

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN
PRODUKSI *TOTAL PRODUCTIVE MAINTENANCE* PADA PT.
SANGHIANG PERKASA (*KALBE NUTRITIONALS*)**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND ORGANIZATION
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE DEPARTEMENT
PRODUCTION TOTAL PRODUCTIVE MAINTENANCE AT PT.
SANGHIANG PERKASA (KALBE NUTRITIONALS)***

Oleh :

Nungki Puspitasari

2014410019

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan Melengkapi Sebagian Dari
Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nungki Puspitasari

NIM : 2014410019

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI *TOTAL
PRODUCTIVE MAINTENANCE* PADA PT. SANGHIANG PERKASA
(*KALBE NUTRITIONALS*).

Telah diperiksa, dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana
tanggal 13 Agustus 2018

Jakarta, 7 Agustus 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,

Pembimbing

(Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si)

(Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI *TOTAL PRODUCTIVE MAINTENANCE* PADA PT. SANGHIANG PERKASA (*KALBE NUTRITIONALS*)

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE DEPARTEMEN PRODUCTION TOTAL PRODUCTIVE MAINTENANCE AT PT. SANGHIANG PERKASA (KALBE NUTRITIONALS)

Oleh :

**Nungki Puspitasari
2014410019**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal
13 Agustus 2018
Jakarta, 13 Agustus 2018

Dian Anggraeny Rahim, SE, MSi
Pembimbing

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji I

Sukardi, SE, MM
Penguji II

Dian Anggraeny Rahim, SE, MSi
Penguji III

Dr. Tri Mardjoko, SE, MA
Dekan Fakultas Ekonomi

Dian Anggraeny Rahim, SE, Msi
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nungki Puspitasari

NIM : 2014410019

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI *TOTAL PRODUCTIVE MAINTENANCE* PADA PT. SANGHIANG PERKASA (*KALBE NUTRITIONALS*)** yang dibimbing oleh Ibu Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 7 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Nungki Puspitasari

ABSTRAK

Nama : Nungki Puspitasari NIM : 2014410019 Judul : Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi *Total Productive Maintenance* Pada PT. Sanghiang Perkasa (*Kalbe Nutritionals*).

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sanghiang Perkasa (*Kalbe Nutritionals*). Penelitian ini dilakukan melalui metode pendekatan kuantitatif kepada 120 karyawan PT. Sanghiang Perkasa (*Kalbe Nutritionals*)

Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang telah diolah dengan bantuan SPSS, untuk hasil analisis regresi berganda menunjukkan $Y = 1572 + 0,307X_1 + 0,220X_2$, yang artinya bahwa semakin baik kompetensi dan budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan dan sebaliknya apabila kompetensi dan budaya organisasi buruk, maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut. Hasil regresi linear sederhana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 1,943 + 0,406X_1$ yang artinya bahwa semakin baik kompetensi maka akan semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk kompetensi maka semakin menurun kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan t_{hitung} (8,089) $> t_{tabel}$ (1,657) sehingga hipotesis alternatifnya dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 2,066 + 0,364X_2$ yang artinya semakin baik sistem budaya organisasi di dalam perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan t_{hitung} (6,670) $> t_{tabel}$ (1,657) sehingga hipotesis alternatifnya dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sanghiang Perkasa (*Kalbe Nutritionals*), maka disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi dan sistem budaya organisasi pada perusahaan sehingga kinerja karyawan di PT. Sanghiang Perkasa akan meningkat.

Jakarta, 26 Juli 2018

Nungki Puspitasari

ABSTRACT

Name : Nungki Puspitasari NIM : 2014410019 Judul :The Influence Of Competence And Organization Culture On Employee Performance Departement Production Total Productive Maintenance At PT. Sanghiang Perkasa (Kalbe Nutritionals)

Keywords : Competence, Organization Culture, Employee Performance.

The purpose of this study is to determine the influence of competence and organizational culture on employee performance at PT. Sanghiang Perkasa (Kalbe Nutritionals). This research was conducted through quantitative approach method to 120 employees of PT. Sanghiang Perkasa (Kalbe Nutritionals)

The results of this study were obtained from data that have been processed with the help of SPSS, for the results of multiple regression analysis shows $Y = 1572 + 0.307 X_1 + 0.220 X_2$, which means that the better competence and organizational culture of eating will be better employee performance and vice versa if the competence and culture organization is worse, then the declining performance of the employee. The result of simple linear regression of the influence of competence on employee performance is $Y = 1,943 + 0,406 X_1$ which means that the better the competence the better the employee performance. Conversely, the worse the competence the declining performance of employees. This is reinforced by $t_{hitung} (8,089) > t_{tabel} (1,657)$ so that alternative hypothesis can be accepted, that is there is significant influence between competence to employee performance. While the influence of organizational culture on employee performance is $Y = 2.066 + 0.364 X_2$ which means the better system of organizational culture within the company, the higher the employee performance. This is reinforced by $t_{hitung} (6,670) > t_{tabel} (1,657)$ so that alternative hypothesis can be accepted that there is a significant influence between organizational culture on employee performance.

From result of research indicate that competence and organizational culture affect employee performance of PT. Sanghiang Perkasa (Kalbe Nutritionals), it is advisable to continuously improve the competence and organizational culture system in the company so that employee performance in PT. Sanghiang Perkasa will increase.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi *Total Productive Maintenance* Pada PT. Sanghiang Perkasa (*Kalbe Nutritionals*).” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si selaku dosen pembimbing dan selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah membantu serta membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
2. Bapak Adhityo Wihadi selaku Supervisor dan Bapak Abdul Halim selaku Kepala Unit di PT. Sanghiang Perkasa yang telah membimbing penulis dalam rangka melakukan riset diperusahaan..
3. Bapak Dr. Tri Mardjoko, SE., MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
4. Ibu Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM, selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini,
6. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
7. Teruntuk Mama ku tersayang, Bapak tersayang, Adik tersayang Rizky Maulana. Terima kasih atas kasih sayang, doa, nasihat, motivasi, pengorbanan selama ini, dan terimakasih sudah mewujudkan semua mimpi-mimpiku.
8. Keluarga Besar H. Muhammad dan Keluarga Besar Purwoswandono yang sudah mendukung serta memberikan semangat kepada penulis selama membuat skripsi ini.
9. Teruntuk Mas Lilik Sektiawan. Terimakasih atas segala dukungan, doa, pengorbanan dan kasih sayangnya selama penulis membuat skripsi ini.
10. Seluruh teman angkatan 2014 jurusan Manajemen khususnya Nindi, Adinda, Ica, Fila, Iis. Terima kasih atas doa, semangat dan kebersamaan nya selama ini semoga ALLAH SWT senantiasa menjaga persahabatan ini.

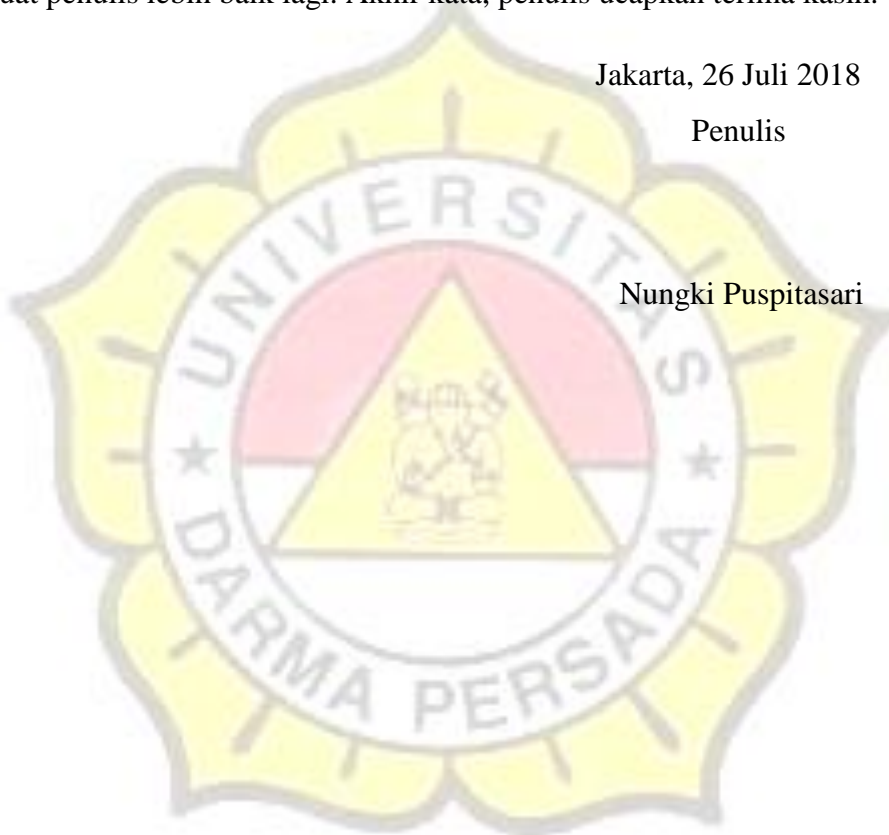
11. Terimakasih untuk Ka Amel, Riesta, Juli, Eka, Dina, Nazhifah karna sudah membantu penulis dalam membuat skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas doa, semangat dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT senantiasa membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini tentu saja belum mencapai kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, 26 Juli 2018

Penulis

Nungki Puspitasari



DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN
HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Kompetensi	14
1. Pengertian Kompetensi	14
2. Faktor –Faktor Yng Mempengaruhi Kompetensi	15
3. Dimensi Kompetensi	18
4. Manfaat Penggunaan Kompetensi	19
5. Tipe – Tipe Kompetensi	21
2.1.3 Budaya Organisasi	22
1. Pengertian Budaya Organisasi	22
2. Dimensi Budaya Organisasi	23
3. Tipe –Tipe Budaya Organisasi	24
4. Fungsi Budaya Organisasi	26
2.1.4 Kinerja	27
1. Pengertian Kinerja	27
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ...	28
3. Dimensi Kinerja	29
4. Tujuan Penilaian Kinerja	30
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.3 Paradigma Penelitian	34

2.4 Hipotesis Penelitian	35
2.5 Penelitian Yang Relevan	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metode yang Digunakan	39
3.2 Operasionalisasi Variabel	39
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data	46
3.3.1 Lokasi Penelitian	46
3.3.2 Jenis Penelitian	46
3.3.3 Jenis dan Sumber Data yang Digunakan	46
1. Data Primer	46
2. Data Sekunder	46
3.3.4 Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
3.4 Teknik Pengumpuln Data	48
1. Wawancara	48
2. Kuisisioner	48
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	51
3.5.1 Rancangan Analisis	51
1. Uji Keabsahan Data	51
3.5.2 Alat dan Analisis Data	53
1. Analisis Regresi Linier Berganda (simultan) ...	53
2. Analisis Regresi Linier Sederhana (parsial)	54
3. Koefisien Determinasi R^2	55
3.5.3 Uji Hipotesis	56

1. Uji F(simultan)	56
2. Uji Parsial (uji t)	57
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	58
1. Uji Normalitas	58
2. Uji Multikolonieritas	59
3. Uji Auto Korelasi	60
4. Uji Heteroskedastisitas	61

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	62
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	62
4.1.2 Visi dan Misi PT. Sanghiang Perkasa	62
4.1.3 Produk Yang Dihasilkan	63
4.1.4 Struktur Organisasi	64
4.2 Hasil Penelitian	65
4.2.1 Profil Responden	65
4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti	69
4.2.3 Uji Keabsahan Data	102
4.2.4 Alat Analisis	106
4.2.5 Pengujian Hipotesis	113
4.2.6 Uji Asumsi Klasik	116
4.3 Pembahasan dan Pemecahan Masalah	122

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 125

3.2 Saran 126

DAFTAR PUSTAKA 127



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Permasalahan	3
Tabel 1.2 Skala Interval Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Dimensi Penelitian	40
Tabel 3.2 Skala Likert untuk X1, X2 dan Y	49
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai dan Hasil Tanggapan Responden	50
Tabel 3.4 Koefisien Determinasi R ²	56
Tabel 4.1 Tingkat Pengembaliak Kuesioner	66
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.3 Profil Respondedn Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja	68
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai kurang percaya diri apabiladitempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai kemampuanyang dimiliki	70
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai karyawan ingin membuktikan kemampuannya dalam bekerja kepada atasan dan perusahaan	71
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai kondisi didalam perusahaan membuat karyawan semangat untuk	

bekerja	72
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai berusaha mengerjakan pekerjaan secara pribadi tanpa bantuan dari orang lain	73
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai selalu berharap bias Menjadipemimpin dalam tim atau kelompok dalam bidang pekerjaan	74
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai tidak mengalami hambatan dalam pekerjaan yang dimiliki saat ini	75
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai pengetahuan yang dimiliki mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan	76
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai Pekerjaan menjadi tersendat-sendatjika belum memiliki pengetahuan yang cukup	77
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengoperasikan semua jenis alat dan teknologi yang ada didalam perusahaan	78
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai perusahaan menuntut untukmemberikan waktu pada karyawannyaagar memberikan ide disetiap kegiatan perusahaan	79
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai berani mengambil resiko jikapekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai / gagal	80
Tabel 4.17 Tanggapan respondedn mengenai karyawan	

Mengerjakan pekerjaan secara individu tanpa bantuan tim / kelompok	81
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	82
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai mengembangkan gagasan baru dan disetujui oleh atasan	83
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai karyawan dituntut untuk mengedepankan visi misi perusahaan daripada individu	84
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai atasan selalu berperan aktif dalam mengarahkan pekerjaan karyawan	85
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai penentuan bonus / tunjangan berdasarkan kinerja karyawan	86
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dengan kondisi manajemen organisasi ini	87
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai komunikasi dengan atasan tidak dibatasi jabatan struktural	88
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai kebijakan yang diambil oleh perusahaan selalu di sosialisasikan terlebih dahulu kepada karyawan	89
Tabel 2.26 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya	90
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai karyawan memberikan	

hasil kerja yang baik sesuai dengan peraturan yang dimiliki perusahaan

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai karyawan dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja	92
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang diberikan	93
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan beban kerja dan tidak menjadikannya sebagai hambatan	94
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai karyawan mampu bersikap disiplin dalam bekerja dalam perusahaan	95
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa membuang bahan baku	96
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai hasil kerja dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan	97
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai dalam bekerja, karyawan berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	98
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai dalam bekerja, karyawan tidak menunggu perintah dari pimpinan	99
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki sikap kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan	100
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai karyawan berusaha untuk membina hubungan baik dengan	

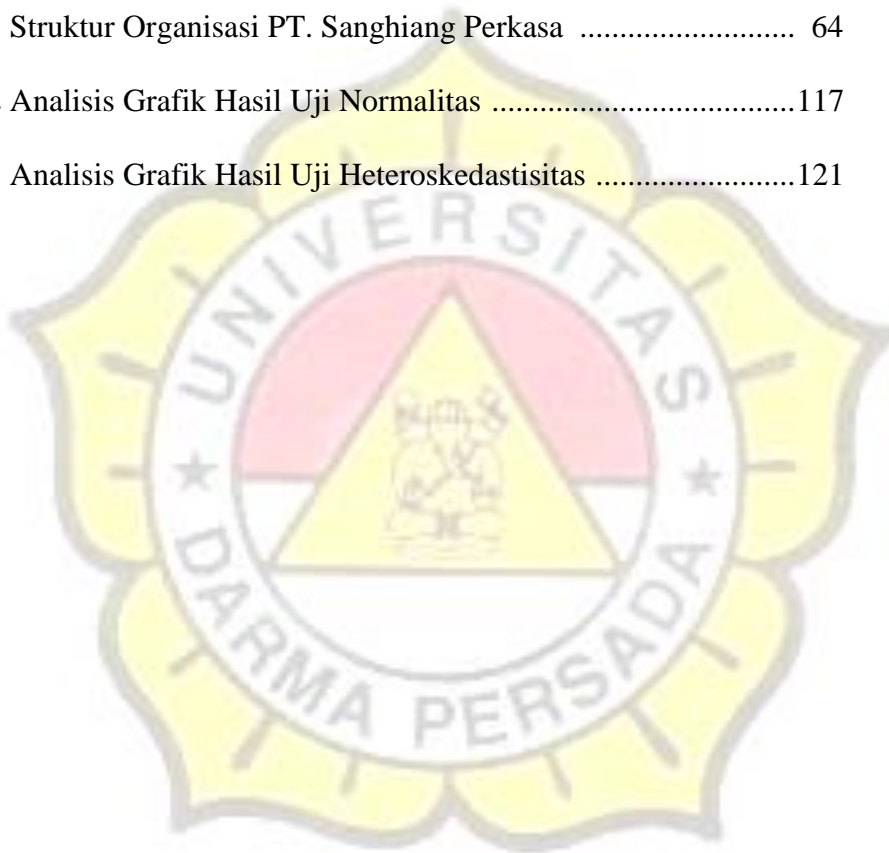
orang-orang dilingkungankerja	101
Tabel 4.38 Hasil Uji Validitas	103
Tabel 4.39 Uji Reliabilitas Indikator Variabel Komoetensi	104
Tabel 4.40 Uji Reliabilitas Indikator Variabel Budaya Organisasi	105
Tabel 4.41 Uji Reliabilitas Indikator Variabel Kinerja	105
Tabel 4.42 Parameter Kuantitatif Variabel Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	106
Tabel 4.43 Parameter Kuantitatif Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	108
Tabel 4.44 Parameter Kuantitatif Variabel Budaya Organisasi TerhadapKinerja Karyawan	109
Tabel 4.45 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	110
Tabel 4.46 Parameter Kuantittif Korelasi Sederhana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	111
Tabel 4.47 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	112
Tabel 4.48 Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	113
Tabel 4.49 Parameter Kuantitatif Uji t Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	114
Tabel 4.50 Parameter Kuantitatif Uji t Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	115
Tabel 4.51 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Kompetensi dan Budaya	

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	118
Tabel 4.52 Hasil Uji Multikolonieritas	119
Tabel 4.53 Hasil Uji Autokorelasi	120
Tabel 4.54 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	122



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Hasil Kuisisioner Data Awal Kompetensi, Kinerja	4
Gambar 1.2 Hasil Kuisisioner Budaya Organisasi, Kinerja	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sanghiang Perkasa	64
Gambar 4.2 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas	117
Gambar 4.3 Analisis Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	121



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup 130
Lampiran 2	Surat Keterangan Riset Perusahaan..... 131
Lampiran 3	Wawancara Pendahuluan 132
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian 134
Lampiran 5	Tabulasi Data Variabel Kompetensi 139
Lampiran 6	Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi 143
Lampiran 7	Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan 147
Lampiran 8	Hasil Output SPSS 151
Lampiran 9	T Tabel 153
Lampiran 10	F Tabel..... 157
Lampiran 11	R Tabel 160
Lampiran 11	Catatan Kegiatan Konsultasi 163

