

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKA FAJAR PEKANBARU

Oleh: Afriani

Email: afriani1919@gmail.com

Dosen Pembimbing: Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H. R Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research was conducted at PT Suka Fajar Pekanbaru with a problem in the study is the low performance of employees. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of organizational culture and performance appraisal on employee performance partially and simultaneously. This study uses a questionnaire as a data collection tool that is distributed to 133 respondents to employees of PT Suka Fajar Pekanbaru. The data is then processed using descriptive analysis and quantitative analysis using SPSS by conducting validity, reliability testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination analysis (R^2) and hypothesis testing by t (partial) and F (simultaneous) testing.

The results showed that the first hypothesis testing which is organizational culture on employee performance was $t_{count} (15.037) > t_{table} (1.978)$, meaning that organizational culture significantly influenced employee performance. Second performance appraisal of employee performance is $t_{count} (8.698) > t_{table} (1.978)$, meaning that performance appraisal has a significant effect on employee performance. The results of $F_{count} (125,590) > F_{table} (3,07)$ means that organizational culture and performance appraisal have a significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Performance Appraisal, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman dan perkembangan teknologi menyebabkan perkembangan dunia industri mengalami persaingan yang sangat ketat. Adanya persaingan ini menuntut perusahaan untuk menjaga kelangsungan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan. Untuk mampu menghadapi persaingan tersebut perusahaan perlu menyusun strategi dan kebijakan yang tepat agar dapat mengatasi persaingan dan perubahan yang terjadi.

Salah satu sektor bisnis yang cukup berkembang di Indonesia adalah sektor bisnis pendistribusian jenis kendaraan roda empat. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan gaya hidup masyarakat yang semakin modern membuat bisnis ini cukup diminati di Indonesia. Oleh karena itu membuat persaingan semakin tinggi. Persaingan yang semakin tinggi membuat perusahaan harus selalu melakukan strategi agar dapat bertahan, salah satunya melalui manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2006:5). Dengan adanya kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pemanfaatan sumber daya secara produktif akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga berdampak pada kemampuan perusahaan mencapai tujuan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. 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, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2017). Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2002:160), kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Jadi dapat dikatakan kinerja itu hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Untuk mewujudkan karyawan yang berkinerja tinggi, perusahaan perlu menerapkan budaya organisasi yang baik sehingga diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Dalam mewujudkan lingkungan yang kondusif tersebut, perlu didukung oleh pihak-pihak didalam organisasi, yaitu manager atau pimpinan organisasi.

Budaya organisasi dikatakan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007).

Budaya organisasi yaitu pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Schein, 1992). Sedangkan Robbins dan Judge (2013:512) memaparkan bahwa budaya organisasi yaitu sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi itu nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan yang dijadikan sebagai pedoman untuk terus dapat bertahan pada persaingan.

Menurut Kotter dan Heskett dalam Sopiah (2008) budaya organisasi mempunyai dampak kuat terhadap kinerja karyawan disuatu organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Umi (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pln (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang” terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Setia (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intan Bara Utama Samarinda” hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika adanya penerapan budaya organisasi yang baik didalam perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi (Wibowo, 2013:363) Berdasarkan pendapat tersebut terlihat bahwa

perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan dan perubahan budaya organisasi.

Organisasi dengan budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianut dengan membentuk karakter karakter karyawan dengan sendirinya sehingga muncul rasa nyaman antar karyawan. Rasa nyaman akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Selain menerapkan budaya organisasi, perusahaan juga perlu melakukan penilaian prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2009) penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tidak langsung. Di samping itu, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada dibagian personalia.

Penilaian prestasi kerja menurut Cascio (1991:73) dalam Suwatno (2011) adalah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Penilaian prestasi kerja sendiri juga berguna sebagai penentuan umpan balik atas hasil kerja mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi itu sebagai bentuk evaluasi yang dilakukan perusahaan untuk mengukur sejauh mana seseorang sudah melakukan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ibnu (2016) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT

Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda” terdapat pengaruh positif antara penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Roiyah (2018) dengan judul “Pengaruh Penempatan Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Bagian Administrasi PTPN V Sei Buatan” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penempatan karyawan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perkembangan industri kendaraan saat ini cukup pesat, hal ini dilihat dengan semakin banyaknya *dealer* mobil yang bervariasi di banyak daerah di Indonesia. Mitsubishi menjadi salah satu merk yang terkenal di Indonesia. Mitsubishi Motors menyediakan berbagai macam variasi kendaraan roda empat, mulai dari mobil pribadi, hingga mobil untuk mengangkut barang. Dengan semakin tinggi produktivitas masyarakat, masyarakat akan semakin memerlukan kendaraan untuk menuju kesuatu tempat dan untuk berpindah ketempat lain. Dengan kebutuhan akomodasi yang semakin tinggi dikalangan masyarakat, maka Mitsubishi mempersiapkan layanan terbaik.

Salah satu *dealer* resmi Mitsubishi Motors di Indonesia adalah PT Suka Fajar Pekanbaru merupakan salah satu dealer kendaraan Mitsubishi yang berlokasi di Jl. Sekarno-Hatta Kav.140 Pekanbaru dimana kegiatan utamanya melakukan penjualan kendaraan. PT Suka Fajar dituntut untuk selalu melayani dan memenuhi kebutuhan kosumen serta calon konsumen yang berhubungan dengan

pemasaran merk Mitsubishi, seperti pusat perbengkelan dengan adanya jasa service dan penjualan. Berikut merupakan jumlah karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru tahun 2019:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru Tahun 2019

No	Divisi/Dep.	Jumlah Karyawan
1	<i>Internal Control</i>	3
2	SDM	27
3	Akutansi dan Administrasi Keuangan	9
4	<i>Credit & Collection</i>	1
5	Administrasi Penjualan	15
6	<i>Spare Part</i>	20
7	<i>Workshop</i>	42
8	Sales & Marketing	82
Total		199

Sumber: PT Suka Fajar Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru terdiri atas beberapa divisi yang memiliki fungsi nya masing-masing. Divisi *Internal Control* adalah tim audit keuangan yang mengawasi keuangan perusahaan dalam aktivitas-aktivitas perusahaan. Divisi Sumber Daya Manusia bertugas dalam perekrutan sumber daya manusia dan mengadakan program untuk kemajuan perusahaan. Divisi Akuntansi dan Administrasi Keuangan bertugas dalam mencatat yang berhubungan dengan pengeluaran dan pendapatan perusahaan. Divisi *Credit & Collection* bertugas untuk pemberian kredit dan penagihan nasabah yang jatuh tempo pembayaran. Divisi Administrasi Penjualan bertugas mengkoordinasi penjualan, mengadministrasikan penjualan, merencanakan stok dan lain-lain. Divisi *Spare Part* bertugas untuk menyediakan suku cadang kendaraan dan memastikan kesediaan suku cadang

tersebut. Divisi *Workshop* bertugas melayani pelanggan untuk perbaikan kendaraan dan *service* berkala.

Budaya Organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan, khususnya pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Fenomena budaya organisasi PT Suka Fajar Pekanbaru sudah cukup baik, dari hasil wawancara melalui prariset terhadap pimpinan HRD perusahaan ada beberapa budaya organisasi yang diterapkan oleh seluruh karyawan. PT Suka Fajar Pekanbaru memiliki tujuan utama yaitu kepuasan pelanggan dengan memberikan pelayanan prima seperti selalu bersikap ramah, senyum serta memberikan ucapan selamat datang dan terimakasih kepada pelanggan.

Karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru menjalin komunikasi yang baik agar tercipta kerjasama yang baik dengan rutin melakukan *briefing* setiap senin pagi. Dengan melakukan *briefing*, seluruh jabatan dapat saling bertemu dan berkomunikasi sehingga dapat meminimalisir kesalahpahaman.

PT Suka Fajar Pekanbaru juga memelihara lingkungan kerja dengan suasana kekeluargaan. PT Suka Fajar Pekanbaru saling menghargai dan menghormati antara satu dan yang lain. Sehingga terbentuklah budaya organisasi yang baik dengan memelihara lingkungan kerja dengan suasana kekeluargaan.

Selain adanya budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya penilaian prestasi kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian prestasi kerja karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru dapat dinilai dengan beberapa indikator seperti: prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan,

kepribadian serta tanggung jawab. Bentuk akhir dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT Suka Fajar yaitu dengan adanya promosi. Penilaian prestasi kerja pada PT Suka Fajar ini dilakukan setiap 3 bulan sekali oleh pimpinan perusahaan. Jika karyawan tersebut berprestasi, maka ia layak mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan yang dimaksud adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan dalam jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Siagian, 2008).

Diterapkannya budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun faktanya kinerja pegawai pada PT Suka Fajar Pekanbaru masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan dari rekapitulasi absensi karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru yang penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Terlambat Masuk	Alpha	Jumlah Pelanggaran	%
2015	187	64	1	65	34,7
2016	163	71	0	71	43,5
2017	193	50	0	50	25,9
2018	201	83	1	84	41,7
2019	199	69	2	71	35,6

Sumber: PT Suka Fajar Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa tingkat pelanggaran karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru baik terlambat masuk maupun alpha masih mengalami fluktuasi setiap tahunnya. PT Suka Fajar sudah selalu memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar aturan. Tetapi kenyataannya karyawan tetap melanggar aturan. Hal ini

membuktikan bahwa masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya pelanggaran yang dilakukan ini mencerminkan masih rendahnya kinerja karyawan, karena karyawan menunjukkan kinerja mereka masih belum optimal.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, dapat dikatakan bahwa PT Suka Fajar Pekanbaru telah menerapkan budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja dengan baik, tetapi faktanya kinerja karyawan masih belum optimal dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan yang masih fluktuatif. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi yang diberikan kepada karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian prestasi kerja yang ada pada karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru

3. Untuk Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru

Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian ini. Sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

a) Secara akademis

Penelitian ini adalah untuk syarat dan memenuhi jenjang studi akhir yang sifatnya dalam penelitian ilmiah dan berguna untuk mengaktualisasikan ilmu yang pernah di dapat di bangku perkuliahan.

b) Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan dan karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru.

c) Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini digunakan untuk mengembangkan dan memperkaya pengetahuan serta wawasan penulis tentang budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2010:47). Jones (2001) dalam (Fahmi, 2010:47) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang diluar organisasi.

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2013)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi itu pada dasarnya nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan yang dijadikan sebagai pedoman untuk terus dapat bertahan pada persaingan.

Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi dari perusahaan dalam meraih tujuan dari perusahaan. Hal itu didukung oleh Affandi (2018:101) yang mengemukakan indikator-indikator budaya organisasi diantaranya adalah:

1. Pelaksanaan Norma
2. Pelaksanaan nilai-nilai
3. Kepercayaan dan Filsafat
4. Pelaksanaan Kode Etik
5. Pelaksanaan Seremoni
6. Sejarah Organisasi

2. Penilaian Prestasi Kerja

Rivai (2004) mengatakan penilaian prestasi kerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan

dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran. Menurut Sikula dan Hasibuan (2000:86) penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan karier.

Penilaian prestasi kerja karyawan, pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi (Martoyo, 2000). Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Fahmi (2016) penilaian prestasi kerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian menkomunikasikan informasi tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi itu sebagai bentuk evaluasi yang dilakukan perusahaan untuk mengukur sejauh mana seseorang sudah melakukan tugasnya dengan baik.

Penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan bermacam-macam tergantung penetapan perusahaan itu sendiri, aspek-aspek penilaian prestasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut menurut Rivai (2005):

1. Kemampuan Teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.

2. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual

tersebut memahami tugas, fungsi-fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal
Yaitu hubungan untuk bekerjasama dengan oranglain, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi dan lain-lain.

3.Kinerja

Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya diddasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Irianto (2001) dalam Sutrisno (2011:171) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2005). Menurut Robbins (2007:9) kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Jadi dapat dikatakan kinerja itu hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Moehariono (2014), terdapat 6 dimensi kinerja, antara lain:

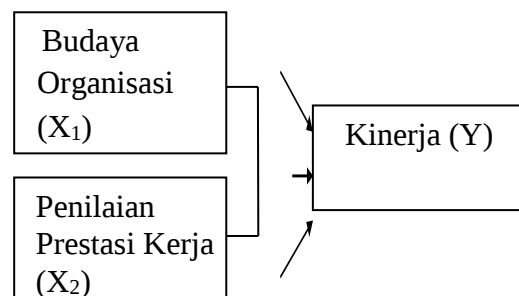
1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan

menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Dari tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada seta pemahaman terhadap penelitian ini, maka untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian inidapat dilihat pada gambar berikut:



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.
- H₂: Ada pengaruh signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.
- H₃: Ada pengaruh signifikan antara

budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT Suka Fajar Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Kav.140, Kota Pekanbaru, Riau

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah semua karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 199 orang.

Sampel

Dengan menggunakan rumus slovin, didapat jumlah sampel yang akan diteliti yaitu 132,8, sehingga apabila

dibulatkan menjadi 133 responden. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dengan cara melakukan pengisian daftar pertanyaan (kuisisioner) yaitu data yang langsung diperoleh dilapangan melalui tanggapan atau jawaban responden terhadap permasalahan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2012). Data ini berupa gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan, absensi karyawan, bentuk budaya organisasi yang diterapkan serta bentuk penilaian prestasi yang ada pada PT Suka Fajar Pekanbaru.

UJI ANALISIS DATA

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

a) Analisis Regresi

Linear Sederhana Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear sederhana budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,214 + 0,697X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta (a) adalah 3,214 ini dapat diartikan jika budaya organisasi nilainya 0 maka kinerja perawat bernilai 3,214.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu 0,697, artinya bahwa peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,697. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik, diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,633 atau 32,3%. Hal ini menunjukkan

bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

b) Uji t (Uji Parsial) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, diketahui $t_{hitung} = 15,037 > t_{tabel} 1,978$ dan signifikansi = $0.000 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan yang artinya secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru” dapat diterima.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a) Analisis Regresi Linear Sederhana Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear sederhana penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,568 + 0,966X$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta (a) adalah 12,568 ini dapat diartikan jika penilaian prestasi kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan bernilai 12,568.
2. Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja yaitu 0,966, artinya bahwa peningkatan penilaian prestasi

kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,966. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara penilaian prestasi kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik, diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,366 atau 36,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 36,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

b) Uji t (Uji Parsial) Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, diketahui $t_{hitung} = 8,698 > t_{tabel} 1,978$ dan signifikansi = $0.000 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan yang artinya secara parsial penilaian prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru” dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a) Analisis Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear berganda

budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,617 + 0,591X_1 + 0,320X_2$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas, adalah:

1. Nilai konstanta (a) = 0,617 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja diasumsikan 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,617.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,591, artinya bahwa setiap peningkatan budaya organisasi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,591. Koefisien bernilai positif artinya semakin besar nilai budaya organisasi maka akan semakin meningkat nilai kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.
3. Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja sebesar 0,320, artinya bahwa setiap peningkatan penilaian prestasi kerja 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,320. Koefisien bernilai positif artinya semakin besar nilai penilaian prestasi kerja maka akan semakin meningkat nilai kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.

**b) Uji Koefisien Deteminasi (R^2)
Antara Budaya Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian statistik diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,659 atau 65,9%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,9%, sedangkan presentase sisanya yaitu sebesar

34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

c) Uji Simultan (Uji F) Budaya Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 125,590 > F_{tabel} = 3,07$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_3 diterima artinya bahwa secara simultan budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan “ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru” dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada PT Suka Fajar Pekanbaru sudah baik dilaksanakan berdasarkan pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan sejarah organisasi. Dimana secara dimensi, diketahui dimensi pelaksanaan seremoni mendapat skor tertinggi dan dimensi pelaksanaan nilai-nilai mendapat skor terendah, tetapi masih dalam kategori sesuai.
2. Penilaian prestasi kerja pada PT Suka Fajar Pekanbaru sudah baik

dilaksanakan berdasarkan kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal. Dimana secara dimensi, dimensi kemampuan hubungan interpersonal mendapat skor tertinggi dan dimensi kemampuan konseptual mendapat skor terendah, tetapi masih dalam kategori sesuai.

3. Kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong cukup tinggi berdasarkan dimensi efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Dimana secara dimensi, dimensi kualitas mendapat skor tertinggi dan dimensi produktivitas mendapat skor terendah, tetapi masih dalam kategori cukup tinggi.
4. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Semakin baik penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh PT Suka Fajar Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Penilaian Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Semakin baik penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh PT Suka Fajar Pekanbaru, maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Budaya Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru. Semakin baik penerapan budaya organisasi dan pelaksanaan penilaian prestasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan

kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis budaya organisasi pada PT Suka Fajar Pekanbaru, terdapat dimensi penerapan nilai-nilai dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan penerapan nilai-nilai perusahaan dengan menjalankan kebiasaan-kebiasaan baik yang disepakati bersama seperti meningkatkan frekuensi rutinitas *meeting* agar karyawan dapat memberikan ide-ide yang dapat menjadi manfaat untuk perusahaan.
2. Berdasarkan analisis penilaian prestasi kerja pada PT Suka Fajar Pekanbaru, terdapat dimensi kemampuan konseptual dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan penilaian prestasi kerja berdasarkan penilaian kemampuan konseptual seperti keterampilan pengambilan keputusan karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.
3. Berdasarkan analisis kinerja pada PT Suka Fajar Pekanbaru, terdapat dimensi produktivitas dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan sanksi pada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

4. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru, maka diharapkan PT Suka Fajar Pekanbaru dapat menerapkan budaya-budaya baru yang membuat PT Suka Fajar selalu dapat bertahan dan beradaptasi pada persaingan.
5. Penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru, maka diharapkan PT Suka Fajar Pekanbaru dapat melakukan penilaian prestasi kerja secara berkala untuk mengukur sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga kesalahan dalam bekerja dapat diperbaiki yang membuat perusahaan selalu dapat menapai tujuan.
6. Budaya organisasi dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru, maka diharapkan PT Suka Fajar Pekanbaru harus dapat menerapkan budaya-budaya baru agar selalu dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Kemudian juga harus selalu melakukan penilaian prestasi kerja secara berkala agar karyawan mengetahui sejauh mana telah melaksanakan tugas dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Degibson Siagian, Sugiarto. 2000. *Metode Statistik Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P. & Judge Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.

Schein, Edgar H. 1992. *Organizational Culture and Relationship*. San Francisco: Jossey Bass.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binapura Aksara.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Juni Priansa, Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Pabundu Tika, Moh. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta PT Raja Grafindo.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

JURNAL DAN SKRIPSI

Elsa (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta". Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Efrizal, Herman (2017). "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dilia Utama Palembang". Palembang: Universitas Tridinianti Palembang.

Ibnu, dkk (2016). "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda". Samarinda: Universitas Mulawarman.

Pratama, Setia (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intan Bara Utama Samarinda". Samarinda: Universitas Mulawarman.

Rina, dkk (2016). "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin". Sumedang: Universitas Padjajaran.

Roiyah (2018). "Pengaruh Penempatan Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Administrasi PTPN V Sei Buntan)". Pekanbaru: Universitas Riau.

Rodhiatul, dkk (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Busana Surabaya)". Malang: Universitas Brawijaya.

Umi, dkk (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)

*Distribusi Jawa Timur Area
Malang". Malang: Universitas
Brawijay*

