

Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan

¹Ria Liana Halawa, ²Tiarma Simorangkir

¹Mahasiswa Prodi Administrasi Bisnis, Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia

²Mahasiswa Prodi Administrasi Bisnis, Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia

E-mail : ria.halawa@gmail.com, tiarma.simorangkir@student.uhn.ac.id

Diajukan : 30/Juni/2024
Direvisi : 02/Juli/2024
Diterima : 05/Juli/2024

ABSTRACT

This study aims to determine whether Adaptability and Consistency have an effect on Employee Performance at PT.ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan Jl. M.H. Thamrin No.75, Pandau Hulu I, Kec. Medan City, Medan City, North Sumatra in 2020/2021. The formulation of this problem is whether adaptability and consistency partially and simultaneously affect the performance of employees of PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all employees of PT. ISS Indonesia in the Thamrin Plaza Medan area with the number of samples selected using saturated sampling or a census of 60 people. The data collection technique used is a questionnaire, documentation and data analysis used is multiple linear regression.

Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded that the t-test (X1) t count = 3.031 \geq t table = 1.296 and t-test (X2) t count = 2.292 \geq t table = 1.296 with a significant value of X1 of 0.004 and X2 of 0.026 $<$ 0.05 so it can be concluded that H1 is accepted and H0 is rejected, which means that the ability to adapt has a positive and partially significant effect on employee performance. Test F = F count \geq Ftable = 13,140 \geq 3,16 with a significant value of 0.000 $<$ 0.05, which means X1, X2, has a simultaneous effect on employee performance. Therefore, PT. ISS Indonesia in the Thamrin Plaza Medan area so that in the future it will further develop and improve related to adaptability and consistency so that employee performance will be maximized and make customers satisfied and the company more advanced.

Key word: Adaptability, Consistency and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan Jl. M.H. Thamrin No.75, Pandau Hulu I, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara pada tahun 2020/2021. Rumusan pada masalah ini adalah apakah kemampuan adaptasi dan konsistensi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan dengan jumlah sampel yang terpilih menggunakan sampling jenuh atau sensus sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

kuesioner, dokumentasi dan analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan Uji t (X_1) $t_{hitung} = 3,031 \geq t_{tabel} = 1,296$ dan Uji t (X_2) $t_{hitung} = 2,292 \geq t_{tabel} = 1,296$ dengan nilai signifikan X_1 sebesar 0,004 dan X_2 sebesar $0,026 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti kemampuan Adaptasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F = $F_{hitung} \geq F_{tabel} = 13,140 \geq 3,16$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti X_1, X_2 , berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan agar kedepannya semakin mengembangkan dan meningkatkan lagi terkait kemampuan adaptasi dan konsistensi sehingga kinerja karyawan semakin maksimal dan membuat pelanggan puas serta perusahaan semakin maju.

Kata kunci: Kemampuan Adaptasi, Konsistensi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi, globalisasi dan pengetahuan memaksa pelaku bisnis untuk melaksanakan strategi baru agar bertahan hidup di lingkungan bisnis yang kompetitif yaitu dengan menekankan pada strategi bersaing dalam hal kemampuan untuk berinovasi. Inovasi merupakan aspek penting bagi kelangsungan organisasi dalam jangka panjang yang melibatkan gagasan baru untuk merangsang kinerja. Hal ini disebabkan, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tinggi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan individu harus mengembangkan inovasi.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar. Persaingan yang semakin ketat dan global inilah yang memaksa organisasi untuk memiliki kualitas sumber daya yang bagus. Persaingan tidak hanya terjadi dalam skala nasional maupun internasional. Bahkan secara lokal pun persaingan juga semakin ketat. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk mampu bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat dan perubahan teknologi serta

lingkungan adalah sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi. Organisasi akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi. Salah satunya adalah dengan mempertimbangkan sumber daya manusia berdasarkan Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang dimiliki. Karena Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan.

Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Adaptasi adalah kemampuan makhluk hidup untuk mengatasi tekanan dan faktor pembatas dari lingkungan untuk dapat bertahan hidup. Konsistensi adalah kemampuan untuk terus menerus berusaha sampai suatu

pencapaian berhasil diraih. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang memadai. Konsistensi mempunyai peranan yang amat penting, karena konsistensi menyangkut kemantapan seseorang dalam bertindak atau melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi.

Maka dari itu Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang dimiliki akan berdampak bagi kinerja karyawan. Kemampuan beradaptasi individu juga akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam memahami bidang kerja yang akan dikerjakan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi. Kemampuan Adaptasi seseorang dapat berdampak pada kualitas

kerja yang dihasilkan. Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap bidang kerja. Dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin besar, maka semakin beragam pula lapangan pekerjaan yang tersedia bagi angkatan kerja yang masih dipertanyakan oleh masyarakat luas. Praktik bisnis saat ini tidak hanya menuntut keahlian akademik yang di peroleh saat di bangku kuliah saja, namun saat ini mahasiswa dituntut untuk memiliki Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang tidak mereka dapatkan saat mereka masih duduk di bangku kuliah. Oleh sebab itu, diperlukan desain pendidikan yang mempunyai Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang berkualitas dan sesuai dengan realita keinginan dalam pasar kerja, agar saat mereka lulus mahasiswa telah memiliki bekal dan siap bersaing dalam dunia kerja.

Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi merupakan kompetensi dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Stephen P. Robin dalam jurnal Indra Sakti (2011:69) menyatakan bahwa “kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Adaptasi adalah kemampuan makhluk hidup untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan hidupnya. Ada beberapa cara penyesuaian diri yang dapat dilakukan, yaitu dengan cara penyesuaian bentuk organ tubuh, penyesuaian kerja organ tubuh, penyesuaian organ tubuh, dan tingkah laku dalam menanggapi perubahan lingkungan. Kemampuan beradaptasi

merupakan suatu perilaku yang sangat kompleks karena di dalamnya melibatkan sejumlah fungsi dan intelektual. Misalnya : penalaran, ingatan kerja dan belajar keterampilan makin tinggi.

Menurut Denison dalam jurnal Hg. Suseno dan Aloysius (2018:97), teori adaptasi meletakkan penekanan pada kemampuan organisasi untuk menerima, menafsirkan dan menerjemahkan gangguan dari lingkungan luar ke norma internal yang mengarah pada kelangsungan hidup atau kesuksesan. Tiga aspek kunci dari kemampuan beradaptasi adalah persepsi dan respon terhadap lingkungan eksternal, kemampuan untuk menanggapi pelanggan internal dan reaksi cepat baik terhadap pelanggan internal dan eksternal.

Menurut Schindehute dan Moris dalam jurnal Hg. Suseno dan Aloysius (2018:97), adaptasi dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan para pelaku usaha (enterpreneur) dan timnya dalam memproses masukan-masukan informasi dari lingkungannya dan membuat penyesuaian-penyesuaian

yang cepat. Menurut Susilo Toto Roharjo (2014:36) “Kemampuan Adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi.”

Menurut Yogi Yogaswara (2015:8) menyatakan bahwa “perusahaan dengan sifat adaptabilitas memiliki kemampuan untuk tanggap akan lingkungan eksternal, pelanggan internal (karyawan), dan pelanggan eksternal, dengan cara menterjemahkan permintaan lingkungan bisnis menjadi tindakan agar perusahaan bertahan, bertumbuh, dan berkembang”.Gudykunts dan Kim dalam jurnal Lusita Savitri (2015:181) menyatakan bahwa motivasi setiap orang untuk beradaptasi berbeda-beda. Kemampuan individu untuk berkomunikasi dengan norma-norma dan nilai-nilai budaya yang baru tergantung pada proses penyesuaian diri atau adaptasi mereka. Walaupun demikian, setiap orang harus menghadapi tantangan beradaptasi agar dapat bermanfaat

bagi lingkungan barunya. Lebih lanjut Gudykunts dan Kim (2003) menegaskan bahwa setiap individu harus menjalani proses adaptasi di kala bertemu ataupun berinteraksi dengan lingkungan dan budaya yang berbeda dengannya.

Berdasarkan indikator tersebut, maka dalam penelitian ini Penulis menggunakan seluruh indikator tersebut sebagai indikator kemampuan adaptasi.

Teori Konsistensi

Konsistensi (consistency) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan.

Denison dalam Sadati dalam jurnal Indah Isnada (2016:69) menjelaskan bahwa “konsistensi

dikaitkan dengan tingkat di mana keyakinan, nilai-nilai, dan harapan diadakan secara konsisten oleh anggota organisasi.” Pengertian Konsistensi menurut para ahli sebagai berikut:

1. Menurut Robbins dalam jurnal Muhammad Fadhil, dkk (2019:42) menjelaskan bahwa “konsistensi berarti kemampuan setiap individu dalam menyelaraskan perilaku dan sikapnya supaya terlihat rasional dan konsisten.”
2. Menurut Basten dalam jurnal Muhammad Fadhil, dkk (2019:42) menjelaskan bahwa “konsistensi dapat diartikan sebagai ketetapan hati (konsisten diri) yang mengacu pada tujuan, kehendak dan minat.”

Arfan Ikhsan, dkk (2015:219) mengemukakan bahwa penelitian menunjukkan efektifitas organisasi terjadi karena organisasi konsisten dan terintegrasi secara baik. Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai-nilai inti bersama, pada pemimpin dan anggota dilatih pada pencapaian

kesepakatan. Organisasi dengan sifat-sifat ini mempunyai budaya khusus dan kuat yang secara signifikan mempengaruhi sikap perilaku anggota pada kemampuan mereka dalam mencapai kesepakatan dan melakukan tindakan-tindakan terkoordinasi.

Sikap Konsistensi seseorang berpengaruh terhadap perilaku yang dia lakukan. Hal ini senada dengan Gea dalam jurnal Leonard (2015:99), “konsisten dapat dimengerti sebagai kesesuaian antara perkataan dengan tindakan.” Hal ini berarti bahwa seseorang yang konsisten berarti memiliki sikap yang tetap, selalu berusaha menyelaraskan perkataan, sikap dan perilakunya.

Seseorang yang memiliki minat dan tujuan tertentu tidak akan berhasil apabila tidak memiliki sikap konsistensi. Seperti yang dikemukakan Asyiqor dalam jurnal Leonard (2015:99) “Suatu keinginan tidak akan terarah pada suatu perbuatan alam mewujudkan niatnya selama tidak mempunyai ketetapan hati yang kuat dan tidak ada keraguan.”

Melakukan sesuatu secara

konsisten menjadi sesuatu yang sangat penting dalam hidup terlebih dalam organisasi. Konsistensi adalah sebuah usaha untuk terus melakukan sesuatu sampai pada tercapai tujuan akhir. Untuk bisa memiliki konsistensi seseorang harus bisa menjaga irama hati. Seperti yang dikemukakan Nashori dalam jurnal Leonard (2015:99), “konsistensi diri adalah kemampuan untuk menjaga irama hati dan perilaku kita sehingga kita mampu secara terus menerus memberi perhatian terhadap apa yang kita yakini sebagai sesuatu yang berharga.

Dalam menerapkan sikap konsistensi memang tidaklah mudah. Semua harus diterapkan secara bertahap, perlu adanya niat yang kuat dalam hati. Salah satunya adalah dengan menerapkan sikap disiplin dalam diri. Hans dalam jurnal Leonard (2015:99) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah kemampuan untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan, ketika kita harus melakukannya entah kita suka melakukannya atau tidak.” Menurut Denison dan Mishra (1995)

dalam jurnal Erlan Supriyanto (2012), mengemukakan bahwa konsistensi merupakan istilah yang menerangkan adanya suatu sikap kesesuaian antara cara bertindak dengan apa yang telah digariskan organisasi oleh aturan eksplisit maupun implisit. Konsistensi dalam hubungannya dengan efektifitas organisasi dapat digambarkan berupa penerapan nilai-nilai dan keyakinan sentral dalam sebuah organisasi. Dalam hipotesa “budaya-kuat” ditegaskan bahwa harus terdapat suatu konsistensi antara prinsip-prinsip, perilaku, dan konformitas terhadap penerapan nilai organisasi. Menurut Edy Sutrisno (2010:163) mengemukakan teori konsistensi menekankan adanya pengaruh positif dan budaya kuat terhadap efektivitas, menurut teori ini sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol, yang dimengerti dan di anut bersama oleh para anggota organisasi mempunyai dampak positif terhadap pencapaian konsensus dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasikan.

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Menurut Mangkunegara dalam jurnal Goldwin, dkk (2019:38) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Srimindari dalam jurnal Arya, dkk (2018:97) mengemukakan “kinerja merupakan penetapan secara berkala aktifitas operasional dari suatu perusahaan, berdasarkan visi misi, serta pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.” Kasmir dalam jurnal Goldwin, dkk (2019:38) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Prawirosentono dalam Lijan

Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2019:11) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.” Hasibuan dalam jurnal Androh, dkk (2017:381), “karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.

Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut standar kinerja (*performance standard*). Menurut Wirawan (2009:66) menyatakan bahwa standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara

individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya. Dalam definisi ini, bahwa standar kinerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kerjanya tidak dapat diterima, buruk, atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau di atas ketentuan standar minimal kerjanya, maka kerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik, atau sangat baik.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Hipotesis 1

H_0 : Kemampuan Adaptasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan

H_1 : Kemampuan Adaptasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan

b) Hipotesis 2

- H₀ : Konsistensi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H₁ : Konsistensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- c) Hipotesis 3
- H₀ : Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan
- H₁ : Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dapat mengacu pada penelitian kuantitatif dan kualitatif. Pada penelitian ini Penulis akan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017:10). Dalam penelitian ini, lokasi atau tempat pelaksanaannya dilakukan di PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan, yang beralamat di Jl. M.H. Thamrin No.75, Pandau Hulu I, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai dari penetapan judul hingga selesai, dimulai dari bulan Februari 2021 dari pengajuan judul proposal sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu sebanyak 60 orang, sesuai dengan besarnya jumlah karyawan yang diteliti pada PT. ISS INDONESIA area Thamrin Plaza Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sama besarnya dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 60 orang. Maka dari itu Penulis menggunakan metode sampling jenuh. "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel

jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi diajdiakan sampel.” (Sugiyono, 2017:126)

Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sedangkan Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Teknik Pengumpulan Data adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi serta fakta pendukung yang ada dilapangan untuk keperluan penelitian. Adapun yang menjadi teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data primer

Kuisisioner (angket)

“Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” (Sugiyono, 2017:193)

1. Data Sekunder

Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan, pengolahan, pemilihan, dan juga penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan, yang memberikan atau mengumpulkan bukti terkait keterangan, seperti kutipan, gambar, sobekan koran dan bahan referensi lainnya.

Uji Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati. Instrument penelitian yang dipergunakan ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti sebagai skala variabel penelitian, kriteria kuisisioner yang baik salah satunya memenuhi validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas adalah keabsahan atau tingkat kecocokan alat ukur pengukuran, yang benar-benar cocok mengukur sesuatu yang sedang diukur. Validitas berasal dari kata Validity yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukur kedalam melakukan fungsi ukurnya. Kriteria pengujian yaitu item dikatakan valid apabila p-

value $\geq 0,05$ untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel item total Statistic. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai jika :

1. r hitung $\geq r$ tabel, maka dikatakan valid
2. r hitung $< r$ tabel, maka dikatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tentang ketetapan atau presisi suatu pengukuran atau alat pengukuran walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keandalan, konsistensi, kestabilan dan sebagainya. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur reliabilitas dari instrument penelitian ini dilakukan dengan Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode one shot dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi dengan

jawaban. Dalam pengukurannya one shot akan dilakukan dengan Analisa Cronbach's Alpha.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan agar nilai residu yang tersalurkan dapat terlihat, baik yang berlangsung secara normal maupun kebalikannya. Hal ini dikarenakan model regresi yang benar adalah yang memiliki penyaluran residu dalam skala normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini berguna sebagai jembatan agar dapat memahami level hubungan yang tinggi dari antara 2 variabel yang digunakan dalam sebuah uji coba. Apabila tingkat hubungan yang didapatkan memiliki skor yang tinggi berarti

terdapat kendala antar korelasi antara variabel independen dan dependen.

Uji Heteroskedastitas

Pengujian ini berguna sebagai jembatan agar dapat memahami level hubungan yang tinggi dari antara 2 variabel yang digunakan dalam sebuah uji coba. Apabila tingkat hubungan yang didapatkan memiliki skor yang tinggi berarti terdapat kendala antar korelasi antara variabel independen dan dependen. Adapun metode yang kerap dipakai dalam pengujian ini yaitu metode scatterplot.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

1. Jika titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Pada regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif atau negative dari variabel seluruh indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi :

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

Keterangan :

Y = Varibel dependen
(Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Kemampuan Adaptasi

X₂ = Konsistensi

e = Error

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Adapun tujuan dari Uji Hipotesis yaitu untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terkait.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Y).

Ketentuan kriteria pengujian yaitu : Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

1. Kemampuan Adaptasi (X_1)

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya : Ada pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 diterima, H_1 ditolak. Artinya : Tidak ada pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan.

2. Konsistensi (X_2)

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya : Ada pengaruh konsistensi terhadap kinerja karyawan.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 diterima, H_1 ditolak. Artinya : Tidak ada pengaruh konsistensi terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Secara umum pengertian Uji F yaitu koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel dependen. Untuk memastikan diterima atau tidak suatu pengujian Simultan dapat didasarkan atas pernyataan berikut yaitu :

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya : Ada pengaruh kemampuan adaptasi dan konsistensi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Artinya : Tidak ada pengaruh kemampuan adaptasi dan konsistensi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Secara umum tujuan melakukan Uji Koefisien Determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya jika R^2 semakin mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. ISS pertama kali berdiri di Copenhagen, Denmark pada tahun 1901. Masuk ke Indonesia pada tahun 1996 (Akuisisi ESGO) dan pada tahun 1997 (Akuisisi TEMPINDO). ISS tidak singkatan, itu adalah sebuah nama yang berdiri tahun 1901 di Copenhagen, Denmark. ISS pertama kali di Indonesia berdiri di Jakarta pada tahun 2004 dan berdiri di Medan pada tahun 2006. ISS tersebar di beberapa kota besar seperti Jakarta, Medan, Pekanbaru, Batam, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan, Makassar, Bali dan Palembang. PT. ISS Indonesia adalah perusahaan facility service terbaik di Indonesia dengan jumlah karyawan lebih dari 55 ribu karyawan. Melayani lebih dari 3000 sektor pemerintah dan swasta di seluruh Indonesia. Perusahaan dengan pertumbuhan paling pesat di dunia dan telah memenangkan banyak penghargaan dalam 15 tahun terakhir. Cakupan pelayanan ISS Indonesia yaitu Cleaning Service, Security Service, Property Service, Catering Service, dan Support Service.

Pengaruh Budaya Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara

Pada penelitian ini, budaya organisasi menggunakan variabel kemampuan beradaptasi (X1), konsistensi (X2), keterlibatan (X3), dan misi (X4) serta kinerja pegawai (Y). Teori budaya organisasi (X1), Budaya organisasi yaitu sebagai sistem nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi dan dipelajari dan diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai (Y) merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus dicapai, karena keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh kinerja individu yang dimiliki organisasi tersebut yang dapat diketahui melalui penilaian dan itu sangat penting. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai

Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara yang jumlahnya 148 orang. Pengambilan sampel untuk jumlah pegawai yang diteliti menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduwan sehingga jumlah sampelnya 60 orang. Teknik Analisis data dilakukan dengan metode Analisis deskriptif berupa kuisioner dan analisis infrensia pengujian regresi berganda menggunakan program bantuan SPSS.

1) Pengaruh Adaptability (kemampuan beradaptasi) Terhadap Kinerja Pegawai

Denison dalam Sadati (2012:2178) menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi mengacu pada tingkat di mana organisasi mempertahankan kemampuan untuk mengubah perilaku, struktur, dan sistem untuk bertahan hidup di tengah perubahan lingkungan. Indikator adaptabilitas adalah kemampuan menciptakan perubahan, fokus pada sasaran/mitranya, kemampuan organisasi untuk belajar. Hasil penelitian melalui pengujian regresi linier berganda

menunjukkan nilai t hitung adaptability (kemampuan beradaptasi) sebesar 3,811 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (3,811) lebih besar dari nilai t tabel (1.673) dengan tingkat sig. 0,000 yang lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa adaptability (kemampuan beradaptasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi adaptability yang diperoleh sebesar 0,403 artinya jika adaptability mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,403. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara adaptability dengan kinerja pegawai, semakin naik adaptability maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

2) *Pengaruh Consistency (konsistensi) Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*
Konsistensi

Denison dalam Sadati (2012:2178) menjelaskan bahwa konsistensi dikaitkan dengan tingkat di mana keyakinan, nilai-nilai, dan harapan diadakan secara konsisten oleh anggota organisasi. Indikator konsistensi dilihat dari integrasi yang baik, koordinasi yang baik, dan budaya konsisten. Indikator konsistensi dilihat dari integrasi yang baik, koordinasi yang baik, dan budaya konsisten. Adapun hasil penelitian ini melalui hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan nilai t hitung consistency (konsistensi) sebesar 2,721 dengan signifikansi 0,009. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (2,721) lebih besar dari nilai t tabel (1.673) dengan tingkat sig. 0,009 yang lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa consistency (konsistensi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi consistency yang diperoleh sebesar 0,457 artinya jika consistency mengalami kenaikan satu

satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,457. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara consistency dengan kinerja pegawai, semakin naik consistency maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

3) Pengaruh *Involvement* (keterlibatan) Terhadap Kinerja Pegawai

Involvement menggambarkan tingkatan seberapa besar para pegawai/karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator memberdayakan dan mengembangkan pegawai, membangun organisasi dengan tim, dan pimpinan dan bawahan berkomitmen untuk bekerja dan merasa memiliki organisasi. Adapun hasil penelitian ini yang dapat dilihat melalui hasil pengujian regresi linier berganda yang menunjukkan nilai *t* hitung *involvement* (keterlibatan) sebesar 3,838 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai *t* hitung

(3,838) lebih besar dari nilai *t* tabel (1.673) dengan tingkat sig. 0,000 yang lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa *involvement* (keterlibatan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi *involvement* yang diperoleh sebesar 0,492 artinya jika *involvement* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,492. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *involvement* dengan kinerja pegawai, semakin naik *involvement* maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh *Mission* (misi) Terhadap Kinerja Pegawai

Denison dalam Sadati (2012:2178) menjelaskan bahwa misi adalah adanya definisi bersama tentang tujuan organisasi. Adapun indikator misi dalam penelitian ini yaitu semua anggota organisasi memiliki tujuan sama, kejelasan arah dan tujuan organisasi,

menggambarkan keberhasilan organisasi. Adapun hasil penelitian melalui hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan nilai t hitung mission (misi) sebesar 2,143 dengan signifikansi 0,037. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (2,143) lebih besar dari nilai t tabel (1.673) dengan tingkat sig. 0,037 yang lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa mission (misi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Koefisien regresi mission sebesar 0,266 artinya jika mission mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,266. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara mission dengan kinerja pegawai, semakin naik mission maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perolehan nilai F hitung sebesar 22,642 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung (22,642) lebih besar dari

nilai F tabel (4.016) dengan tingkat sig. 0,000 yang lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$) yang menyimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima, yang berarti bahwa “besarnya pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh adaptability (kemampuan beradaptasi), consistency (konsistensi), involvement (keterlibatan), dan mission (misi).

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa:

1. Besarnya pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh adaptability (kemampuan beradaptasi), consistency (konsistensi), involvement (keterlibatan), dan mission (misi). Besar pengaruh yang

diperoleh 62,2% dengan tingkat hubungan antara variabel yang kuat. Sementara hasil deskriptif menunjukkan bahwa dimensi yang memiliki nilai persentase tertinggi adalah mission (misi) dengan persentase 82,22% yang berarti semua anggota organisasi memiliki tujuan sama dalam hal visi misi, sedangkan dimensi yang rendah adalah adaptability (kemampuan beradaptasi) dengan persentase 67,33% yang berarti bahwa pegawai belum mampu belajar dari kesalahan yang dihadapinya dalam pekerjaannya.

2. Besarnya pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh adaptability (kemampuan beradaptasi) terhadap kinerja pegawai, pengaruh consistency (konsistensi) terhadap kinerja pegawai, pengaruh involvement (keterlibatan) terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh mission (misi) terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian yang

dilakukan pada BAB IV menunjukkan :

1. Jawaban responden yang terdistribusi memberikan tanggapan pada instrumen penelitian dengan jawaban rata-rata berdasarkan pada skala likert dan berjenis kelamin Perempuan sebanyak 41,7% dan Laki-laki sebanyak 58,3%.
2. Berdasarkan uji validitas dengan pengujian pada taraf signifikansi 0,05 ($df = n-2$) dengan kriteria Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka kuesioner valid dan atau Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tidak valid. Maka menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien kolerasi yang lebih besar dari r_{tabel} untuk sampel sebanyak 60 orang.
3. Berdasarkan uji reliabilitas yang menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang

terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur reliabilitas dari instrument penelitian ini dilakukan dengan Cronbach Alpha $> 0,60$. Berikut hasil pengolahan datanya :

- Variabel Kemampuan Adaptasi (X1) menunjukkan hasil nilai koefisien cronbach'alpha sebesar 0,810.
- Variabel Konsistensi (X2) menunjukkan hasil nilai koefisien cronbach'alpha sebesar 0,749.
- Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai koefisien cronbach'alpha sebesar 0,862.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel karena lebih besar dari 0,60.

4. Uji normalitas dengan kriteria apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model normalitas menunjukkan

memenuhi asumsi normalitas, dan apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Dan berdasarkan gambar 4.3 data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

5. Berdasarkan gambar 4.4 uji heteroskedasitas dengan menggunakan metode scatterplots dan kriteria. Jika titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedasitas. Dan atau Jika tidak ada pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Dengan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedasitas, maka dengan hasil yang telah didapat pada

pengujian heteroskedastisitas terlihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data di atas adalah menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Selain itu, penyebaran data mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan membentuk suatu pola yang tidak menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan metode scatterplots, model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

6. Berdasarkan tabel 4.26 t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Adaptasi sebesar 3,031 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004. Untuk mengetahui pengaruh variabel dengan menggunakan t_{hitung} , maka kita harus membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel tersebut punya pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai t tabel, maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = (N-2)$ atau $(60-2)=58$. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} \geq$

dari nilai t_{tabel} , yakni $3,031 \geq 1,296$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat kita simpulkan bahwa variabel Kemampuan Adaptasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

7. Berdasarkan tabel 4.26 t_{hitung} untuk variabel Konsistensi sebesar 2,292 dengan tingkat signifikan sebesar 0,026. Untuk mengetahui pengaruh variabel dengan menggunakan t_{hitung} , maka kita harus membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel tersebut punya pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai t tabel, maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = (N-2)$ atau $(60-2)=58$. Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} \geq$ dari nilai t_{tabel} , yakni $2,292 \geq 1,296$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, dapat kita simpulkan bahwa variabel Konsistensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

8. Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh hasil bahwa besarnya F_{hitung} sebesar 13,140 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,16. Ini berarti ($F_{hitung} \geq F_{tabel}$) $13,140 \geq 3,16$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
9. Berdasarkan tabel 4.28, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,292. Hal ini dapat disimpulkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 29,2% dan sisanya 70,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian seperti status karyawan, apakah karyawan tetap atau karyawan kontrak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. ISS INDONESIA area Thamrin Plaza

Medan, penulis mengambil keputusan dari penelitian tentang Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS INDONESIA area Thamrin Plaza Medan sebagai berikut :

1. Variabel Kemampuan Adaptasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS INDONESIA Area Thamrin Plaza Medan.
2. Variabel Konsistensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS INDONESIA Area Thamrin Plaza Medan.
3. Variabel Kemampuan Adaptasi (X1) dan Konsistensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT ISS INDONESIA Area Thamrin Plaza Medan.

Rekomendasi Kebijakan

Saran-saran yang dapat berkaitan dengan hasil dan pembahasan penelitian ini adalah :

1. PT. ISS INDONESIA Area Thamrin Plaza Medan disarankan untuk lebih meningkatkan kemampuan

- adaptasi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal.
2. PT. ISS INDONESIA Area Thamrin Plaza Medan disarankan untuk mempertahankan konsistensi sehingga tercipta kinerja yang baik dan mampu memberi kepuasan bagi pelanggan.
 3. PT. ISS INDONESIA Area Thamrin Plaza Medan disarankan agar terus memperhatikan kemampuan adaptasi dan konsistensi terhadap kinerja karyawan sehingga menciptakan pengalaman pelanggan yang tidak terlupakan serta mampu meningkatkan perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arfan Ikhsan, dkk, (2015). **Perilaku Organisasi**, Cetakan I, Citapustaka Media, Bandung.
- Lijan Poltak Sinambela, Sarton Sinambela, (2019). **Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja**, Cetakan I, PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Moehariono, (2012). **Indikator Kinerja Utama (IKU)**, Cetakan ke-2, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Sugiyono, (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D**, Edisi 2, ALFABETA, cv, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2010). **Budaya Organisasi**, Cetakan I, Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo, (2007). **Manajemen Kinerja**, Edisi 5, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta.

Jurnal :

- Aditya Arya, Angga dkk, (2018). "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Jaya Kusuma Sarana", *Jurnal Spektran*, Volume 6, Nomor 1, Hal 97, Universitas Udayana, Indonesia.
- Fadhil, Muhammad, (2019). "Self Control dalam Meningkatkan Konsistensi Belajar Akademik", *Jurnal Ilmiah Bimbingan dan Konseling*, Volume 1, Nomor 1, hal 42, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Fahmi Husnina, Raudina dan Chatarina Yunita Tarigan, (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Menara Peninsula Jakarta", *Jurnal Human Capital Development*, Volume 7, Nomor 1, Edisi 17, Hal 59, STIE Pariwisata Internasional, Jakarta.
- Goldwin, dkk, (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun)". Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Volume 4, Nomor 1, Hal 38,

- Universitas Prima Indonesia.
- Isnada, Indah, (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara", *e-Jurnal Katalogis*, Volume 4, Nomor 2, Hal 62-73, Universitas Tadulako, Mamuju Utara.
- Leonard, (2015). "Kajian Peran Konsistensi Diri Terhadap Prestasi Belajar Matematika", *Jurnal Formatif*, hal 99, Universitas Indraprasta PGRI.
- Prihantoro, Agung, (2012), "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin Lingkungan Kerja dan Komitmen". *Value Added*, Volume 8, Nomor 2, Hal 84, Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali'ul Falah, Indonesia.
- Sakti, Indra, (2011). "Korelasi Pengetahuan Alat Praktikum Fisika dengan Kemampuan Psikomotorik Siswa di SMA Negeri q Kota Bengkulu", *Jurnal Exacta*, Volume 9, No 1, hal 69, JPMIPA FKIP UNIB, Bengkulu.
- Savitri, Lusia, (2015). "Teori-Teori Adaptasi Antar Budaya", *Jurnal Komunikasi*, Volume 7, Nomor 2, hal 181, Universitas Tarumanegara, Jakarta.
- Setyawan, Agustinus, (2018). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam dan Karimun", *Journal of Accounting & Management Innovation*, Volume 2, Nomor 1, Hal 70, Universitas Internasional Batam, Indonesia.
- Stevani, Melisa dan Theresia Gita Santoso, (2016). "Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall", Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Suseno, Hg dan Triwanggono, Aloysius, (2018). "Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah", *Exero*, Volume 01, Nomor 01, hal 97, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Roharjo, Susilo Toto, (2014). "Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Keunggulan SDM pada Kinerja Proses Untuk Meningkatkan Kinerja Kualitas Produk Pada Usaha Kecil dan Menengah di Jawa Tengah", *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis*, Hal 34-42, Universitas Diponegoro, Jawa Tengah.
- Yogaswara, Yogi, (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. ALTRAK 78 Cabang Pekanbaru", *JOM FEKOM*, Volume 2, Nomor 1, hal 8, Universitas Riau, Pekanbaru