  
Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan atau profesional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia.

Indikator yang kedua yaitu kesesuaian jurusan karyawan dengan jabatan tugas yang didudukinya. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut

terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dapat memuaskan.

## **Kinerja Karyawan**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Menurut Tika (2006:121) Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Robbins dalam Kasmir (2017:183) Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu  $kinerja = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil fungsi kerja dari pencapaian tugas seorang karyawan selama bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

## **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir dalam Halim (2017) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. **Kualitas (mutu)**  
Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. **Kuantitas (jumlah)**  
Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. **Waktu (jangka waktu)**  
Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.
4. **Penekanan biaya**  
Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. **Pengawasan**  
Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
6. **Hubungan antar karyawan**  
Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

## **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut

Prawirosentono dalam Sutrisno (2010:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi  
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab  
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindihnya tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin  
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.
4. Inisiatif  
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Sebaiknya inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik
5. Budaya Organisasi  
Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan

## Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil peneliti</b>	<b>Perbedaan</b>
Vivi Nila Sari , Marta Widian Sari, Jepri Apriyan 2019	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang	Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang.	Perbedaan Variabel
Edward Arif Hakim Hasibuan, Sari Wulandari 2017	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinereja Pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah	Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah.	Perbedaan Variabel
Atsti Fauzia Ulfana Lathifah, Anthon Rustono 2015	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi	Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi.	Perbedaan Variabel

## Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela dan Sinambela (2019:556) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara

bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut, untuk melakukan seluruh pegawaian mereka. Maka, terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi/perusahaan dengan kinerja pegawai. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Hal ini disimpulkan dari yang dijelaskan sebelumnya bahwa terdapat hubungan antar budaya organisasi yang kuat dengan kinerja perusahaan yang unggul. Jadi budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai

## **2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pendidikan bisa diraih dengan berbagai macam cara, salah satunya pendidikan di sekolah. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin karyawan memiliki latar pendidikan tinggi maka akan semakin tinggi untuk pencapaian target perusahaan. Menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang

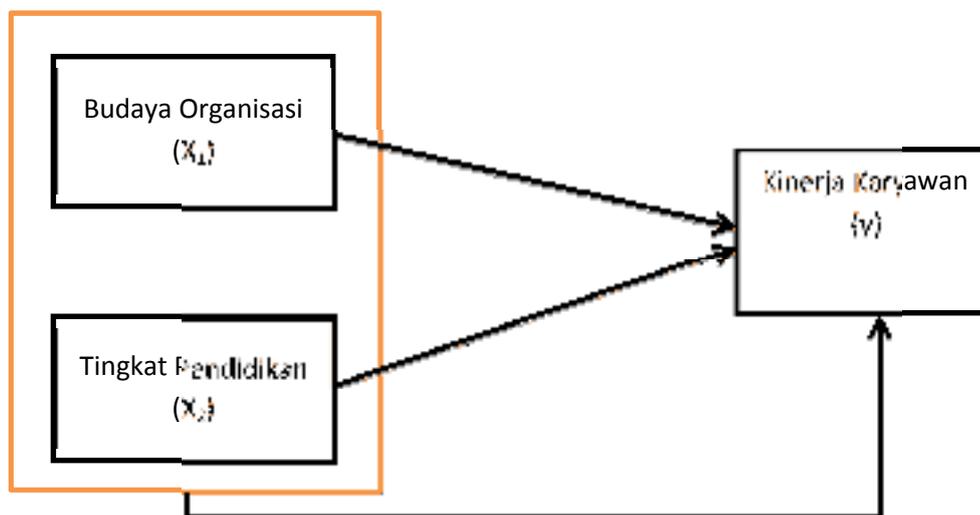
baik bagi perusahaan.48 Bahwa tingkat pendidikan sangat menunjang bagi kinerja karyawan yang di nilai dari jenjang pendidikan, gelar akademik, Kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Budaya organisasi dan juga tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka dari pada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Begitu juga dengan tingkat pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka diharapkan semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya.

Berikut ini adalah gambar kerangka berpikir dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan tingkat pendidikan ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ )

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



### Hipotesis Penelitian

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

$H_0$  : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Budaya Organisasi berengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Tingkat Pendidikan

$H_0$  : Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Tingkat Pendidikan berengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan

$H_0$  : Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan secara simultan  
berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan sebagai meneliti pada populasi atau sample tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan gabungan antara variabel, memberikan deskripsi statistik, serta menaksir dan meramalkan hasilnya.

Metode ini digunakan penulis untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan metode kuantitatif menggunakan analisis data yang bersifat angka-angka/statistic untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian adalah PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat, yang berlokasi di Jalan Perkebunan Kec. Sungai Aur, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat.

Adapun yang menjadi jadwal pelaksanaan penelitian ini, yaitu dapat dilihat dari tabel dibawah ini, yaitu :

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian & Penulisan Skripsi**

NO	KEGIATAN	WAKTU KEGIATAN																													
		Jan-22		Pebr-22				Mar-22				Apr-22				Mei-22				Jun-22				Jul-22				Agu-22			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																												
2	ACC Judul			■																											
3	Persetujuan Pembimbing				■																										
4	Bahan Literatur				■	■	■																								
5	Penyusunan Proposal						■	■	■																						
6	Bimbingan Proposal									■	■	■																			
7	Seminar Proposal												■																		
8	Revisi Proposal													■	■	■	■	■													
9	Pengumpulan Data (Penelitian)																	■	■	■	■										
10	Pengolahan dan Analisis Data																					■	■	■							
11	Bimbingan Skripsi																								■	■	■	■			
12	Periksa Buku																											■			
13	Penggandaan dan Tanda Tangan																												■		
14	Ujian Meja Hijau																												■		

## Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Secara teoritis dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang yang lain atau dengan satu objek dengan objek yang lain.

Dilihat dari bentuk hubungan klausa yaitu sebab akibat, maka variabel tersebut dibedakan menjadi dua kategori yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel (X) merupakan variabel perlakuan pengaruh terhadap variabel terikat. Sementara variabel (Y) merupakan variabel yang muncul akibat variabel bebas atau reaksi dari variabel bebas. Maka dari itu variabel terikat menjadi tolak ukur atau indikator keberhasilan variabel bebas.

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan menjadi penelitian penulis, yaitu 2 variabel bebas (X) yaitu “Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan “Tingkat Pendidikan (X<sub>2</sub>) dan satu variabel terikat yaitu “Kinerja Karyawan(Y)”

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Variabel	Operasional	Ukuran
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	Menurut Wibowo (2016:16) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu d alam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi</li> <li>2. Perhatian terhadap detail</li> <li>3. Orientasi hasil</li> <li>4. Orientasi Orang</li> <li>5. Orientasi tim</li> <li>6. Agresivitas</li> <li>7. Stabilitas</li> </ol>	Skala Likert
Tingkat Pendidikan	Pendidikan adalah	1. Jenjang Pendidikan	Skala

Pendidikan (X <sub>2</sub> )	usaha yang dijalankan seseorang atau sekelompok orang agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.	2. Kesesuaian jurusan 3. Pendidikan Formal	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	Skala Likert

### Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka variabel yang diukur dapat dilakukan dalam angka sehingga lebih koefisien dan akurat. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, respon, dan persepsi seseorang sehingga jawaban dari item yang mempunyai gradasi dan positif. Skala Likert merupakan skala pengukuran dengan lima kategori respon.

**Tabel 3.3**  
**Skor Kuesioner**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

## Populasi dan Sampel

### 3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126). “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan penelitian ini Populasi dalam metode penelitian yang dilakukan adalah terhadap karyawan PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat dengan jumlah populasi 823 orang.

**Tabel 3.4**  
**Jumlah populasi**

No	Divisi	Populasi
1	Divisi 1	109
2	Divisi 2	76
3	Divisi 3	104
4	Divisi 4	77
5	Divisi 5	81
6	Divisi 6	78
7	Transport	13
8	Estate Office	10
9	Nursery	27
10	Workshop	20
11	Security	58
12	Meo	170
Jumlah		823

*Sumber : PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat*

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *non – probability* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sample* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Sampel pada penelitian ini adalah pada karyawan PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat. Penentuan jumlah sampel dari populasi dengan menggunakan rumus Slovin yaitu

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen Kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan (dalam penelitian ini digunakan 10% atau 0,10).

Dengan menggunakan rumus Slovin tersebut maka peneliti dapat menentukan besar sampel dalam penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{823}{1 + 823 (0,1)^2} = 89,16$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 89,16 yang dibulatkan menjadi 89 sampel.

Sedangkan jumlah sampel karyawan dari masing-masing divisi dapat dihitung dengan rumus stratified random sampling yaitu proporsional sampel sebanding dengan jumlah populasi.

$$n.s.i = \frac{N_i}{N} \times n$$

keterangan :

N : Total populasi

$n$  : Total Sampel

$N_i$  : populasi keseluruhan

$n.s.i$  : Sampel dari setiap Divisi

Jadi jumlah sampel dari masing-masing Divisi di PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab.

Pasaman Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Jumlah sampel**

No	Divisi	Populasi (orang)	Sampel
1	Divisi 1	109	$109/823 \times 89 = 12$
2	Divisi 2	76	$76/823 \times 89 = 8$
3	Divisi 3	104	$104/823 \times 89 = 11$
4	Divisi 4	77	$77/823 \times 89 = 9$
5	Divisi 5	81	$81/823 \times 89 = 9$
6	Divisi 6	78	$78/823 \times 89 = 8$
7	Transport	13	$13/823 \times 89 = 2$
8	Estate Office	10	$10/823 \times 89 = 1$
9	Nursery	27	$27/823 \times 89 = 3$
10	Workshop	20	$20/823 \times 89 = 2$
11	Security	58	$58/823 \times 89 = 6$
12	Meo	170	$170/823 \times 89 = 18$
	Jumlah	823	89

*Sumber : Hasil Olahan 2022*

### **Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan adalah suatu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga didapat data yang benar dan valid. Secara sederhana pengumpulan data dapat diartikan sebagai proses atau suatu kegiatan yang dilakukan peneliti untuk menjangkau berbagai fenomena, informasi atau lokasi penelitian sesuai tempat penelitian. Sehingga dapat dijadikan sebagai focus penelitian dan dasar untuk menarik kesimpulan. Data dalam penelitian ini berdasarkan sumber data yang terdiri atas.

## 1. Data Primer

Data primer yaitu data utama atau data pokok yang digunakan penelitian, data primer dapat dideskripsikan sebagai jenis data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yaitu:

### a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang terdiri dari serangkaian pernyataan tertulis atau verbal yang akan dijawab responden. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan angket yang berisi daftar pernyataan kepada responden untuk dijawab, sehingga peneliti dapat mengumpulkan tanggapan dari pendapat responden.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan masalah yang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Data sekunder didapat melalui berbagai sumber seperti literature artiker, buku, jurnal serta situs di internet yang relevan lainnya yang dapat dijadikan referensi.

## **Uji Instrumen**

Uji instrumen merupakan suatu uji alat ukur untuk mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten yang sangat penting digunakan dalam sebuah penelitian. Uji instrumen terdiri dari uji

validitas dan Reliabilitas yang memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kuesioner yang dibuat dan dapat diandalkan untuk sebuah penelitian.

### 3.7.1 Uji validitas

Uji validitas didalam penelitian menyatakan bahwa derajat ketetapan alat ukur penelitian terhadap isi yang sebenarnya diukur. Sugiyono (2019:175) Menyatakan uji validitas merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun ukuran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan penguraian validitas akan dilakukan dengan bantuan SPSS 22 (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas ini menggunakan metode produk momen person, dengan kriteria:

Jika  $r_{hitung} \geq r_{table}$  (pada taraf signifikan 5%), maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{table}$  (pada taraf signifikan 5%), maka instrument atau item pernyataan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan untuk melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha*. Menurut Yuandari (2017:57) Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban atas pernyataan tersebut Konsisten. Setelah butir pertanyaan dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria :

1. Jika nilai koefisien cronbach's (*alpha*)  $> 0,60$  maka kuesioner atau angket dianggap reliable atau konsisten.

2. Jika nilai koefisien realibilitas ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka kuesioner atau angket tidak reliable atau tidak konsisten.
3. Jika nilai koefisien realibilitas ( $\alpha$ )  $= 0,60$  maka kuesioner atau angket dianggap reliable dan konsisten.

### **3.8 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan pengolahan dan menganalisis suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka terlebih dahulu melakukan pengolahan data sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

#### **3.8.1 Uji Asumsi Klasik**

Asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji model regresi tersebut baik atau tidak. Apabila menggunakan regresi linier berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu kemungkinan pelanggaran asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji yang mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai statistic prametrik, jika data tidak terdistribusikan dengan normal dapat dipakai non-parametrik. Suatu model regresi yang valid adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Atas pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastitas yaitu adanya ketidak samaan variabel dari residual untuk pengamatan pada model regresi. Gejala varian yang tidak sama ini disebut heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan lain disebut dengan heteroskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah studentized.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel-variabel tersebut tidak original. Variabel original adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel independen sama dengan nol. Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation (VIF).

1.  $VIF \geq 10$ : antara variabel independen terjadi multikolinearitas
2.  $VIF < 10$ : antara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas

### **3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Kesumawati,dkk (2018:127) Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

bebas (Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan). Dengan menganalisis data ini maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22 Adapun persamaan regresi berganda adalah:

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

**Keterangan:**

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Tingkat Pendidikan

e = Error

Suatu perhitungan statistic disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H<sub>0</sub> ditolak). Sebaiknya disebut tidak signifikan bila nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H<sub>0</sub> diterima.

Langkah-langkah dalam melakukan regresi berganda meliputi:

1. Menetapkan variabel bebas dan variabel terikat.
2. Melakukan pengujian asumsi-asumsi pada regresi berganda
3. Melakukan uji hipotesis untuk mendapatkan signifikansi (pengaruh nyata) seperti uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F).
4. Melakukan pengambilan keputusan (Kesimpulan) dari hasil uji hipotesis.

### 3.8.3 Uji Hipotesis

### Uji parsial (uji t)

Uji-t dikenal sebagai uji parsial, biasanya dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh hasil regresi masing-masing variabel bebas (Budaya Organisasi dan Tingkat pendidikan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) apakah signifikan, dengan kata lain apakah secara positif signifikan atau secara negative signifikan. Uji-t memiliki tujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap terikat. Untuk menguji variabel yang berpengaruh  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$  pada tingkat kepercayaan 95% (0,05),  $\alpha = 5\%$  (**0,05**).

Kriteria pengambilan Keputusan:

- a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

#### 1. Budaya Organisasi ( $X_1$ )

- a. Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat.

#### 2. Tingkat Pendidikan ( $X_2$ )

- a. Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat.

- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dikenal sebagai uji yang mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. pada uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas dengan variabel terikat.

- a. Jika  $F_{hitung} \geq F_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
  - b. Jika  $F_{hitung} < F_{table}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
1. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , signifikan = 95%. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat.
  2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , Signifikan = 95%. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Budaya Organisasi dan Tingkat pendidikan secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPP Di Kec. Sungai Aur Kab. Pasaman Barat.

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

Uji ini dilakukan untuk melakukan pengukuran terhadap seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat atau memberikan kontribusi. Digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variable bebas secara serentak terhadap variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) atau satu (1). Jika nilai  $R^2$ ) Mendekati angka satu maka kontribusi yang diberikan variabel bebas (X) terhadap

variabel terikat (Y) besar. Sebaiknya jika nilai  $R^2$ ) mendekati angka nol maka jumlah kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat kecil.

