Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru

Oleh:

Yogi Yogaswara

Pembimbing : DR. Susi Hendriani, SE., M.Si dan Liswar Hamid, SE., MM

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, indonesia
e-mail : ogesyocho@gmail.com*

*Influence of Organizational Culture and Discipline Work on Employee Performance
Parts Sales at PT . Altrak 78 Branch Pekanbaru*

This study aimed to analyze the effect of partial and simultaneous variables of Influence of Organizational Culture and Discipline Work on Employee Performance Parts Sales at PT . Altrak 78 Branch Pekanbaru .In this study consisted of three variables: the one dependent variable and two independent variables.These variables are Employee Performance (Y), Organizational Culture (X1) Discipline Work (X2). Subjects in this study were employees of PT . Altrak 78 Branch Pekanbaru as 75 people. While the sample is taken as many as 43 people were taken randomly. Sampling by using Slovin (Husein Umar , 2004) ,. Analysis of the data used is by using descriptive and quantitative methods .

The results showed that the culture of the organization and discipline of working together have a significant and positive effect on employee performance of sales at PT . Altrak 78 Branch Pekanbaru . This study concluded that the better the culture of the organization and discipline of work jointly applied to the sales employee at PT . Altrak 78 Branch Pekanbaru performance will be better (Setiawan and Waridin 2006).

Keywords: *Organizational Culture, Discipline Work, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai corporate culture. Budaya korporat, atau juga dikenal dengan

istilah budaya kerja, merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

Disiplin adalah suatu ketaatan terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang di kendalikan yang dapat di lakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman.

Fungsi tidak diantaranya , menegakkan peraturan dan kepastian hukum, membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien, dan professional serta menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai karyawan.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Faktor kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor disiplin kerja, contohnya adanya tingkat disiplin kerja yang kurang seperti tidak tepatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan laporan.

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru.
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap

kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru

KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007 : 67).

Berdasarkan defenisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Jenis – jenis Kriteria Kinerja

Menurut Robbins (2003:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Mangkunegara 2007:67)

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dala (Sjafri 2007:155)

Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri,kepuasan kerja, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem

- leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
 - d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
 - e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
 - f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu atau konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau eorganisasi.

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Husein (2007), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Kesetiaan
Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi Kerja
Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh

- kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- 3) Kedisiplinan
Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan -peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
 - 4) Kreatifitas
Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
 - 5) Kerjasama
Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
 - 6) Kecakapan
Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
 - 7) Tanggung jawab
Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007:102-105) terdapat 7 indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
2. Standar
Standara mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai
3. Umpan Balik
Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang difenisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga
4. Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja . Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaanya dengan baik.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberiakan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, memminat aumpan balik, memberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan termasuk melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengaikibatkan disintensif.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan

untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah satu anggapan yang dimiliki, yang diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Robbin (2006:247):

Dasar Budaya Organisasi

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi. Keduanya juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi etika perilaku. Nilai memiliki lima komponen kunci :

- a. Konsep kepercayaan
- b. Mengenai perilaku yang dikehendaki
- c. Keadaan yang amat penting
- d. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku.
- e. Urut dari yang relatif penting.

Adalah penting untuk membedakan antara nilai pendukung dengan yang diperankan. Nilai pendukung (*expaused values*) menunjukkan nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit yang dilebih oleh organisasi. Umumnya mereka dibentuk oleh pendiri perusahaan yang baru atau kecil dan oleh top manajemen dalam

perusahaan yang lebih besar. Karena nilai-nilai pendukung tersebut merupakan aspirasi yang akan dikomunikasikan secara eksplisit kepada para karyawan, para manajer. Sayangnya aspirasi tidak secara otomatis menghasilkan perilaku yang diinginkan karena orang-orang yang tidak selalu segera menerimanya.

. Fungsi Budaya Organisasi

Norma penghargaan organisasi menunjukkan keyakinan fundamental perusahaan mengenai bagaimana penghargaan harus dialokasikan. Menurut norma penghargaan yang setara, penghargaan harus sebanding dengan kontribusi. Sebaliknya sistem yang berorientasi terhadap egalitarian menghendaki agar memberikan penghargaan yang sama pada setiap karyawan tanpa menghiraukan kontribusi komparatif mereka. Struktur kekuasaan organisasi mencerminkan keyakinan dasar perusahaan mengenai bagaimana kekuasaan dan wewenang harus dibagikan dan didistribusikan. Empat fungsi budaya organisasi :

- a. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan. Identitas ini didukung dengan mengadakan penghargaan yang mendorong inovasi.
- b. Memudahkan komitmen kolektif. Salah satu nilai perusahaan adalah dimana para karyawannya bangga menjadi bagian darinya.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sosial mencerminkan taraf dilingkungan kerja yang

dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif.

- d. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Fungsi budaya ini membantu para karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya. Karyawan baru diukur dan dievaluasikan berdasarkan standar perjalanan karir selama enam bulan pertama hingga tiga tahun pertama.

Menurut Nelson (2005:103), budaya memiliki fungsi di dalam suatu organisasi yaitu :

- a. Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi satu dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- d. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial.
- e. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu meningkatkan kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar

yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan atau yang harus dilakukan oleh karyawan.

- f. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan pandangan dan bentuk serta sikap karyawan.

Berikut ini penjelasan dari dimensi budaya organisasi dengan indikator masing-masing adalah :

- a. Indikator keterlibatan adalah (a) pemberdayaan (para karyawan mempunyai otoritas, inisiatif, dan kemampuan untuk mengatur pekerjaannya sendiri sehingga terbentuk rasa memiliki dan tanggungjawab pada organisasi), (b) orientasi tim (organisasi bergantung pada usaha tim untuk menyelesaikan pekerjaan ke arah tujuan-tujuan bersama namun masing-masing karyawan saling bertanggung jawab), dan (c) pengembangan kemampuan (organisasi menginvestasikan dananya pada pengembangan keterampilan para karyawannya agar lebih kompetitif dalam memenuhi tantangan bisnis).
- b. Perusahaan dengan sifat konsistensi menanamkan sistem kepercayaan, nilai, dan simbol yang dihayati dan dipahami (diinternalisasi) oleh para anggota organisasi agar terbentuk tindakan atau perilaku terkoordinasi

berdasarkan dukungan konsensus. Indikator konsistensi adalah (a) nilai-nilai inti (para anggota organisasi berbagi sejumlah nilai untuk membentuk *sense of identity* yang kuat dan sejumlah harapan yang jelas), (b) kesepakatan (organisasi mampu mencapai kesepakatan mengenai masalah-masalah kritis, yang mencakup tingkat kesepakatan utama dan kemampuan untuk merekonsiliasi perbedaan-perbedaan yang terjadi), serta (c) koordinasi dan integrasi (unit-unit kerja yang berbeda dalam organisasi bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama).

- c. 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. Indikator adaptabilitas adalah (a) kemampuan untuk menciptakan perubahan (organisasi mampu menciptakan perubahan-perubahan adaptif, dengan cara dapat membaca lingkungan bisnis, bereaksi cepat terhadap tren saat ini, dan mengantisipasi perubahan-perubahan di masa datang), (b)

kemampuan untuk memfokuskan pada pelanggan (organisasi memahami dan bereaksi pada para pelanggannya, serta mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan di masa datang), dan (c) kemampuan organisasi untuk belajar (organisasi menerima, menterjemahkan, dan menginterpretasikan sinyal-sinyal yang berasal dari lingkungan supaya dapat menjadi peluang terjadinya inovasi, memperoleh pengetahuan, serta mengembangkan kemampuan).

- d. Perusahaan dengan sifat penghayatan misi mempunyai kemampuan untuk memahami arah jangka panjang yang bermanfaat bagi organisasi. Indikator penghayatan misi adalah (a) arah dan intensi strategis (intensi strategis yang jelas membawa manfaat bagi organisasi sehingga menjadi jelas bagaimana setiap karyawan dapat memberi kontribusi dan membuat organisasinya terkenal dalam industrinya) (b) tujuan dan sasaran (tujuan dan sasaran yang jelas dapat dihubungkan dengan misi, visi, dan strategi, serta menentukan arah yang jelas dalam melakukan pekerjaannya), serta (c) pemahaman visi (organisasi mempunyai pandangan bersama mengenai kondisi masa depan yang diinginkan, yang mewujudkan nilai-nilai

inti serta menangkap pokok dan pikiran para anggota organisasinya sehingga dapat menjadi panduan dan arah dalam berkarya).

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin "*Discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian, dari pengertian tersebut arah dan tujuan disiplin sebenarnya adalah dalam keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik formal maupun non formal. (Martoyo, 2002:14)

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang berlaku. (Thoha, 2002:393). Batasan atas definisi disiplin sebagai berikut : Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (Hasibuan, 2003:212)

Sedangkan Handoko mengartikan disiplin dalam dua tipe :

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dan disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. (Handoko, 2005:208). Disamping itu Nitisemito

juga memberikan definisi disiplin: Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. (Nitisemito, 2004:118)

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Moenir (2010:184), diantaranya :

- a. Datang dan pulang tepat waktu
- b. Tepat waktu dalam menyemapaikan laporan
- c. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- d. Mengisi absensi harian dengan tertib

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penarikan sampel dengan metode sensus yang mengukur dampak kausalitas antara variabel Budaya Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) Bagian Penjualan Pada PT. ALTRAK 78 Cabang Pekanbaru. Dalam penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 43 orang karyawan bagian Penjualan PT.ALTRAK 78 Cabang Pekanbaru. Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dari para responden terpilih. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi berganda dengan alat statistik yang dipergunakan adalah SPSS 20 for windows.

ANALISIS DATA

Dalam menganalisis data penulis menggunakan analisa sebagai berikut:

1. Metode deskriptif, yaitu : menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan. Untuk mengkategorikan jawaban responden dibuat skala interval yang dihitung dari skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah dibagi lima, sehingga diperoleh interval untuk kategori sebesar 0,80, dengan demikian kategori jawaban responden ditentukan berdasarkan skala pada tabel berikut;

Tabel 3.2. Penentuan Kategori Skor Berdasarkan Kategori Jawaban Responden

No	Skala Kategori Jawaban	Kategori
1.	1,00 – 1,80	Sangat rendah
2.	1,81 - 2,60	Rendah
3.	2,61 – 3,40	Sedang
4.	3,41 – 4,20	Tinggi
5.	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber (Sugiyono,2007)

2. Metode kuantitatif, yaitu : menganalisa dengan menggunakan statistik untuk

melihat hubungan antara budaya organisasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru.

Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru selanjutnya dikalkulasikan hasil dari penelitian ini, penulis menyajikan dengan menggunakan rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan bagian penjualan
a : Konstanta
X₁ : Budaya organisasi
X₂ : Kedisiplinan kerja
b₁b₂ : Koefisien Regresi

PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama yang diterapkan pada karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru maka kinerja akan semakin baik (Setiawan dan Waridin 2006).

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru maka kinerja akan semakin baik. Kontribusi langsung yang diberikan budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 51,69%. Penelitian ini mendukung penelitian Kotter dan Heskett (1992) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar dampaknya terhadap kinerja kerja organisasi.

3. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki

pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik (Setiawan dan Waridin, 2006:189).

Hasil Penelitian

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear berganda. Metode analisis regresi linear berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda untuk budaya organisasi (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) serta kinerja karyawan bagian penjualan (Y) mempunyai formula sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dalam penelitian ini untuk menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program SPSS versi 18.0.

Tabel 5.8 : Estimasi regresi linear berganda

Variabel	Koefesien Regresi	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.187	0.269	2.039	0.048	Signifikan
Kedisiplinan kerja (X2)	0.802	0.609	4.622	0.000	Signifikan
Konstanta (a)	-1.912				
Standar Error = 0.79629					$F_{hitung} = 43,560$
Adjusted R Square = 0.670					Signifikan F = 0.000
R Square = 0.685					$F_{tabel} = 3.23$
R Korelasi = 0.828					$t_{tabel} = 2.02$

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa F-hitung yaitu sebesar 2.039 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5 % dengan derajat bebas pembilang = (k-1) : (n-k)

$$= (3-1) : (43-3)$$

$$= 2 : 40 = 3,23$$

Dari F-tabel dapat dilihat hasilnya adalah 3.23.

Berdasarkan table distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$= \alpha/2 : n-2$$

$$= 0,05/2 : 21-2$$

$$= 0,025 : 19$$

Dan pada t-tabel hasilnya adalah : 2.02.

Pada tabel 5.8 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut :

$$Y = -1,912 + 0,187 X1 + 0,802 X2$$

Nilai konstanta sebesar -1,912 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya organisasi (X2) dan kedisiplinan kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan mempunyai harga sebesar -1,912.

Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefesien regresi sebesar 0,187 yang artinya apabila variabel budaya organisasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,187 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kedisiplinan kerja (X2), dalam kondisi

konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel budaya organisasi semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel budaya organisasi semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Variabel kedisiplinan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,802 yang artinya apabila variabel kedisiplinan kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,802 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel budaya organisasi (X1), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel kedisiplinan kerja (X2) dan kinerja karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel kedisiplinan kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel kedisiplinan kerja semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Dengan berpedoman berpedoman pada $df = (n) (n-k-1)$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;2,40}$ sebesar 3,23. Berdasarkan tabel 5.32 didapat F_{hitung} sebesar 43,560 dengan probabilitas F_{hitung} sebesar 0.000 Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih

besar dari F_{tabel} yang nilainya 3,23 Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,560 > 3,23$) maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) dan kedisiplinan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru.

Dari tabel 5.8 juga dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,685. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,685, maka dapat diartikan bahwa 68,50 % kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya organisasi (X2) dan kedisiplinan kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 31.5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh t-tabel = 2,02. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,039. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,039 > 2,02$) maka H_0 ditolak H_A diterima, artinya pada variabel budaya organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan bagian penjualan (Y) pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru.

2. Uji t variabel kedisiplinan kerja (X2)

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru (Y)

H_A : Ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru (Y)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ diperoleh t -tabel = 2,02. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,622. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar

dari t_{tabel} (4,622 > 2,02) maka H_0 ditolak H_A diterima, artinya pada variabel kedisiplinan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru.

3. Variabel Dominan.

Untuk mengetahui variabel yang dominan diantara budaya organisasi (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru digunakan koefisien beta. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien beta untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Variabel dominan

Variabel	Koefesi en Beta (β)
Kedisiplinan kerja (X2)	0,609
Budaya organisasi (X1)	0,269

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan tabel 5.9 diatas terlihat bahwa Koefesien Beta (β)

untuk Kedisiplinan kerja (X2) diperoleh koefisien beta yang paling besar yaitu sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru dibandingkan dengan variabel Budaya organisasi (X1).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Kinerja karyawan belum optimal karna kondisi ini di sebabkan karena setiap indikator kinerja yang di nilai belum memperoleh nilai yang optimal, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan belum sesuai, kualitas dan kuantitas kerja belum sesuai standar.
2. Budaya Organisasi dalam perusahaan terlihat belum sepenuhnya optimal, hal ini terlihat dari indikator budaya organisasi yang masih belum mencapai nilai yang optimal, yaitu masih belum konsisten dalam menerapkan nilai nilai inti budaya organisasi yang di terapkan oleh perusahaan.
3. Disiplin kerja karyawan terlihat sudah baik, tetapi belum optimal dan belum mencapai nilai standar tertinggi pada indikator disiplin kerja, seperti belum tepat waktunya para karyawan dalam

menyampaikan laporan sesuai dengan deadline yang di tetapkan oleh perusahaan..

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis, maka penulis menyarankan :

1. Mengingat budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan sangat penting, maka pihak pimpinan PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru hendaknya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan indikator dari budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan.
2. Perusahaan harus lebih mengoptimalkan dalam menanamkan budaya organisasi kepada karyawan sehingga para karyawan lebih konsisten dalam menerapkan nilai nilai inti budaya organisasi yang telah di terapkan oleh karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya nilai yang optimal.
3. Perusahaan harus bisa lebih tegas dalam menerapkan disiplin kerja kepada karyawan, seperti memberi sanksi kepada karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan dan dalam menyampaikan laporan sesuai dengan deadline yang sudah di tetapkan oleh atasan. Sehingga hal tersebut akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang sesuai dengan nilai standar perusahaan.