

SKRIPSI

**PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.BANK SULSELBAR
MAKASSAR**

AFIF AFRIANSYAH

10572 04602 13



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAKASSAR**

SKRIPSI

**PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.BANK SULSELBAR
MAKASSAR**

AFIF AFRIANSYAH

10572 04602 13

*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SULSELBAR MAKASSAR

Nama Mahasiswa : AFIF AFRIANSYAH

No. Stambuk/Nim : 10572 04602 13

Jurusan : MANAJEMEN

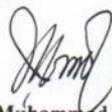
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan didepan tim penguji skripsi Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari sabtu 03 Februari 2018 . .

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si
NIDN: 0031126074

Pembimbing II



Dr. Edi Jusriadi, SE, MM
NIDN: 0922027907

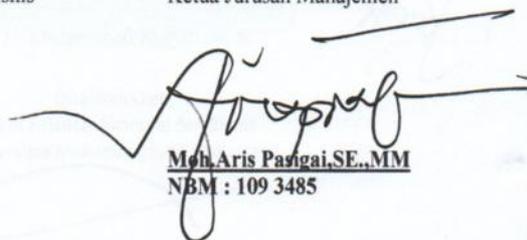
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen



Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903 078



Moh. Aris Pasigai, SE, MM
NBM : 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0001 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 3 Februari 2018 M/17 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

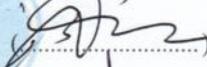
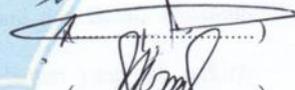
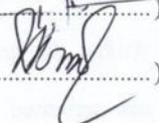
Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA. 
2. Muh. Nur R, SE, MM. 
3. Faidhul Adziem, SE., M.Si 
4. Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si. 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE, MM.
NBM : 903 078

ABSTRAK

Pokok masalah pada penelitian ini adalah penerapan kinerja karyawan yang ada pada PT.Bank Sulselbar Makassar masih kurang memadai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perilaku karyawan dan pentingnya budaya yang ada terhadap hasil dari kinerja karyawan, pada PT.Bank Sulselbar. Sehingga dibagi kedalam beberapa submasalah, yaitu 1). Apakah perilaku individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar. 2). Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar.

Jenis penelitian tergolong kuantitatif dengan pendekatan penelitian *asosiatif* yang bertujuan untuk menguji hubungan dua Variabel atau lebih. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, dokumentasi, penelusuran referensi, dan dibantu dengan Observasi untuk mencari fakta actual. Dan metode analisis yang digunakan pada penulisan ini yaitu analisis rekseri berganda yang digunakan untuk menerangkan beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta perilaku individu dan budaya organisasi ternyata perilaku individu memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya lah Hingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan judul pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulselbar Cabang Makassar, sebagai tugas akhir untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad saw karena telah menjadi tauladan dan rahmat bagi seluruh alam, sehingga rahmat tersebut dapat sampai kepada penulis yang Insya Allah akan selalu taat dan patuh pada ajaran dibawahkan Beliau, Amin.

Skripsi ini disusun karena penulis memiliki keinginan dan antusias yang besar untuk memberikan sebuah karya yang tulus atas segala ilmu dan pengalaman tulus yang telah diperoleh selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisversitas Muhammadiyah Makassar ini, walaupun karya ini sangat sederhana namun semoga dapat memberikan manfaat kepada para pembaca sekalian, dan penulis akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dimasa depan.

Menjadi mahasiswa Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar ini memberikan banyak kebanggaan dan pengalaman yang tak terkira, sehingga setiap detik kebersamaan yang terlewati terasa begitu berharga dan bermakna bagi penulis, saat kebersamaan dalam perkuliahan, bercanda,

penderitaan, pertengkaran, dak suka duka, kesemuanya itu sungguh merupakan rahmat yang tak terlupakan buat penulis.

Dengan segenap jiwa dan tulus hati saya ucapkan terima kasih kepada Orang Tuaku Akhma dan Harianah, dan keluarga yang selama ini telah membantu Entah kata apa yang sanggup untuk mengungkapkan rasa terima kasihku kepada kalian, rasa cintaku untuk kalian dan rasa banggaku untuk kalian. Terima kasih kepada kalian, tanpa kalian aku tak lebih dari sesosok yang tak berharga, terima kasih, aku berjanji akan sepenuh hati dan sepenuh jiwa memenuhi semua harapan kalian, dan menjadi seperti yang kalian inginkan. Buat saudaraku yang tak pernah lelah memberi dukungan kepadaku yaitu Kakakku akhri astika akhmad dan zulfajri ramadhan yang selalu memberikan dukungan dan bantuan. Menjadi seorang bagi mereka menjadi sebuah tanggung jawab besar untuk memberikan contoh yang baik.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk dorongan moril maupun materil, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan asa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.Abdul Rahman Rahim,SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta pembantu Rektor I, II, III, IV atas segala fasilitas yang diberikan dan senantiasa memberi dorongan, bimbingan dan nasehat kepada penulis.

2. Bapak Ismail Rasulong,SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat dan pengetahuan selama kuliah di UNISMUH Makassar. Beserta pembantu Dekan I, II, III atas segala fasilitas yang diberikan dan senantiasa memberikan dorongan, bimbingan dan nasehat kepada penulis.
3. Bapak Moh.Aris Pasigai,SE.,MM dan Nur Rasyid,SE selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen UNISMUH Makassar yang senantiasa memberikan bimbingan dan nasehat penyusunan proposal ini.
4. Bapak Dr.H.Muh.Rusyidi Rahman,SE.,M.Si dan Bapak Dr.Edi Jusriadi,SE.,MM. selaku pembimbing I dan II yang rela meluangkan waktunya untuk memberikan motivasi, petunjuk dan bimbingan serta saran-saran sejak penyusunan rancangan penelitian sampai selesainya proposal ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai dalam lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMUH Makassar yang telah membantu penulis dalam menjalani masa studi.
6. Bapak Indra Wahyudi Yusuf,SE.,M,Adm.SDA dan segenap pegawai yang telah memberi kesempatan untuk mengadakan penelitian.
7. Seluruh saudara-saudari seperjuanganku mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan 2013 tanpa terkecuali, yang selama ini memeberikan banyak pengalaman, pengetahuan, nasehat dan kasih sayang yang tak pernah henti kepada penulis. Terkhusus untuk Rahmatia Afriani, terima kasih selama ini telah banyak membantu dari awal masuk kuliah, sampai selesainya

skripsi ini telah. Terima kasih telah bersedia menjadi seorang yang spesial selama ini.

Semoga semua bantuan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Semoga kita mampu menjadi hamba yang bijak, yang mengerti arti diri dan posisi kita di antara hamba yang lain.

Akhirnya hanya kepada Allah jualah penulis serahkan segalanya. Semoga semua pihak yang banyak membantu penulis mendapat pahala dari Allah swt, serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang terkhusus bagi penulis sendiri.

Wassalamu Alaikum Wr.Wb

Makassar , November 2017

Afif Afriansyah
NIM: 10572 04602 13

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kinerja.....	7
B. Perilaku Individu.....	16
C. Budaya Organisasi	20
D. Kerangka Pikir	28
E. Hipotesis.....	28
F. Penelitian terdahulu.....	29

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
B. Metode Pengumpulan Data.....	31
C. Jenis dan Sumber Data.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Definisi Operasional Variabel.....	33
F. Metode Analisis Data.....	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	37
A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	37
B. Visi dan Misi.....	39
C. Struktur Organisasi	40
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Karakteristik Responden	41
B. Analisis Deskripsi Variabel.....	43
C. Uji Validasi dan Uji Reabilitas	47
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
E. Uji Hipotesis	52
F. Pembahasan.....	54
BAB VI PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran-saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

NO	Teks	Halaman
1.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	41
2.	Karakteristik responden berdasarkan usia	42
3.	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	43
4.	Tanggapan responden mengenai perilaku individu	44
5.	Tanggapan responden mengenai budaya organisasi	45
6.	Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan	46
7.	Uji validitas	48
8.	Hasil uji reabilitas	49
9.	Analisis regresi linear berganda	50
10.	Hasil uji f	52
11.	Hasil uji t	53

DAFTAR GAMBAR

NO	Teks	Halaman
1.	Kerangka pikir	28
2.	Struktur organisasi PT.Bank Sulselbar Cabang Makassar	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Lahirnya konsep manajemen ditengah gejolak masyarakat sebagai konsekuensi akibat tidak seimbangnya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Ungkapan diatas menyimpulkan bahwa konsep manajemen muncul dikarenakan manajemen merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk menyeimbangkan pengembangan teknis dengan kemampuan sosial.

Pada era globalisasi ini sejalan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari yang namanya persaingan. Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis, baik jasa maupun barang, dimana organisasi itu berorientasi pada keuntungan yang diperoleh. Semakin berkembang suatu organisasi maka keuntungan yang diperoleh semakin besar. Sehingga peran Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi sangat penting.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia akan menentukan kesuksesan suatu organisasi dimasa mendatang. Pengelolaan Sumber Daya Manusia sendiri merupakan tugas bagian terpenting dalam Manajemen.

Organisasi karena apabila Sumber Daya Manusia tidak dikelola dengan baik maka efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi tidak efektif. Kompleksitas pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat dipengaruhi oleh banyak factor, seperti faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetensi internasional dan perekonomian yang tidak menentu yang merupakan faktor internal sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung sekarang ini.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan system rancangan formal dalam suatu organisasi. Bahwa "*sumber daya manusia harus didefenisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia yang hasilkan*". Berbicara tentang Hasil dari sumber daya manusia, berarti berbicara tentang kinerja karyawan, dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa permasalahan, salah satu permasalahan yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menghasilkan sesuatu adalah budaya organisasi dan perilaku individu.

Cara berfikir demikian maka SDM yang bersikap malas, acuh, cuek, atau tidak mematuhi aturan atau budaya yang berlaku dalam suatu organisasi, dalam islam justru dinilai kontraproduktif dan menciptakan organisasi dan perusahaan yang tidak berbudaya.

Bank Sulselbar merupakan salah satu bank milik pemerintah yang berhasil menjalankan kegiatan bisnisnya. Keberhasilan Bank Sulselbar dalam menjalankan kegiatan bisnisnya dari tahun 2011 tidak lepas dari dukungan sumber daya

manusianya yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya, hal itu tercermin dari nilai-nilai prioritas prima yang dipegang teguh seluruh karyawan yaitu, professional, Inovasi, Kerjasama dan Integritas untuk menghasilkan kinerja yang cepat, tepat, dan akurat agar tujuan atau sasaran perusahaan dapat tercapai.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motifasi (*motifation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1994:484) yang memutuskan bahwa:

1. *Human performance* = *Ability* + *Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
3. *Ability* = *Knowledge* + *Skil*

Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan perilaku kerja seorang pegawai. Karena bagaimanapun, budaya yang dianut oleh suatu organisasi menjadi sebuah mazhab bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dikantor.

Pegawai/karyawan yang notabene adalah motor organisasi, telah menjadi pelaku utama dalam penacapaian tujuan suatu organisasi, karena setiap organisasi atau perusahaan tentu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu, menciptakan budaya organisasi dan perilaku kerja yang target *oriented* menjadi sebuah kewajiban untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Budaya organisasi pada PT. Bank Sulselbar Makassar mempunyai tujuan untuk menciptakan nilai-nilai yang saling menghormati, saling percaya,

bertanggung jawab,berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan demi kenyamanan dalam kantor menuju kinerja yang baik bagi setiap karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis pada tanggal 22 juli sampai 22 agustus 2014 pada Bank Sulselbar Makassar masih terlihat rendahnya kinerja karyawan. Indikasi penerapan kinerja karyawan yang masih kurang kuat diantaranya terlihat dari berbagai fenomena dilapangan diantaranya;

1. Masih kurangnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugas.
2. Rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Masih terlihat adanya pegawai yang tidak menaati aturan yang disiplin kerja yang telah ditetapkan misalnya terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan, tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja.
4. Masih terlihat perilaku dimana beberapa karyawan cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami perubahan dari waktu kewaktu karena mereka menganggap pekerjaan yang diemban hanyalah tugas rutin.
5. Sejumlah karyawan masih sering mengobrol dengan karyawan lainnya pada saat jam kerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno bahwa budaya organisasi yang tercermin dari bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Bank Sulselbar merupakan salah satu perusahaan yang besar, yang memiliki karyawan sejak tahun 2011 sebanyak 1037 orang dan tentunya memiliki budaya atau nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan seperti yang

dikemukakan sebelumnya, sehingga kinerja dari karyawan menjadi salah satu kunci dari keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui secara jelas tentang “*Pengaruh Perilaku Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Penulis melihat masalah ini penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dan Penulis melihat perusahaan ini memiliki masalah yang bersangkutan dengan masalah yang penulis angkat, sehingga penulis memilih perusahaan tersebut menjadi lokasi untuk penelitian penulis dengan penelitian ini penulis berharap penelitian ini mampu memberikan bahan pertimbangan terhadap manager dalam menghadapi masalah-masalah untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

B. Rumusan Masalah

Dalam penulisan ini, penulis merumuskan masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil yang baik, berdasarkan latar belakang masalah yang digunakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Apakah perilaku individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulsebar?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulsebar?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penulisan yang dilakukan tentu mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penulis tentunya jelas diketahui sebelumnya.

Suatu riset khusus dalam ilmu pengetahuan empiris pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan itu sendiri.

Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar
2. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah

Penulis berharap bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam suatu organisasi sehingga ilmu yang dikuasai tidak hanya bersifat teoritis belaka.

Bagi kalangan akademik, mengharapkan penyusunan skripsi ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan studi perbandingan (yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia) serta sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut.

Bagi kalangan umum, diharapkan penelitian ini nantinya dapat berguna bagi para pembacanya dan dapat pertimbangan pengembangannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motifasi (*motifation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1994:484) yang memutuskan bahwa:

1. *Human performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena, pegawai perlu ditempatkan pada

pekerjaan yang sesuai keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dan sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “MODAL dan KREATIF”. Modal merupakan singkatan dari M= Mengolah, O= Otak, D= Dengan A= Aktif, L= Lincah, sedangkan kreatif singkatan dari K= Keinginan maju, R= Rasa ingin tahu tinggi, E= Energik, A= Analisis sistematis, T= Terbuka dari kekurangan, I= Inisiatif tinggi, dan P= Pikiran luas. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

2. Kinerja karyawan

Dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja dan budaya yang menyenangkan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang paling produktif. Kinerja menurut Rivai & Basri dalam Riani adalah hasil

seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Motivasi kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja dari sebuah organisasi atau perusahaan. Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadin & Russel dalam Riani adalah sebagai berikut:

1. Quantity of work: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of work : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesepiannya.
3. Job knowledge : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. Creativeness : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Cooperation : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Dependability : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. Initiative : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. Personal Qualities : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamaan, dan integritas pribadi.

Sedangkan menurut Max Weber kinerja berkaitan dengan birokrasi. Dimana birokrasi dimaknai sebagai mesin yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang ada di organisasi baik pemerintah maupun swasta. Banyak penyimpangan kinerja yang berakibat pada buruknya pelayanan birokrat terhadap masyarakat, Weber memandang hal ini sebagai hal yang tidak rasional. Weber dalam Dewey mengemukakan konsepnya mengenai tipe ideal bagi sebuah otoritas legal yaitu;

- a. Tugas-tugas pejabat di organisir atas dasar aturan yang berkesinambungan,
- b. Tugas-tugas tersebut dibagi atas bidang-bidang yang berbeda sesuai dengan fungsi-fungsinya, yang masing-masing dilengkapi dengan syarat otoritas dan sanksi-sanksi,
- c. Jabatan-jabatan tersusun secara hirarkis, yang disertai dengan rincian hak-hak control dengan pengaduan (complaint),

- d. Aturan-aturan yang sesuai dengan pekerjaan diarahkan baik secara teknis maupun secara legal dalam kedua kasus tersebut, manusia yang terlatih menjadi diperlukan,
- e. Anggota sebagai sumber daya organisasi berbeda dengan anggota sebagai individu pribadi,
- f. Pemegang jabatan tidaklah sama dengan jabatannya,
- g. Administrasi didasarkan pada dokumen-dokumen tertulis dan hal ini cenderung menjadikan kantor (biro) sebagai pusat organisasi modern, dan
- h. Sistem-sistem otoritas legal dapat mengambil banyak bentuk, tetapi dilihat pada bentuk aslinya, sistem tersebut tetap berada dalam suatu staf administrasi birokratik.

3. Penilaian Kinerja

1). Pengertian Penilaian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai dasar standar pekerjaan (*standard*). Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan (*benchmark*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2). Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan ini untuk menilai kinerja. Setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi. Setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Salah satu sub sistem yang tidak berfungsi dengan baik akan

mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

3). Mengukur kinerja karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas, suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- a. Jumlah pekerjaan: dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- b. Kualitas pekerjaan: setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu: setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran: suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e. Kemampuan kerja sama. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Disamping dimensi-dimensi umum yang sudah dijelaskan diatas, dimensi penting lainnya yang termasuk dalam berbagai pekerjaan adalah kriteria pekerjaan (job criteria). Dimensi ini secara khusus mengidentifikasi bagian-bagian setiap pekerjaan. Ada tiga jenis kriteria dalam penilaian kerja, yaitu kinerja berdasarkan sifat, perilaku, dan hasil.

4). Karakteristik kinerja karyawan

Adapun karakteristik pengukuran kinerja karyawan menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

- a). Kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
- b). Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.
- c). Kedisiplinan berarti sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
- d). Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- e). Kecakapan yaitu diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tuganya.
- f). Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

B. Perilaku Individu

1. Pengertian Perilaku Individu

Perilaku individu sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau malas, dalam hubungannya dengan komunikasi, misalnya berbicara dengan orang lain, bertukar pendapat atau menolaknya.

Hubungannya dengan suatu organisasi adalah seorang karyawan harus berperilaku baik didalam organisasi agar kebaikan dunia dapat dicapai, adapun kebaikan itu adalah tercapainya tujuan organisasi

2. Perilaku individu dalam organisasi

Manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, dan merupakan salah satu faktor dan pendukung dalam organisasi. Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut.

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi antara person atau individu dengan lingkungannya. Menurut Nadler, dkk. (Thoha) Organisasi juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik yang dipunyai organisasi antaranya keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, memenang dan tanggung

jawab, sistem pengajian (reward system), sistem pengendalian dan lain sebagainya. Jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi maka akan terwujudlah perilaku individu dalam organisasi.

Ungkapan pengertian diatas dapat dirumuskan dengan formula sebagai berikut:

$$P=F(I,L)$$

Keterangan:

P adalah Perilaku

F adalah Fungsi

I adalah Individu

L adalah Lingkungan

Ungkapan diatas dapat dibaca sebagai “Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya.

Berbicara tentang perilaku individu dalam organisasi berarti berbicara tentang sifat-sifat manusia. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ini ialah dengan menganalisis kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian daripadanya. Prinsip-prinsip dasar tersebut dapat kiranya dikemukakan sebagai berikut.

- a. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.
- b. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.

- c. Orang berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
- d. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masalah dan kebutuhannya.
- e. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang (*affective*).
- f. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Beberapa prinsip diatas dapat digunakan. Untuk memahami sifat-sifat manusia atau individu dalam suatu organisasi.

3. Karakteristik Perilaku Individu

Karakteristik individu dalam organisasi antara lain

a. Karakteristik biografis

Karakteristik biografis adalah data/informasi yang tersedia dalam berkas data pribadi karyawan, yaitu:

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan
4. Jumlah tanggungan
5. Masa kerja

b. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah

sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu: kemampuan intelektual. Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Yang kedua, kemampuan fisik. Merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

c. Kepribadian (latar belakang)

Latar belakang individu meliputi latar belakang keluarga (berasal dari keluarga seperti apa, anak dalam urutan berapa, dan sebagainya), kelas sosial (dilihat dari status sosial ekonomi keluarga dalam masyarakat), dan pengalaman (aktivitas dan pengalaman hidup yang dialami individu).

d. Proses Belajar (Pembelajaran)

Pembelajaran menurut Robbins dalam bukunya perilaku organisasi adalah setiap perubahan perilaku yang relative permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman.

e. Persepsi

Merupakan suatu proses dengan nama individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan manfaat bagi lingkungannya.

f. Sikap

Adalah pernyataan atau pertimbangan evaluative (menguntungkan atau tidak menguntungkan) mengenai objek, orang dan peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. Dalam perilaku organisasi, pemahaman atas sikap penting, karena sikap mempengaruhi perilaku kerja.

g. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Atau perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mempengaruhi sikap.

C. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Indonesia yang dikenal sebagai negara kaya akan sumber daya alam juga kaya akan budaya yang tumbuh dan berkembang dalam suatu kelompok-kelompok tertentu baik yang berkaitan dengan kelompok keagamaan, profesi, dan bisnis. Tentu akan dapat ditentukan bahwa masing-masing diantara mereka menerapkan suatu aturan maupun perilaku yang sesuai budayanya.

Budaya menurut Hofstede dalam Wilson Bangun (2012:12), budaya diartikan sebagai pemrograman kolektif atas pemikiran yang membedakan anggota-anggota suatu kategori orang dari kategori lainnya. Sementara itu menurut Bovee dan Thil, budaya adalah *system sharing* atas simbol-simbol kepercayaan, nilai-nilai, harapan, dan norma-norma berperilaku. Dalam hal ini

semua anggota dalam budaya memiliki asumsi-asumsi yang serupa tentang bagaimana orang berfikir, berperilaku, dan berkomunikasi cenderung untuk melakukannya berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Budaya ialah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang di ulang terus menerus untuk mencapai tujuan. Karena efektif dan efisien maka di ulang terus menerus sehingga membentuk karakter (watak). Pola pikir di ulang terus menerus karena yakin bahwa itu benar sehingga menjadi nilai (value) dan ideologi untuk diperjuangkan, sedangkan pola perilaku yang di ulang terus menerus maka membentuk norma untuk mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku.

Budaya organisasi diciptakan dan di kembangkan oleh para pemimpin sehingga hubungan budaya organisasi dengan kepemimpinan tidak dapat saling dipisahkan, budaya organisasi mempunyai pengertian sebagai aturan main yang menjadi pegangan dari masyarakat organisasi dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku didalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dibentuk untuk dijadikan sebagai nilai-nilai, yang menjadi pedoman dalam berperilaku dalam suatu organisasi, sehingga dalam menyimpulkan budaya organisasi harus berdasar pada perencanaan organisasi tersebut demi mencapai tujuan organisasi. Karena perencanaan merupakan unsur utama yang penting dalam suatu organisasi.

Hal ini menggambarkan bahwa betapa pentingnya sebuah perencanaan. Jadi dalam menentukan segala sesuatu harus berdasar pada perencanaan,

utamanya budaya organisasi, sehingga jalan atau langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai target dan tujuan organisasi tetap jelas.

Setiap orang atau kelompok memiliki budaya yang berbeda dengan orang lain, budaya itu tidak dapat disebut buruk atau baik. Kesan buruk atau baik timbul ketika seseorang berinteraksi (berkomunikasi) dengan orang lain dengan menggunakan budayanya sendiri tanpa memperhatikan dan menyesuaikan dirinya dengan orang lain.

Secara umum, setiap individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga menuntun individu untuk berperilaku dan apa yang harus dilakukan. Budaya juga tercipta karena adanya adopsi dari organisasi lainnya baik nilai, visi dan misi maupun pola hidup dan citra organisasi yang dimanifestasikan oleh anggotanya.

Organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi, Dalam interaksinya itu manusia dapat mencapai tujuannya. Dalam interaksi ada acuan yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Bentuk acuan itu adalah nilai, norma-norma, dan aturan-aturan sebagai dasar para anggota untuk berfikir dan berperilaku. Hakikatnya adalah budaya organisasi merupakan alat untuk menafsirkan dan mereaksi kondisi obyektif dan budaya organisasi dapat dijadikan sumber tenaga keunggulan kompetitif.

Menurut Peter F. Drucker dalam Jhon M. Ivancevich dkk (2007:44). Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersiapkan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektas.

Dari defenisi tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, Budaya Organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Adapun beberapa hal yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a. Pengaruh umum dari luar yang lain.

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada dimasyarakat.

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi.

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah internal maupun eksternal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2. Fungsi budaya organisasi

Menurut Robbins fungsi organisasi sebagai berikut.

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempengaruhi timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

3. Ciri-ciri budaya organisasi

Adapun ciri-ciri budaya organisasi adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana pegawai diharapkan menjadi menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil tersebut.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- f. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas pegawai.
- g. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik diatas, maka akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi.

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

- a. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu di hargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko

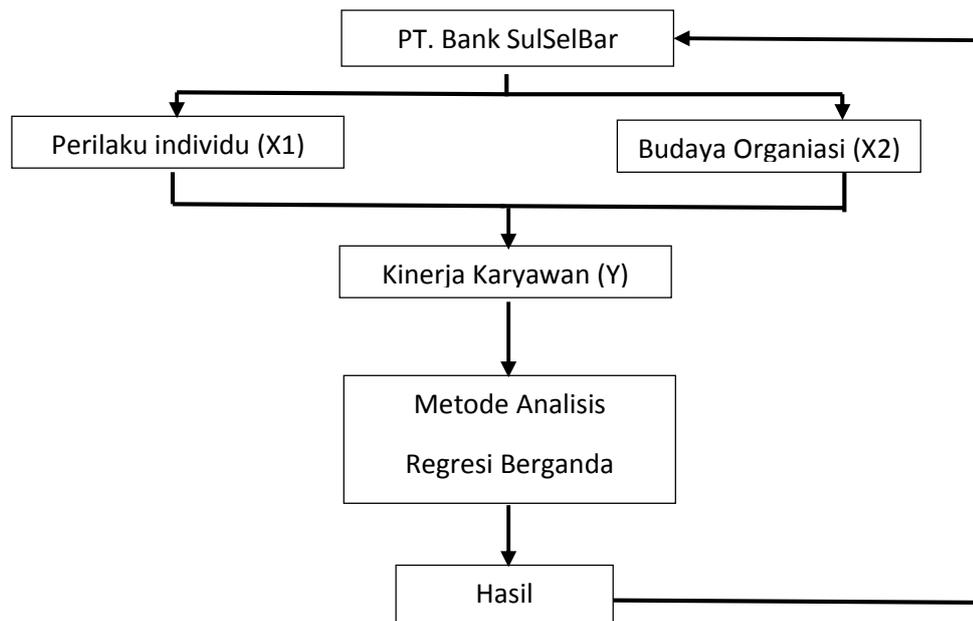
dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.

- c. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
- d. Integrase yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko koordinasi merupakan proses pengitegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
- e. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pemimpin organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- f. Control yaitu adanya pengawasan dari para pemimpin terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan peraturan yang telah diciptakan demi kelancaran organisasi.

- g. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- h. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna menunjukkan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
- i. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko, komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hal yang lebih efektif.
- j. Komitmen, (*Commitment*) adalah senantiasa melakukan upaya terbaik dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas.
- k. Ketulusan (*Sincerity*) adalah Suatu bentuk kebajikan seseorang yang dalam berbicara dan berperilaku benar-benar bersumber dari perasaan, pikiran, dan keinginannya.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya maka, hubungan antara perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: kerangka pikir

E. Hipotesis

Sesuai dengan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dapat diduga hipotesis adalah sebagai berikut:

H1 : Perilaku Individu dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar

H2 : Variabel budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nani Winarni Rusdi tahun 2011 dengan judul "Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PDAM kota Makassar" dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menemukan bahwa budaya organisasi mengarah kepada dua orientasi, orientasi yang pertama yaitu orientasi ke orang dan yang kedua orientasi ke team dan masing-masing berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang secara otomatis memberikan dampak kepada kinerja karyawan.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah Pengaruh orientasi ke orang terhadap kepuasan kerja, diterima, hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat signifikan pada koefisien regresi dimana tingkat signifikan variabel orientasi ke orang adalah 0,179 sementara syarat untuk signifikan adalah tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05`

Dan kesimpulan yang di berikan atas hipotesis 2 adalah pengaruh variable orientasi ke team terhadap variable kepuasn kerja, diterima Hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat signifikan variable orientasi ke orang 0,000 sementara syarat untuk signifikan adalah tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variable orientasi ke team memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara otomatis akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Adam Hasan tahun 2011 dengan judul "Pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai

kepada kantor dinas perhubungan makassar”, dan dengan menggunakan analisis linear berganda, menemukan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas perhubungan kota makassar.

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu yang terkait di atas.

- a. Persamaannya adalah sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel yang diteliti dalam kepuasan kerja dan sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda.
- b. Perbedaannya adalah menggunakan analisis linear berganda menemukan bahwa budaya organisasi mengarah kepada dua orientasi, orientasi yang pertama yaitu orientasi ke orang dan yang kedua orientasi ke team. Adapun menggunakan analisis linear berganda, tetapi budaya organisasi dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas perhubungan kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian dalam penulisan ini, penulis menentukan objek penelitian yaitu pada PT.Bank SULSELBAR Cabang Makassar, di JL.DR.Sam Ratulangi No.16 Makassar. Adapun waktu yang dimanfaatkan untuk melaksanakan penelitian dan mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan direncanakan 1 bulan yaitu Maret sampai April 2017.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis tempuh dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi (*Observation*) yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Arikunto (2006), Angket adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dan responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dianggap perlu. Data dokumen yang dimaksud bukanlah data dokumen kerahasiaan Bank.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan adalah:

- a. Data Kualitaitaif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam tehnik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (Transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video.
- b. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

2. Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah

- a. Data primer data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan, melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

- b. Data sekunder adalah berupa dokumen-dokumen dan laporan tertulis dari perusahaan serta informasi lain yang ada hubungannya dengan masalah ini.

D. Populasi dan Sampel

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

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan atau tenaga kerja pada Bank SulSelBar Makassar. Dikarenakan jumlah populasi yang berjumlah 100 orang maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh objek yang terdapat dalam populasi. Metode pengambilan sampel menggunakan total sampling.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Adapaun variabel impenden (X) dalam penelitian ini adalah, Perilaku Individu (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Perilaku Individu merupakan tingkahlaku boleh anggota-anggota organisasi atau karyawan bank

sulselbar cabang Makassa. Budaya organisasi merupakan suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi atau karyawan bank sulselbar.

2. Variabel Dependen

Variabel dependan adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan segala sesuatu hal yang dihasilkan setiap karyawan bank Sulselbar dalam mencapai tujuan perusahaan.

F. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk mengelolah data adalah, metode analisis statistik melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Adapun metode analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, dengan model persamaan sebagai berikut.

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana,

Y : Kinerja Karyawan

b_0 : konstanta

X_1 : Perilaku Individu

X_2 : Budaya Organisasi

β_1 - β_2 : Koefisien Regresi Variabel

e : *Standar Error* atau presentasi ketidakteelitian
karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji statistic F-test dan uji t-test.

a. Uji statistik F

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan F pada output uji ANOVA. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji statistik t.

Uji statistic t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1²⁴.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Bank Sulselbar

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003 tentang

Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar.

Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan Keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan Akta Pernyataan Tentang Keputusan Para Pemegang Saham sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT. Bank Sulsel, Nomor 16 Tanggal 10 Februari 2011. Dimana dalam Akta tersebut para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Perubahan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02. Tahun 2011 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada

Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GBI/2011 Tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulsel Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Disingkat PT. Bank Sulselbar.

B. Visi dan Misi PT. Bank Sulselbar

Bank Sulselbar mempunyai visi dan misi yang menjadi pedoman dari setiap gerak langkah organisasi sebagai berikut :

1. VISI

Menjadi Bank Kebanggaan dan Pilihan Utama Membangun Kawasan Timur Indonesia.

2. MISI

- a. Memberikan Pelayanan Prima yang berkualitas dan terpercaya
- b. Mitra Strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor riil
- c. Memberikan nilai tambah optimum bagi stakeholder

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada PT.Bank Sulselbar Makassar, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responde dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sulselbar Makassar.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pegawai/karyawan menjadi responden yang representatife untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai jenis kelamin, usia dan pendidikan. Lebih jelasx diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Proporsi Presentase Pengelompokan Responden
Menurut Gender

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	52	52
Perempuan	48	48
Total Responden	100	100

Sumber: Hasil olahan data 2017

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan proporsi persentase pengelompokan responden menurut jenis kelamin, yang menunjukkan bahwa tingkat proporsi

pengelompokan responden yang terbesar adalah lebih banyak didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 52 orang atau 52 % dan yang berjenis perempuan sebanyak 48 orang atau 48%

2. Usia

Tabel 5.2
Proporsi Presentase Pengelompokan Responden
Menurut Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
< 25 Tahun	19	19
26-35 Tahun	58	58
36-45 Tahun	20	20
>45 Tahun	3	3
Total Responden	100	100

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan proporsi presentase pengelompokan responden menurut usia maka sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berumur antara 26-35 tahun yaitu sebesar 58 orang atau 58%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar nasabah PT. Bank Sulselbar adalah berumur antara 26-35 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3
Proporsi Presentase Pengelompokan Responden
Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	32	32
S1	63	63
S2	5	5
Total Responden	100	100

Sumber: Hasil Kuisisioner diolah 2017

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan proporsi presentase pengelompokan responden menurut tingkat pendidikan maka sebagian responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan sarjana yaitu sebesar 63 orang atau 63%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan nasabah PT. Bank Sulselbar adalah sarjana.

B. Analisis Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel X dan Y

Variable yang diteliti dalam penelitian ini masing-masing terdiri dari variable bebas (X1 dan X2) dan terikat (Y). Guna mengungkap hasil penelitian berdasarkan variabel yang diperhatikan, maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk tiap indikator dari variabel perilaku individu, variabel budaya kerja dan variabel karyawan

1. Analisis Deskriptif Variabel Perilaku Individu (X1)

Perilaku individu sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau malas, dalam hubungannya dengan komunikasi, misalnya berbicara dengan orang lain, bertukar pendapat atau menolaknya.

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Mengenai perilaku individu

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	42	210	42
2	Setuju	4	48	192	48
3	Ragu-ragu	3	8	24	24
4	Tidak setuju	2	2	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	430	100

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai perilaku individu pada PT.Bank Sulselbar Cabang Makassar menyatakan bahwa 42% “sangat Setuju” atau sebanyak 42 responden, 48% “Setuju” atau sebanyak 48 responden, 24% “Ragu-ragu” atau sebanyak 8 Responden, 4% “Tidak Setuju” atau sebanyak 2 Responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah

seluruh pegawai pada PT.Bank Sulselbar Makassar yang berjumlah sebanyak 100 orang dengan total presentase 100%.

2, Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi diciptakan dan di kembangkan oleh para pemimpin sehingga hubungan budaya organisasi dengan kepemimpinan tidak dapat saling dipisahkan, budaya organisasi mempunyai pengertian sebagai aturan main yang menjadi pegangan dari masyarakat organisasi dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku didalam organisasi tersebut.

Tabel 5.5
Tanggapan responden mengenai budaya organisasi

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	100	20
2	Setuju	4	53	212	53
3	Ragu-ragu	3	27	81	27
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	SangatTidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	393	100

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Pada tabel diatas, tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada PT.Bank SulselBar Makassar menyatakan bahwa 20% “Sangat Setuju” atau sebanyak 20 responden, 53% “Setuju” atau sebanyak 53 responden, dan 27% “Ragu-ragu” atau sebanyak 27 reponden. Responden yang berpartisipasi

dalam pengisian kuesioner ini adalah seluruh pegawai pada PT.Bank Sulselbar Makassar yang berjumlah sebanyak 100 orang dengan total presentasi 100%.

3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja dan budaya yang menyenangkan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang paling produktif. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Tabel 5.6

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	24	120	24
2	Setuju	4	39	156	39
3	Ragu-ragu	3	37	111	37
4	Tidak setuju	2	0	0	0
5	SangatTidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			100	387	100

Sumber: Hasil Olah Data 2017

Pada tabel diatas tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT.Bank Sulselbar Makassar menyatakan bahwa 24% “sangat setuju” atau sebanyak 24 responden, 39% “Setuju” atau sebanyak 39 responden, dan 37%

“Ragu-ragu” atau sebanyak 37 responden, responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah seluruh pegawai pada PT.Bank Sulselbar Makassar yang berjumlah sebanyak 100 orang dengan total prsentasi 100%.

C. Uji Validasi dan Uji Reabilisasi

1. Uji Validasi

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden, kemudian dilakukan uji validasi kembali dengan data yang diperoleh. Validasi menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau validnyasuatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam uji validasi digunakan SPSS (*Statistical package for social science*). Uji validasi dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coeffitien correlation pearson* dalam SPSS jika $R_{hitung} > 0,3$ maka pertanyaan tersebut dikatakan value. Hasil uji validasi data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Hasil Pengujian Validitas Butir Terhadap Variabel Kepercayaan

NO	Variabel	Indikator	R _{hitung}	Keterangan
1.	Perilaku Individu (X1)	X1_1	0,612	VALID
		X1_2	0,597	VALID
		X1_3	0,605	VALID
		X1_4	0,694	VALID
		X1_5	0,651	VALID
		X1_6	0,657	VALID
		X1_7	0,600	VALID
2.	Budaya Organisasi (X2)	X2_1	0,484	VALID
		X2_2	0,612	VALID
		X2_3	0,641	VALID
		X2_4	0,749	VALID
		X2_5	0,680	VALID
		X2_6	0,707	VALID
		X2_7	0,704	VALID
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,695	VALID
		Y2	0,748	VALID
		Y3	0,674	VALID
		Y4	0,627	VALID
		Y5	0,699	VALID
		Y6	0,805	VALID
		Y7	0,725	VALID

Sumber : Olah data SPSS 22, 2017

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien cronbach alpa dimana instrument yang dikatakan reliable jika memiliki cronbach alpha sama dengan 0, 06 atau lebih. Hasil uji realibilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.8
Uji realibilitas

NO	VARIABEL	<i>Alpha</i>	KETERANGAN
1.	Perilaku Individu	0,747	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,781	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,832	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 22, 2017

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang handal.

D. Analisis Linear Berganda

Hasil penelitian mengenai pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulselbar Makassar setelah dianalisis menggunakan model analisis regresi berganda.

Pembuktian ini dimaksud untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terkait dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Adapun hasil dari olahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistical, package, For Sosial Science*) dapat dirangkum melalui data berikut

Tabel 5.9
Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.998	.530		3.771	.000
	Perilaku Individu	.136	.122	.114	1.118	.266
	Budaya Organisasi	.315	.108	.297	2.912	.004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah data SPSS 22, 2017

X1 : Perilaku individu

X2 : Budaya organisasi

Y : Kinerja karyawan

Berdasarkan data yang tertera pada tabel XI diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang

digunakan dalam penelitian sehingga terbentuklah persamaan sebagai berikut: $Y = a + bX_1 + Bx_2$ atau $(Y = 1,998 + 0,136 (X1) + 0,315 (X2)$

dimana :

$a = 1,998$ merupakan nilai perilaku individu dan budaya organisasi yang di olah, dimana nilai kinerja karyawan merupakan konstanta.

$b_1 = 0,136$ yang artinya apabila perilaku individu meningkat sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0, 136

$b_2 = 0, 315$ yang artinya apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka pengaruhnya atas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0, 315.

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut :

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan besarnya sebagai berikut :

1. Perilaku individu (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan perilaku individu, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,136 poin
2. Budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar (Y). hal ini menunjukkan dengan adanya suatu budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.315

Kesimpulan dari hasil analisa dapat diketahui bahwa variabel bebas atau independen yang paling berpengaruh adalah variabel budaya organisasi (X_2)

dengan nilai koefisien 0.315 yang berarti bahwa jika variabel X2 naik sebesar satu poin maka variabel kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0.315 poin. Sedangkan variabel yang berpengaruh rendah yaitu variabel (X1) dengan nilai koefisien 0.136 yang berarti bahwa jika variabel X1 naik sebesar satu poin maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0.136 poin, jadi dari persamaan Regresi linear berganda terlihat bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Uji Hipotesis

Pengajuan hipotesis dilakukan pada penelitian ini dilakukan guna melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini terdiri atas uji hipotesis secara parsial dan uji hipotesis secara simultan. Adapun hasil dari pengajuan tersebut juga akan dijelaskan

1. Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependennya hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Uji Serempak / Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.823	2	1.912	6.971	.001 ^b
	Residual	26.597	97	.274		
	Total	30.420	99			

a. Dependent Variable: JMLY

b. Predictors: (Constant), JMLX2, JMLX1

Sumber : Olah data SPSS 22

Berdasarkan uji ANOVA atau uji statistik F didapat nilai F hitung sebesar 6.971 sedangkan hasil F_{tabel} distribusi pada tingkat kesalahan 5% (0,05) adalah sebesar 3,396 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6.971 > 3,971$). Pada tabel diatas kita juga dapat melihat bahwa nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 karena nilai signifikan lebih rendah dari 0,05 maka model regresi dapat memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel independen : perilaku individu dan budaya organisasi bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis perilaku individu dan budaya organisasi secara bersama-sama saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing masing atau secara parsial variabel independen (perilaku individu dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara itu secara parsial berpengaruh dari kedua variabel variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Uji Parsial (Uji T)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.998	.530		3.771	.000
	JMLX1	.136	.122	.114	1.118	.266
	JMLX2	.315	.108	.297	2.912	.004

a. Dependent Variable: JMLY

Sumber : data diolah SPSS 22

Pengaruh masing – masing variabel perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tanda signifikan (probabilitas). Variabel perilaku individu dan budaya organisasi mempunyai arah yang positif itu artinya variabel perilaku individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $> 0,05$ adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh perilaku individu Terhadap kinerja karyawan

Hasil uji signifikan pengaruh parsial (uji t) pada variabel perilaku individu (X1), menghasilkan signifikan sebesar 0.266 lebih besar dari 0.05 maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan X1 berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tidak diterima

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji signifikan pengaruh parsial (uji t) pada variabel budaya organisasi (X2) menghasilkan signifikan sebesar 0.004. tingkat signifikan 0.004 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diterima.

F. Pembahasan

Melalui hasil uji pasial antara perilaku individu dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Dimana perilaku individu karyawan yang dilihat dari segi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian,

proses belajar, persepsi, sikap, dan kepuasan kerja yang semakin baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik pula. Dan dikatakan perilaku individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dari hasil uji parsial, perilaku individu memiliki nilai $\text{sig} < 0.266$.

Selanjutnya dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Jadi dengan menerapkan budaya organisasi yang baik, yaitu suatu bentuk acuan yang berupa nilai-nilai, norma-norma, dan aturan-aturan sebagai dasar para karyawan untuk berperilaku di dalam organisasi, maka perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi.

Diantara variabel perilaku individu dan budaya organisasi, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi. Alasannya karena budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} terbesar jika dibandingkan dengan variabel perilaku individu. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar” dapat diterima.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar dan untuk mengetahui variabel perilaku individu dan budaya organisasi yang mana paling berpengaruh dari rumusan masalah yang telah ditemukan pada bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Analisis secara parsial (uji t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa dari dua variabel indeviden yaitu perilaku individu dan budaya organisasi, ternyata variabel perilaku individu memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena $0,226 > 0,05$. Sedangkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena $0,004 < 0,05$ pada PT. Bank Sulselbar Makassar.
2. Diantara variabel perilaku individu dan budaya organisasi, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi. Alasannya karena budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} terbesar jika dibandingkan dengan variabel perilaku individu. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar” dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran- saran terhadap penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan agar perusahaan PT.Bank Sulselbar Makassar hendaknya lebih memperhatikan karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja karyawan agar perilaku individu karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan organisasi.
2. Disarankan agar Budaya Organisasi yang ada pada PT.Bank Sulselbar Makassar, hendaknya terus dikembangkan agar Sumber Daya Manusia yang ada juga terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Haeriah. 2002. “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada koperasi simpan pinjam solidaritas polewali mandar.”*Skripsi* (Makassar Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin.
- Hasan, Adnan. 2011.“*Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar .*”*Skripsi* Makassar.
- Ivancevich, Jhon M, Robert Konopaske dan Michael T.Matteson, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Eds.7 Jld.1: Erlangga.
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005. *Strategi Jitu:Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Pratiwi, Riska, 2012.“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.”*Skripsi*.Makassar:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A.Judge, 2009.*Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Makassar:SalembaEmpat.
- Rusdi, Nani Winarni,2011.“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Makassar.”*Skripsi*. Makassar:Fakultas Syari’ah dan Hukum.
- Ruslan, Rosadi.2003. *Metode Penelitian: public relation dan Komunika*. Jakarta:Rajawali Press.
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. cet. 6, Bandung:Alfabeta,..
- Suharsimi, Arikunto, 2006. *Motodelogi Penelitian*. Yogyakarta: bina aksara.
- Sujarweni, V.Wiratna, 2014. *SPSS untuk penelitian* . Yogyakarta: pustaka Baru press.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



Nomor : SR/0425/B/GSM/IV/2017
Lampiran : -
Perihal : Peretujuan Izin Penelitian

Makassar 04 Mei 2017

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di -
Makassar

Munujuk surat Saudara No. 412/05/C.4-II/V/38/2017 tanggal 09 juni 2017 Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini disampaikan pada prinsipnya kami berkenan menerima Mahasiswa (i) Saudara atas nama :

- Nama : AFIF AFRIANSYAH
- NIM : 1057 2046 0213
- Jurusan : Manajemen

Untuk melaksanakan Pengambilan Data Ilmiah / Penelitian pada PT. Bank Sulsebar dengan judul "*pengaruh perilaku individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulsebar Makassar*" dengan ketentuan :

1. Harus mematuhi Peraturan Bank yang berlaku
2. Sebelum melaksanakan penelitian terlebih dahulu melapor kepada Pemimpin Grup SDM PT. Bank Sulsebar.
3. Tidak dipernankan mengambil data yang bersifat rahasia.
4. Setelah selesai mengadakan penelitian wajib menyerahkan copy penelitian kepada Grup SDM PT. Bank Sulsebar.

Adapun pembimbing sebagai *contact person* adalah Pemimpin Unit Kerja dimana yang bersangkutan mengambil data

Demikian disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab

PT. BANK SULSELBAR
Grup Sumber Daya Manusia

Dian Sulselbar Utina
Bank Sulsebar Pusat Kreatif

Tembusan :

- Grup Pemasaran PT. Bank Sulsebar
- Grup Audit Intern PT. Bank Sulsebar
- Arsip

PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT

Kantor Pusat :JL. DR. Ratulangi No. 16 – Makassar 90125

Tel.. +62-411 859 171 (Hunting) Fax. +62-411 859 178

Web Site : www.banksulsebar.co.id

KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SULSELBAR
CABANG MAKASSAR”

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Kantor PT.Bank Sulselbar Makassar

Di_

Tempat

Assalamu Alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu kiranya dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penulisan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Untuk itu dimohon Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini secara objektif sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya, dan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa jawaban yang diberikan sama sekali tidak akan mempengaruhi kedudukan/jabatan yang Bapak/Ibu pegang.

Kesedian Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini adalah hal yang sangat berharga dan merupakan sumbangan pemikiran yang sangat berarti bagi peneliti. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Wassalamu AlaikumWr. Wb.

Makassar, September 2017

Peneliti

Afif Afriansyah
10572 04602 13

KUISIONER

Identitas Responden

Nama :

Umur : Tahun

Alamat :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Tingkat Pendidikan : SD SMP SMA D3
S1 S2 S3

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda centang (√) pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran anda.

1. Variabel Perilaku Individu (X1)

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
	Perilaku Individu (X1)	5	4	3	2	1
1.	Apabila menemukan masalah,saudara(i) diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat/solusi					
2.	Saudara(i)secara berkala diberikan pengarahan terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi organisasi					
3.	Pimpinan diperusahaan saudara(i) memberikan kepercayaan penuh terhadap bawahannya.					
4.	PT.Bank sulsebar Makassar selalu menjaga kenyamanan kerja bagi karyawannya.					
5.	Terdapat sistem pengawasan internal yang mengawasi saudara(i) dalam pelaksanaan pekerjaan					
6.	Kenaikan penghasilan (gaji, dan tunjangan kegiatan tambahan) didasarkan atas prestasi kerja saudara(i)					

7.	Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan di terapkan di PT.Bank Sulselbar Makassar.					
----	--	--	--	--	--	--

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
	Perilaku Individu (X2)	5	4	3	2	1
1.	Saudara(i) merasa nyaman dengan pekerjaan saudara(i)					
2	Keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan upah yang sesuai memberikan kepercayaan bagi saudara(i) untuk meningkatkan kinerja.					
3	Dalam bekerja saudara(i)mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal					
4	Kemampuan fisik saudara(i) mampu meningkatkan kinerja/ prestasi kerja.					
5	Kemampuan intelektual saudara(i) mampu meningkatkan prestasi kerja.					
6	Saudara(i) tidak malu untuk belajar pada teman dari kesalahan demi mencapai kinerja dan tujuan organisasi.					
7	Saudara(i) senang di PT.Bank Sulselbar Makassar					

2. Kinerja karyawan (Y)

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
	Kinerja Karyawan (Y)	5	4	3	2	1
1.	Saudara(i) memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi					
2	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh saudara(i) dengan tepat waktu					

3	Saudara(i) selalu bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan semakin cepat dari waktu ke waktu					
4	Tingkat absensi saudara(i) selalu baik dari tahun ketahun					
5	Saudara(i) selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja di PT.Bank Sulselbar Makassar					
6	Saudara(i) mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas tertentu					
7	Saudara(i) memiliki keterampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan					

NO	PERILAKU INDIVIDU							BUDAYA ORGANISASI							KINERJA KARYAWAN									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL Y
1	4	4	3	3	4	4	5	27	4	5	4	3	5	4	4	29	4	4	3	3	4	4	5	27
2	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	3	3	5	3	3	25
3	4	3	4	3	4	4	4	26	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	5	4	5	5	5	32	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	3	3	4	3	4	25
5	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	4	3	3	4	3	25	3	4	2	3	3	3	4	22
6	4	4	4	4	4	4	5	29	4	5	4	4	5	4	4	30	3	3	3	4	4	3	3	23
7	5	4	5	4	4	4	4	30	5	4	4	5	3	4	5	30	3	4	4	3	4	3	3	24
8	5	3	4	3	5	4	4	28	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	2	3	3	3	3	20
9	4	4	3	3	4	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	3	4	3	4	4	4	27	3	4	3	4	3	4	4	25	3	3	4	4	4	3	3	24
11	4	4	3	4	5	4	4	28	4	4	5	5	4	5	4	31	4	4	3	4	5	3	3	26
12	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	4	4	4	5	5	29	3	3	3	4	3	3	3	22
13	5	4	5	4	4	5	5	32	4	5	5	5	5	4	5	33	4	5	5	4	4	4	3	29
14	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	3	5	3	4	5	5	30	4	4	4	3	4	3	3	25	3	3	3	4	3	3	3	22
16	4	4	4	3	5	4	5	29	3	4	5	3	5	5	4	29	5	4	5	3	3	4	3	27
17	5	4	5	5	4	4	5	32	4	5	4	5	4	5	5	32	4	4	5	4	5	4	4	30
18	3	3	3	3	4	3	3	22	4	3	4	2	2	4	4	23	3	3	3	3	3	3	3	21
19	5	3	4	4	4	3	5	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	2	3	4	4	24
20	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	5	29
21	5	4	4	4	5	4	5	31	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	4	4	4	4	5	31
22	5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	4	5	5	5	4	32
23	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	4	4	5	5	32	4	5	5	5	5	5	5	34
24	4	4	3	3	4	4	5	27	5	3	4	4	3	5	5	29	4	5	4	3	5	4	4	29
25	5	4	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	3	3	4	24
26	4	4	4	5	5	5	5	32	4	5	5	5	3	5	5	32	5	5	4	4	4	4	4	30
27	5	4	4	3	4	5	3	28	4	3	4	3	4	4	4	26	5	4	5	3	4	4	4	29
28	4	5	5	3	3	5	4	29	4	3	5	4	4	5	5	30	4	4	4	4	4	4	3	27
29	5	4	3	4	4	3	4	27	5	4	3	4	4	3	4	27	5	3	4	3	4	4	3	26
30	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	3	4	3	4	24	4	3	4	3	4	3	4	25
31	5	4	3	4	4	3	3	26	5	3	3	5	4	4	3	27	5	4	3	4	3	5	3	27
32	5	4	3	4	5	4	3	28	4	3	3	4	4	3	5	26	4	5	4	3	3	3	4	26
33	5	4	5	3	4	4	4	29	4	4	3	5	4	5	3	28	4	4	3	4	5	5	4	29
34	4	5	4	5	4	3	4	29	5	4	3	3	3	4	3	25	4	4	4	3	3	3	4	25
35	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	4	5	4	5	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	4	3	5	4	4	4	29	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21
38	5	4	5	3	5	5	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	35
39	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	4	5	4	5	4	4	30	5	4	4	3	3	4	3	26	4	4	4	3	3	5	5	28
41	5	5	5	5	5	5	4	34	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	3	4	27
42	5	5	5	4	4	5	5	33	4	3	4	3	4	5	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21
43	4	4	4	5	5	4	5	31	4	5	4	5	4	5	3	30	5	4	5	4	5	3	3	29
44	3	3	5	5	5	3	4	28	4	4	5	5	5	3	4	30	5	4	4	3	4	4	4	28
45	2	3	4	2	2	2	4	19	3	3	3	4	3	3	4	23	3	3	3	3	3	3	3	21
46	4	5	4	4	4	4	2	27	4	4	5	5	5	4	3	30	4	5	4	5	4	4	5	31
47	3	5	4	4	4	3	4	27	3	3	4	4	3	4	4	25	4	3	4	4	5	4	4	28
48	5	4	4	4	4	5	3	29	4	5	4	3	3	3	5	27	3	3	4	3	3	4	4	24
49	4	4	4	3	3	4	4	26	3	4	3	3	4	4	5	26	3	4	4	3	4	5	4	27
50	4	4	4	3	3	4	4	26	4	3	5	2	3	3	3	23	5	3	4	1	4	3	3	23
51	4	4	3	4	4	4	3	26	3	4	1	5	3	3	4	23	4	3	5	2	4	3	4	25
52	3	4	4	4	4	3	2	24	4	3	4	4	3	3	3	24	4	3	3	4	4	3	4	25
53	4	3	4	4	4	4	2	25	3	2	4	3	3	5	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28
54	4	4	5	3	4	5	4	29	3	4	3	4	4	4	4	26	3	3	3	4	4	4	3	24
55	5	5	5	4	5	4	5	33	5	3	5	4	3	2	4	26	4	4	4	4	3	4	4	27
56	5	5	5	5	5	5	4	34	3	4	5	3	3	3	3	24	4	4	4	4	5	4	4	29
57	4	4	4	5	4	5	5	31	3	4	5	3	3	3	3	24	4	4	2	4	4	5	4	27
58	3	3	5	4	4	4	5	28	5	4	5	4	3	4	3	28	3	4	4	4	4	4	4	27
59	2	3	4	4	4	4	2	23	5	3	4	4	4	5	4	29	5	4	3	4	5	3	3	27
60	4	5	4	5	5	2	4	29	3	4	5	3	5	4	4	28	3	4	5	3	5	4	4	28
61	3	5	4	4	5	4	4	29	3	4	3	4	5	4	4	27	3	5	3	5	4	4	4	28
62	5	4	4	4	4	3	4	28	5	4	3	4	5	3	3	27	3	5	3	4	3	3	4	25
63	4	4	4	2	4	4	3	25	3	4	5	4	2	4	3	25	5	5	3	4	2	3	4	26
64	4	4	4	3	4	4	3	26	3	5	4	4	5	4	4	29	3	5	3	5	4	3	4	27
65	4	4	3	3	4	3	4	25	3	5	4	4	5	4	4	29	3	4	5	3	5	4	4	28
66	3	4	4	2	3	2	4	22	4	3	2	3	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21
67	4	3	4	2	3	2	4	22	3	4	4	4	5	4	5	29	3	4	5	3	4	3	3	25
68	4	4	5	5	5	4	5	32	4	3	4	3	4	4	4	26	3	3	3	3	3	3	3	21
69	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	3	5	4	2	3	26	3	4	5	3	5	3	4	27
70	4	3	4	2	3	2	4	22	3	4	4	4	4	4	3	26	3	4	5	3	4	4	3	26
71	4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	5	4	4	3	3	27	4	4	4	2	5	4	4	27
72	5	5	5	4	5	4	5	33	4	5	4	3	5	4	4	29	4	4	3	3	4	4	5	27
73	4	3	5	4	5	4	3	28	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	3	3	5	3	3	25
74	4	4	5	4	4	4	4	29	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	21
75	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	3	3	4	3	4	25
76	5	5	4	4	3	5	3	29	4	4	4	3	3	4	3	25	3	4	2	3	3	3	4	22

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 JMLX1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X1.7	JMLX1
X1.1	Pearson Correlation	.309**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.238*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000
	N	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.313**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.244*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000
	N	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.283**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000
	N	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.202*	.657**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000

	N	100	100
X1.7	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
JMLX1	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 JMLX2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE

Correlations

Correlations

		X2.7	JMLX2
X2.1	Pearson Correlation	.262**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000
	N	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.271**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000
	N	100	100

X2.3	Pearson Correlation	.318**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.469**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.346**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.563**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
X2.7	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
JMLX2	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 JMLY

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y7	JMLY
Y1	Pearson Correlation	.461**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
Y2	Pearson Correlation	.557**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
Y3	Pearson Correlation	.366**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
Y4	Pearson Correlation	.342**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100
Y5	Pearson Correlation	.337**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	100	100
Y6	Pearson Correlation	.612**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	100	100

Y7	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
JMLY	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24.33	8.203	.447	.720
X1.2	24.61	8.483	.452	.720
X1.3	24.48	8.272	.444	.721
X1.4	24.77	7.532	.525	.701
X1.5	24.48	7.989	.493	.710
X1.6	24.60	7.778	.481	.712
X1.7	24.51	8.010	.402	.732

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23.91	11.376	.321	.784
X2.2	23.87	10.518	.454	.762
X2.3	23.76	10.184	.479	.758
X2.4	23.92	9.408	.614	.729

X2.5	23.95	9.826	.520	.750
X2.6	23.78	9.830	.568	.740
X2.7	23.85	9.907	.568	.740

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	22.80	11.475	.568	.812
Y2	22.70	11.283	.642	.800
Y3	22.85	11.301	.523	.820
Y4	23.11	11.614	.463	.830
Y5	22.71	11.339	.567	.812
Y6	22.97	11.019	.720	.789
Y7	22.88	11.541	.618	.805

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT JMLY

/METHOD=ENTER JMLX1 JMLX2.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JMLY	3.81	.554	100
JMLX1	4.09	.463	100

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JMLX2, JMLX1 ^b	.	Enter
JMLX2	3.98	.522	100

Correlations

		JMLY	JMLX1	JMLX2
Pearson Correlation	JMLY	1.000	.222	.338
	JMLX1	.222	1.000	.364
	JMLX2	.338	.364	1.000
Sig. (1-tailed)	JMLY	.	.013	.000
	JMLX1	.013	.	.000
	JMLX2	.000	.000	.
N	JMLY	100	100	100
	JMLX1	100	100	100
	JMLX2	100	100	100

a. Dependent Variable: JMLY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of	Change Statistics
-------	---	----------	------------	---------------	-------------------

			Square	the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	.355 ^a	.126	.108	.524	.126	6.971	2

Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	97	.001

a. Predictors: (Constant), JMLX2, JMLX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.823	2	1.912	6.971	.001 ^b
	Residual	26.597	97	.274		
	Total	30.420	99			

a. Dependent Variable: JMLY

b. Predictors: (Constant), JMLX2, JMLX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.998	.530		3.771	.000
	JMLX1	.136	.122	.114	1.118	.266
	JMLX2	.315	.108	.297	2.912	.004

a. Dependent Variable: JMLY

RIWAYAT HIDUP



AFIF AFRIANSYAH, Lahir pada tanggal 01 April 1996 di Maros (Kab. Maros). Merupakan anak ke Tiga dari Empat bersaudara, pasangan dari Ahmad dan Harianah

Penulis mengawali jenjang pendidikan di SDN 32 Watang Benga Kab. Maros pada Tahun 2001 sampai 2007,

kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 7 Maros Kab. Maros pada Tahun 2007 sampai 2010, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 15 Maros

Kab. Maros pada tahun 2010 sampai 2013.

Pada Tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di salah satu perguruan tinggi swasta di Makassar tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen dan menyelesaikan studi pada Tahun 2018.

Akhir kata penulis mengucapkan puji syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar** ”.