

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI  
GENERAL REPAIR PADA PT. AGUNG AUTOMALL PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



**OLEH:**  
**ANGGA FALIANDA**  
**NPM : 165210941**

**Program Studi Manajemen – S1**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**PEKANBARU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ANGGA FALIANDA  
NPM : 165210941  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIVISI GENERAL REPAIR PADA PT. AGUNG  
AUTOMALL PEKANBARU

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE., M.Si)

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat :Jln. KaharudinNasution No. 113 MarpoyanPekanbaru  
Telp.(0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : ANGGA FALIANDA

NPM : 165210941

Program Studi : Manajemen (S1)

Konsentrasi : MSDM










Fakultas : Ekonomi Dan Bishis

JudulSkripsi: : "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIVISI GENERAL REPAIR PADA PT. AGUNG  
AUTOMALL PEKANBARU"

Sponsor : Kamar Zaman, SE., M.M

Dengan perincian sebagai berikut :


No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	19-07-2020	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cover</li><li>- Cari penelitian terdahulu yang sama</li><li>- Perumusan sesuaikan variabel</li><li>- Tambah data karyawan keseluruhan di tambahkan di latar belakang masalah</li></ul>	

2.	20-11-2020	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Judul di dalam huruf kapital</li> <li>- Spasi 2, tabel 1 spasi</li> <li>- Teknis pembuatan tabel</li> </ul>	
3.	26-11-2020	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahkan daftar pustaka</li> </ul>	
4.	16-12-2020	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acc Sempro</li> </ul>	
5.	23-03-2021		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ACC kusioner Setelah di perbaiki lanjut skripsi</li> </ul>	
6.	27-03-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaiki kutipan sesuai aturan</li> </ul>	
7.	23-05-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sumber kinerja positif</li> <li>- Buat uraian positif atau text</li> <li>- Bab I-IV</li> </ul>	
8.	25-05-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abstrak tidak perlu pakai angka</li> </ul>	
9.	15-06-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konfirmasi tentang uji t</li> <li>- Cek kembali koefisien</li> <li>- Kesimpulan di tambah lagi secara menyeluruh tentang beban kerja, motivasi</li> </ul>	
10.	13-07-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cek ulang data</li> </ul>	

11.	14-07-2021	X	- Acc semhas	
-----	------------	---	--------------	---

Pekanbaru, 23 Agustus 2021

Wakil Dekan 1



**(Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si)**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 837/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Rabu 04 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Angga Falianda  |
| 2. NPM                  | : 165210941   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi General Repair Pada PT. Agung Automall Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 04 Agustus 2021   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(74,5)  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

**Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 04 Agustus 2021

Mengetahui

Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA**


**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Angga Falianda  
NPM : 165210941  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi  
General Repair Pada PT. Agung Automall Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Rabu 04 Agustus 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		


**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 04 Agustus 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647




**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Angga Falianda  
NPM : 165210941  
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi  
General Repair Pada PT. Agung Automall Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 05 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

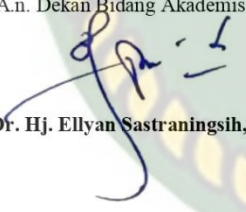
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 05 Maret 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si





**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 531 / Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 9 Juni 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Angga Falianda  
 N P M : 165210941  
 Jusan/Jenjang Pendid. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Jl. S.M.Amin Arengka II Simp. Baru Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 12 Juni 2020  
 Dekan,

  
 Dr. Firdaus A. Rahman, M.Si, Ak., CA

- Tembusan : Disampaikan pada:  
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:


**NAMA** : ANGGA FALIANDA  
**NPM** : 165210941  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI GENERAL REPAIR PADA PT. AGUNG AUTOMALL PEKANBARU  
**PEMBIMBING** : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **27%** (dua puluh tujuh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 14 Juli 2021

Ketua Program Studi Manajemen

  
Abd Razak Jer, SE., M Si

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik serjana ,baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan ,rumusan dari penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun,kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ilmiah ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasi orang lain,kecuali secara tertulis dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarah dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat peyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan yang di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Pekanbaru, 23 Agustus 2021

Saya yang membuat pernyataan

  
METERAI  
TEMPEL  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
**ANGGA FALIANDA**

## ABSTRAK

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *GENERAL REPAIR* PADA PT. AGUNG AUTOMALL PEKANBARU

OLEH :

**ANGGA FALIANDA**  
**NPM : 165210941**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dengan jumlah karyawan 168 karyawan, sedangkan sampel yang di ambil sebanyak 50 orang dengan menggunakan purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ,budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru.

**Kata Kunci : Budaya organisasi dan kinerja karyawan.**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE GENERAL REPAIR DIVISION AT PT. AGUNG AUTOMALL PEKANBARU***

**BY :**

**ANGGA FALIANDA**

**NPM : 165210941**

*The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture on employee performance in the General Repair Division of PT. Agung Automall Pekanbaru. The population used in this study were employees of the General Repair Division of PT. Agung Automall Pekanbaru with 168 employees, while the sampling technique and obtained a sample of 50 respondents. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the help of the SPSS 21.0 program. The results showed that the variable, organizational culture had a positive and significant influence on employee performance at the General Repair Division of PT. Agung Automall Pekanbaru.*

**Keywords: Organizational culture and employee performance.**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *GENERAL REPAIR* PADA PT. AGUNG AUTOMALL PEKANBARU”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Gunardi wahyu purnawanto dan Ibunda Giyam, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
4. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimah kasi untuk kakak dan abang saya, Eva sri wahyuni dan Wahyudi yang selalu memberi semangat.
7. Terimah kasih yang selalu memberi perhatian dan juga semangat Della fataya matondang
8. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 2 juli 2021

Penulis

**ANGGA FALIAND**

## DAFTAR ISI

<b>ABSRTAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar belakang masalah .....	1
1.2 Perumusan masalah.....	9
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian.....	9
1.3.1 tujuan penelitian.....	9
1.3.2 Manfaat penelitian .....	9
1.4 Sitematika penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Budaya organisasi .....	12
2.1.1 pengertian budaya organisasi.....	12
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	14
2.1.3 Pembentukan Budaya Organisasi .....	14
2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi .....	15
2.1.5 Konsep Budaya Organisasi.....	16
2.1.6 Dimensi dan indikator budaya organisasi .....	17
2.2 Kinerja karyawan .....	17
2.2.1 Pengertian kinerja karyawan.....	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan .....	21
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	22
2.2.5 Langkah-Langkah Penilaian Kinerja .....	22
2.2.6 Manfaat Kinerja .....	23
2.3 Peneltian Terdahulu.....	24



2.4 Karangaka Penelitian.....	25
2.5 Hipotesis.....	26

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Lokasi Penelitian .....	27
3.2 Operisional Variabel.....	27
3.3 Populasi dan sampel .....	28
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6. Teknik Analisis Data .....	30

**BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

4.1. Sejarah Singkat PT. Toyota agung AUTOMALL Pekanbaru.....	35
4.2. Visi dan misi .....	38
4.3. Struktur Organisasi PT. Toyota agung AUTOMALL Pekanbaru.....	41

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Indentitas Responden.....	42
5.1.1. Tingkat Umur Responden .....	42
5.1.2. Tingkat Pendidikan Responden.....	43
5.1.3. Masa Kerja Karyawan .....	44
5.1.4. Jenis Kelamin Karyawan.....	44
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	45
5.2.1. Uji Validitas .....	45
5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	46
5.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	47
5.3.1. Budaya organisasi .....	47
5.3.2. Kinerja karyawan .....	59
5.4. Analisis Asumsi Klasik .....	68
5.4.1. Analisis Uji Normalitas .....	70
5.4.2. Analisis Uji Multikolinearitas .....	70
5.4.2. Analisis Uji Heteroskedatisitas .....	72
5.5. Analisis Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.....	74

5.5.1. Analisis Regresi sederhana.....	74
5.5.2 Uji-t.....	75
5.5.3. Analisis Koefisiensi Determinasi .....	76
5.6. Pembahasan .....	78

**BAB VI PENUTUP**

6.1. Simpulan.....	79
6.2. Saran .....	80

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Divisi <i>General Repair</i> Pada PT. Agung Automall Pekanbaru Tahun 2020 .....	5
Tabel 1.2 Data Target dan realisasi pelaksanaan pekerjaan pada PT. Agung Automall Pekanbaru pada Divisi <i>General Repair</i> .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	28
Tabel 5.1 Tingkat umur Karyawan <i>Divisi General Repair</i> Pada PT. Agung Automall Pekanbaru .....	43
Tabel 5.2 Tingkat Pendidikan <i>Divisi General Repair</i> Karyawan Pada PT. Agung Automall Pekanbaru.....	43
Tabel 5.3 Masa Kerja Karyawan <i>Divisi General Repair</i> Pada PT. Agung Automall Pekanbaru .....	44
Tabel 5.4 Jenis Kelamin Karyawan <i>Divisi General Repair</i> Pada PT. Agung Automall Pekanbaru .....	45
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian.....	46
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian .....	47
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang Karyawan terdorong untuk melakukan tantangan baru .....	48
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang Karyawan terdorong untuk melakukan inovasi baru .....	48
Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus bekerja teliti .....	49
Tabel 5.10 Tanggapan Responden tentang Tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah terinci .....	50
Tabel 5.11 Tanggapan Responden tentang Karyawan dituntut bekerja keras agar hasil maksimal .....	51
Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang Karyawan dituntut bekerja berkulitas.....	52
Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang Hak yang sama dalam karir .....	53

Tabel 5.14 Tanggapan Responden tentang Seluru karyawan berhak untuk Berkembang .....	53
Tabel 5.15 Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan harus bekerja dalam tim .....	54
Tabel 5.16 Tanggapan Responden tentang Seluru karyawan saling menghargai .....	55
Tabel 5.17 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Budaya organisasi Divisi General Repair PT. Agung Automall Pekanbaru .....	56
Tabel 5.18Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dangan maksimal .....	58
Tabel 5.19 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.....	59
Tabel 5.20 Tanggapan Responden tentang jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.....	60
Tabel 5.21 Tanggapan Responden tentang Kualitas dalam bekerja di utama dalam perusahaan .....	61
Tabel 5.22 Tanggapan Responden tentang Kerapian karyawan untuk melihat kaulitas perusahaan .....	61
Tabel 5.23Tanggapan Responden tentang Ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan .....	62
Tabel 5.24 Tanggapan Responden tentang Penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja .....	63
Tabel 5.25 Tanggapan Responden tentang Kehadiran karyawan harus tepat waktu .....	64
Tabel 5.26 Tanggapan Responden tentang Pulang karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di ditetapkan oleh perusahaan.....	64
Tabel 5.27 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja karyawan Divisi General Repair PT. Agung Automall Pekanbaru .....	65
Tabel 5.28 Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 5.29 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 5.30 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Divisi General Repair PT. Agung Automall Pekanbaru.....	71
Tabel 5.31 Hasil Perhitungan Uji-t .....	72
Tabel 5.32 Hasil Perhitungan Analisis KoofesienDeterminasi Sederhana(R2) .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	26
Gambar Struktur organisasi .....	44
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu Perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap perusahaan.

Sumber Daya Manusia (Karyawan) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan

memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Robbins (2002: 247) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama. Littlejohn & Foss (2005: 258) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya mengembangkan aturan dan norma-norma yang

mempengaruhi para anggota budaya itu. Tetapi orang-orang tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tersebut; mereka menciptakan budaya (Mulyana 2005: 91). Dapat dipahami bahwa terdapat 3 proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi. Menurut Wheelen dan Hunger (Nimran, 2009:236) budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Pengertian-pengertian budaya organisasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai-nilai yang ada di dalam sebuah perusahaan merupakan pedoman-pedoman perilaku bagi para anggota organisasi yang ada di dalamnya. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari semenjak seseorang baru bergabung pada organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dilingkungan anggotanya, perusahaan dalam hal ini melakukan upaya dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan tersebut kepada para anggota yang berada dilingkungannya.

Salah satu bentuk upaya mengkomunikasikan nilai-nilai budaya tersebut adalah melalui sosialisasi kepada para anggotanya. Salah satu tujuan sosialisasi adalah memperkenalkan nilai-



nilai budaya organisasi secara total sehingga diharapkan anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Program sosialisasi diharapkan mampu memberikan gambaran secara tepat kepada anggota tentang lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi tempatnya bekerja.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya.

Penerapan budaya organisasi setiap perusahaan berbeda, termasuk PT. Agung Automall. Yang mempunyai kriteria budaya organisasinya tersendiri yang dimana perusahaan ini bisa menjadi yang terbaik di sektornya. PT. Agung Automall yang berada di kota Pekanbaru ini merupakan main dealer yang terbesar untuk penjualan mobil merek Toyota. Sementara itu, mobil merek Toyota selalu melakukan inovasi sesuai dengan perkembangan zaman dan mengikuti keinginan pasar. Jenis mobil yang ditawarkan oleh mobil merek Toyota ini pun juga cukup bervariasi, diantaranya Toyota Vios, Toyota Yaris, Toyota Corolla Altis, Toyota Camry, Toyota Avanza, Toyota Kijang Innova, Toyota Rush, Toyota Fortuner, Toyota Alphard, Toyota Land Cruiser, dan Toyota Dyna.

PT. Agung Toyota SM. Amin dalam hal ini, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan mobil Toyota yang terbesar di Pekanbaru, bukan hanya saja pada penjualan tetapi juga termasuk pelayanan perawatan dan perbaikan kendaraan serta penyediaan suku cadang. Maka sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat yang tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya

menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel 1 di ketahui bahwa jumlah karyawan pada Divisi *General Repair* pada PT. Agung Automall Pekanbaru sebanyak 168 yang terdiri dari 10 bagian dan bagian terbanyak adalah mekanik yaitu 50 orang karyawan. Berikut disajikan data jumlah karyawan Divisi *General Repair* pada PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Divisi *General Repair* Pada PT. Agung Automall Pekanbaru Tahun 2020**

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Bengkel	1
2	Wakil Kepala Bengkel	1
3	Foreman (Pengawas)	9
4	Service Advisor (Pelayanan)	15
5	MRA (Maintenance Remainder Appointmen)	15
6	Mekanik	50
7	Sperpart Man	9
8	Mekanik THS (Toyota Home Service)	12
9	Kasir	8
10	Sales	48
JUMLAH		168

Sumber : PT. Agung Automall Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat di lihat bahwa jumlah karyawan divisi general repair pada PT. Agung automall Pekanbaru pada tahun2020 sebanyak 168 orang, yang terdiri dari 10 bagian yang mana jumlah karyawan paling banyak yaitu mekanik sejumlah 50 orang. Pelaksanaan budaya organisasi yang ada di PT. Agung Automall dengan ada tanggung jawab, peningkatan budaya kedisiplinan, kepatuhan budaya pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan

budaya partisipasi dan kepedulian, berkurangnya budaya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sehubungan dengan hal diatas, maka budaya organisasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan dorongan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja berarti hasil kerja yang dapat di tampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan, dengan demikian kinerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Bernard (2000) mengemukakan bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Produktivitas merupakan rasio output terhadap input. Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Berikut ini dapat dilihat data target dari realisasi pelaksanaan pekerjaan pada PT. Agung Automall pekanbaru pada *devisi General Repair*.

**Tabel 1.2**  
**Data Target dan realisasi pelaksanaan pekerjaan pada PT. Agung Automall Pekanbaru pada Divisi *General Repair***

No	Tahun	Target Jam Pelaksanaan pekerjaan	Realisasi Jam Terpakai
1	2016	48.609	36.397
2	2017	43.687	31.390
3	2018	41.264	36.407
4	2019	27.123	28.855
5	2020	87.097	78.569

Sumber: PT. Agung Toyota SM. Amin, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, realisasi jam yang terpakai sejak tahun 2016 selalu mengalami penurunan dari jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan ini semakin lama semakin tinggi, sehingga perlu di analisis faktornya penyebabnya.

Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang menjadi ujung tombak perusahaan itu. Kesadaran para karyawannya ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki,

sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana temuan Kotter dan Heskett, menunjukkan bahwa organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat.

Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk perusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Dalam hal ini bagian dari dari service *general repair* memiliki beberapa bagian yaitu : Kepala bengkel, sevice advisor, maintenance appoint reminder, formen, toll keeper, mekanik, invoice administrasi, spare part, dan controller.

Budaya organisasi yang dibangun oleh PT. Agung Automal Pekanbaru selama ini adalah :

1. *Briefing* pagi setiap hari senin dimulai jam 08.00 sampai 09.00 WIB membahas perkembangan pekerjaan dan permasalahan lain yang dianggap perlu.
2. Sholat dhuhur berjamaah dan sholat ashar berjamaah untuk karyawan muslim
3. Setaip sore hari semua karyawan wajib melaksanakan absensi

Menyadari betapa pentingnya budaya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ini. Maka PT. Agung Automall Pekanbaru dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *General Repair* Pada PT Agung Automall Pekanbaru.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *General Repair* pada PT Agung Automall Pekanbaru”?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah : “untuk mengetahui Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi *General Repair* pada PT Agung Automall Pekanbaru”.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT. Agung Automall Pekanbaru, diharapkan dapat memberikan masukan- masukan mengenai Peranan Budaya Organisasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Budaya Organisasi dalam upaya eningkatkan Kinerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk yang sama.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II : TALAAH PUSTAKA**

Di dalam bab ini berisi kajian pustaka, budaya organisasi, kinerja karyawan, kerangka penelitian, dan terakhir adalah hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah pada PT Agung Automall Pekanbaru.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang di lakukan pada PT Agung Automall Pekanbaru.

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.





## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Budaya Organisasi

##### 2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama – sama.

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. (Ermawan, 2011).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan

untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Menurut Edgar H. Schein dalam jurnal Wiwik Yuswani (2016). Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi.

Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. (Robbins, 2007). Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasinya. (Harrison dan Stokes, 1992). Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu (Torang, 2013).

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010, p.15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010, p.16), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

### 2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2002 : 283) budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Menentukan peran membedakan antara perusahaan satu dengan yang lain.
- b. Menentukan tujuan bersama lebih dari sekedar kesenangan individu.
- c. Menjaga stabilitas perusahaan.
- d. Membuat identitas bagi anggota organisasi.

### 2.1.3 Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2002 :291) budaya organisasi terbentuk karena adanya:

- a. Stories.  
Cerita turun temurun tentang perusahaan bagaimana peraturan perusahaan bagaimana reaksi terhadap kesalahan yang pernah dilakukan perusahaan tersebut.
- b. Ritual.  
Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.
- c. Material Simbol.  
Barang-barang yang digunakan untuk melakukan kegiatan perusahaan.

d. *Language.*

Setiap kelompok biasanya memiliki bahasa khusus yang hanya dimengerti oleh setiap kelompok tersebut.

### 2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Chandra, (2013:885-899) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
3. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
4. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003 : 195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

5. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
6. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
7. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
8. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
9. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

### **2.1.5 Konsep Budaya Organisasi**

Menurut Chandra, (2013:885). Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat

untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah. Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, corevalues dan pola perilaku orang dalam organisasi.

### 2.1.6 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014, p.171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
  - a. Dorongan terhadap tantangan
  - b. Dorongan untuk melakukan inovasi
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal - hal detail.
  - a. Karyawan bekerja dengan teliti
  - b. Tugas yang diberikan terinci
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
  - a. Dituntut untuk bekerja keras
  - b. Dituntut agar lebih berkualitas
4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
  - a. Hak yang sama dalam karir
  - b. Mempunyai hak berkembang

5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
  - a. Kerjasama dalam tim
  - b. Tim Saling menghargai

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012, p.231), “Kinerja” adalah “Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan”. Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan Performance, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil / prestasi kerja / usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi (Soekidjo Notoatmodjo 2009, p.124). (Menurut Ilgen dan Schneider dalam Sanusi (2015), Kinerja adalah apa yang dilakukan orang atau sistem. Dari pandangan ini, tampak bahwa kinerja dipandang sebagai proses bagaimana sesuatu dilakukan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja yang baik dilihat apakah suatu kegiatan tertentu dapat memperoleh hasil yang diharapkan). Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.9) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari dari kata Job Performance atau Aktual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Peningkatan kinerja adalah salah satu hal yang diinginkan suatu perusahaan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Sistem Kinerja sendiri adalah sebuah proses mengukur kinerja karyawan, Dalam proses-proses Mengidentifikasi, Mengukur, dan Mengevaluasi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Perusahaan harus menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bastian dalam bukunya Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi (2013:2) menjelaskan kinerja merupakan gambaran dari mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi dari Organisasi yang terutang skema strategis. Sama halnya dengan wirawan (2009:5) menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi ataupun indikator-indikator dari suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu.

Banyak dari semua jenis pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan, yang tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena dari masing-masing pekerjaan pastinya mempunyai standar yang berbeda-beda dalam pencapaian hasilnya. Semakin rumit jenis pekerjaannya, maka tentu saja standar Operating Procedure yang ditetapkan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Menurut Wilson, (2012:231) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai kstandar pekerjaan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. menurut rivai dan basri melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawaban dengan hasil seperti yang diharapkan. menurut hasibuan melayu (2017) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan menurut umar husein (2005:104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-



fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”

Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi 2007: 337). Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan (Handoko, 2002) adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan dalam prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 6) Kesempatan kerja yang adil

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996) mengatakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik ini meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Dalam kinerja, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- Karakteristik situasi, sebagaimana di dalam lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja organisasi. Lingkungan akan menempatkan tuntutan pada organisasi

dan para karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi juga akan mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.

- Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan yang standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya
- Tujuan dari penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi

### 2.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja seorang karyawan, Bernadin (1993; dalam Trihandini, 2006) menjelaskan terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

- 1) Kualitas, Kualitas adalah tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam artian memenuhi tujuan yang diharapkan
- 2) Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- 4) Efektifitas, Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.
- 5) Kemandirian, Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan dari orang lain.

Mangkunegara (2010: 45) menjelaskan aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

- 1) Aspek kuantitatif meliputi:
  - a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
  - b) Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
  - c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
  - d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
- 2) Sedangkan aspek kualitatif meliputi:
  - a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
  - b) Tingkat kemampuan dalam bekerja
  - c) Kemampuan Menganalisis data, menggunakan mesin.
  - d) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan efektifitas karyawan menggunakan sumber daya organisasi.

#### **2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

1. Kuantitas.
  - a. Mampu melaksanakan pekerjaan
  - b. Jumlah sesuai target yang dimintak
  - c. Jumlah yang dihasilkan melebihi target

2. Kualitas.
  - a. kualitas kerja
  - b. kerapian
  - c. ketepatan kerja
3. Waktu.
  - a. penyelesaian tepat waktu
  - b. kehadiran tepat waktu
  - c. pulang tepat waktu

### **2.2.5 Langkah-Langkah Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah:

- 1) Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standart jabatan.
- 2) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja actual bawahan dengan standart-standart yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.
- 3) Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih untuk umpan balik disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

### **2.2.6 Manfaat Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2003: 22) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.

- 3) Kebutuhan Peatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- 5) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Menurut Mulyadi dan Sohny dalam Siagian (2000: 604) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intristik maupun antristik. Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

- 1) Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji.

Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan.

### **2.3 Peneltian Terdahulu**

Untuk memperkuat analisis dan kesimpulan yang akan di buat dalam penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Prima Nugraha (2010)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kesekretariat Daerah Kabupaten Dairi.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa budaya organisasi pada secretariat daerah kabupaten dairi berada pada kategori yang sangat tinggi. Sedangkan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten dairi, pun pada kategori tinggi, hal ini berdasarkan persentase jawaban responden.
2	Susandi Prihayanto (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Regional IV Jateng-DIY	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Riska Pratiwi (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar”	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar
4	Leo Addy Chandra (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai kantor ketahanan pangan dan penyuluhan kabupaten kutai barat	Bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai kantor ketahanan pangan dan penyuluhan kabupaten kutai barat hal tersebut berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja pegawai.

## 2.4 Karangaka Penelitian

Kerangka dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 1 : Kerangka Penelitian Analisis Budaya Organisasi (X)Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas dan dikaitkan dengan berbagai teori yang relevan, maka dapat dibuat hipotesis penilaian, sebagai berikut: “Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *General Repair* Pada PT. Agung Automall Pekanbaru.”

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Agung Toyota Automall Cabang Pekanbaru berlokasi di Jl. S.M. Amin, No 13, Simpang baru, Tampan, Pekanbaru Riau 28293 T+62 761 565888 F+62 761 585999

#### 3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstark dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang di perlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Budaya Organisasi (X) : Budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. <b>Robbins dan Coulter (2010:63)</b>	a) Inovasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dorongan terhadap tantangan</li> <li>Dorongan untuk melakukan inovasi</li> </ul>	Ordinal
	b) Perhatian Secara Detail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karyawan bekerja dengan teliti</li> <li>Tugas yang diberikan terinci</li> </ul>	
	c) Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dituntut untuk bekerja keras</li> <li>Dituntut agar lebih berkualitas</li> </ul>	
	d) Orientasi orang	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hak yang sama dalam karir</li> <li>Mempunyai hak</li> </ul>	



Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
		berkembang	
	e) Orientasi Tim	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama dalam tim</li> <li>• Tim Saling menghargai</li> </ul>	
Kinerja karyawan (Y) : Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).	a) Kuantitas  b) Kualitas  c) Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Jumlah sesuai target yang dimintak</li> <li>• Jumlah yang dihasilkan melebihi target</li> <li>• Kalitas kerja</li> <li>• Kerapian</li> <li>• Ketepatan kerja</li> <li>• Penyelesaian tepat waktu</li> <li>• Kehadiran tepat waktu</li> <li>• Pulang tepat waktu</li> </ul>	Ordinal

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Yaitu data yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu.

#### b. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

##### 1. Data Primer.

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu karyawan tetap pada PT Agung Automall Pekanbaru.

##### 2. Data Sekunder.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, absensi karyawan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

### **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **a. Populasi penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:115) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana populasi yang akan peneliti ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 168 orang yaitu karyawan Divisi General Repair pada PT Agung Automall Pekanbaru.

#### **b. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakternya hendak di teliti (Djarwanto:1994:43). Adapun tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan bagiab mekanik sebanyak 50 orang. Adapun tehnik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Yaitu suatu tehnik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dalam hal ini adalah bagian mekanik.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan :

a. Wawancara

(interview) Yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang di perlukan. Dalam proses ini, hasil wawancara ditentukan oleh beberapa faktor yang berinteraksi dan memengaruhi arus penyampaian informasi. Faktor-faktor tersebut ialah pewawancara, responden, topic penelitian yang tertuang dalam daftar pertanyaan, dan situasi wawancara.

b. Observasi

(observation) Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.

c. Kuesioner

(Angket) Yaitu teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

### 3.6 Tehnik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum, analisis deskriptif ini meliputi beberapa hal, yaitu distribusi frekuensi, pengukuran tendensi pusat dan pengukuran validita. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala Ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden diberi skor dengan menggunakan Skala Ordinal yaitu :

- a) Sangat setuju (SS) = 5
- b) Setuju (S) = 4
- c) Cukup setuju (CS) = 3
- d) Tidak setuju (TS) = 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Dengan skala ordinal maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan Software *SPSS* V. 24.00. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut :

**a. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan penumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.

**b. Uji Validitas**

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2009).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program spss, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{table}}$  maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r^{\text{hitung}} < r^{\text{table}}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3. Nilai  $r^{\text{hitung}}$  dapat dilihat pada kolom corrected item total correlatio.

### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2008). Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya, dengan bantuan program spss. Variabel dinyatakan reliable dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika  $r$ -alpha negative dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tidak reliabel.

Indikator pengukuran reliabilitas yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha Uma (2008) adalah sebagai berikut:

1. 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
2. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
3. < 0,6 = Reliabilitas Buruk

### d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan menurut (Sugiyono, 2009), adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + s$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X$  = Budaya Organisasi

$\varepsilon$  = Error

#### e. Uji -t

Untuk menguji masing-masing variabel bebas ( $X$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) menggunakan uji t. pengujian dengan uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel independent terhadap dependen.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : b_1 : b_2 = 0$ . Artinya, variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2.  $H_1 : b_1 : b_2 \neq 0$ . Artinya, variabel independent merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Bila  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, menyatakan bahwa variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Bila  $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, menyatakan bahwa variabel independent secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

#### f. Koefisien Determinasi (Uji- $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara nol sampai dengan satu (0” 5” jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X$ ) adalah besar terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Agung Toyota Automall Toyota merupakan mobil yang berasal dari Jepang yang diproduksi oleh Toyota Motor Corporation (TMC) berpusat di kota Toyota Provinsi Aichi. Toyota Motor Corporation didirikan pada September 1933 sebagai divisi mobil Pabrik Tenun Otomotif Toyota. Divisi mobil perusahaan tersebut kemudian dipisahkan pada 27 Agustus 1937 untuk menciptakan Toyota Motor Corporation seperti saat ini. PT. Agung Automall adalah merupakan bagian dari PT. Agung Concern Group didirikan pada tanggal 20 Juli 1954 oleh almarhum Bapak Samuel Pandjaitan bersama istri tercinta Nyonya Ostina Emanuel Pandjaitan beru Nasution dengan beberapa rekannya yaitu Bapak Donar Efendi Nasution, Bapak Musa Pandjaitan, Ibu Marieke Tambunan, Ibu Tanggap Silaen yang didirikan dengan Akte Notaris No. 43 oleh Notaris Elisa Pondang yang kantor pusatna terletak di Jalan Tanjungan No. 3-10 Surabaya- Jawa Timur. Pada awalnya PT. Agung Concern bergerak sebagai dealer kendaraan kendaraan merk Ford untuk wilayah Jawa Timur. Pada tahun 1955, dibuka kantor perwakilan di Jakarta dengan tujuan agar pengiriman kendaraan-kendaraan kewilayah Jawa Timur menjadi lancar.

Kemudian pada tahun 1956 menjadi dealer kendaraan merk Chevrolet Volks Wagen, Opel dan Holden. Pada tahun 1958 kantor perwakilan di Jakarta ditingkatkan menjadi kantor cabang sejalan dengan diperolehnya izin import dan ekspor dalam keadaan Built Up untuk kendaraan merk G.M. Ford dan Toyota serta menjadi solo agent pompa merk Myers dari USA.



PT. Toyota-Astra atau biasa disingkat dengan TAM merupakan Agen Tunggal Pemegang Merk (ATPM) Mobil Toyota dan Lexus di Indonesia. TAM merupakan perusahaan joint venture antara PT. Astra Internasional Tbk dengan persentase saham 51% dan Toyota Motor Corporation, Jepang dengan persentase saham 49%. PT. Toyota-Astra Motor diresmikan pada tanggal 12 April 1971. Peranan TAM semula hanya sebagai importir kendaraan Toyota, namun setahun kemudian sudah berfungsi sebagai distributor. Pada tanggal 31 Desember 1989, TAM melakukan merger bersama tiga perusahaan antara lain PT. Multi Astra (pabrik perakitan, didirikan tahun 1973), PT. Agung Mobilindo (pabrik komponen body, didirikan tahun 1976), PT. Toyota Engine Indonesia (pabrik mesin, didirikan tahun 1982). Gabungan semua diberi nama PT. Toyota-Astra Motor. Marger ini dilakukan guna menyatukan langkah dan efisiensi dalam menjawab tuntutan akan kualitas serta menghadapi ketatnya persaingan di dunia otomotif. Selama lebih dari 40 tahun, PT. Toyota Astra Motor telah memainkan peranan penting dalam pengembangan industri otomotif di Indonesia serta membuka lapangan pekerjaan termasuk dalam industri pendukungnya. PT. ToyotaAstra Motor telah memiliki pabrik produksi seperti stamping, casting, engine dan assembly di area industri Sunter, Jakarta. Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan produksi, pada tahun 1998 diresmikan pabrik di Karawang yang menggunakan teknologi terbaru di Indonesia. Sejak tanggal 15 Juli 2003, TAM direstrukturisasi menjadi 2 perusahaan, yaitu:

1. PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia disingkat TMMIN yang merupakan praktik produk Toyota dan eksportir kendaraan dan suku cadang toyota. Komposisi kepemilikan saham di perusahaan ini adalah Astra Internasional 5% dan TMC menjadi 95%.
2. PT. Toyota-Astra Motor sebagai agen penjualan, importir dan distributor produk Toyota di Indonesia. Komposisi kepemilikan saham di perusahaan ini adalah Astra Internasional 51%

sedangkan TMC 49%. Dalam mendukung penjualan dan layanan purna jual, TAM dibantu oleh 5 Dealer Utama yang membawahi dealer-dealer yang tersebar diseluruh Indonesia. Hingga bulan Desember 2005 terdapat 181 outlet dan 101 bengkel resmi.

Berikut ini kelima dealer Utama yang dibagi berdasarkan wilayah geografisnya.

1. Auto 2000 merupakan Dealer Utama Toyota di wilayah Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Nusantara Tenggara, Bali, Kalimantan sertasebagian Sumatra.
2. PT. New Ratna Motor merupakan Dealer Utama Toyota di wilyah Jawa Tengah dan Yogyakarta.
3. NV Hadji Kalla Trd Co merupakan Dealer Utama Toyota di wilayah Sulawesi selatan Dan Sulawesi Tenggara.
4. PT. Hasjrat Abadi merupakan Dealer Utama Toyota di wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Gorontalo, Maluku, Ternate dan Papua.
5. PT. Agung Toyota merupakan dealer Utama Toyota di wilayah Bali, Riau, jambi, Bengkulu dan Batam.

Pada tahun 1972 PT. Agung Concern yang merupakan Main Dealer PT. Toyota Astra Motor memulai membuka jalur sebagai perusahaan distributor Toyota. PT. Toyota Astra Motor menunjuk PT. Agung Concern untuk memiliki kekuasaan sepenuhnya dalam menjual unit Toyota di daerah Bali, Riau, Jambi, Bengkulu dan memiliki penjualan eksklusif untuk Landcruiser di Jawa Timur. Bagian dari PT. Agung Concern yang khusus menjual unit Toyota berubah nama menjadi PT. Agung Automall pada tahun 1992 dan pada tahun 2014 PT. Agung Automall berubah nama menjadi PT. Agung Toyota. Perusahaan ini mempunyai karyawan lebih dari 300

orang di area penjualan dan layanan purna jual (bengkel). Pelayanan terhadap pelanggan dan kemampuan manajemen yang profesional menjadi fokus perusahaan yang mendasar selama bertahun-tahun. Hal ini yang dibentuk PT. Agung Toyota menjadi organisasi marketing yang kuat

#### **4.2 Visi dan Misi PT. Agung Toyota Automall**

PT. Agung Toyota lahir dari idealisme para pendiri yang ingin memberikan kontribusi bagi pembangunan di Indonesia. Untuk itu, visi dan misi PT. Agung Toyota adalah:

1. Visi Perusahaan Dalam jangka panjang PT. Agung Toyota akan menjadi yang terbaik dan pimpinan dalam bidang usahanya melalui pelayanan prima pada pelanggan dan semua pihak yang berkepentingan (stakeholders).
2. Misi Perusahaan PT. Agung Toyota didirikan untuk memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan masyarakat sekitarnya dengan sumber daya manusianya yang profesional. Nilai tambah diperoleh dengan mengupayakan keuntungan di atas para pesaing dalam bidang yang sama dan memberikan manfaat yang sama pada semua pihak yang berkepentingan (stakeholders)

#### **4.3 Organisasi Perusahaan dan Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Cabang SM.Amin Pekanbaru**

Organisasi adalah suatu hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Berikut tentang uraian pembagian tugas dan fungsi dari masing-masing satuan organisasi, yaitu:

#### 1. Kepala Cabang (Branch Head)

Merupakan seorang atasan yang secara langsung menjadi pengelola dan penanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas dari bawahannya sesuai dengan pembagian tugas yang telah diberikan kepada masing-masing bagian.

#### 2. Koordinator Hubungan pelanggan (Customer Relation Coordinator)

Koordinator hubungan pelanggan adalah dukungan utama untuk staf layanan pelanggan, dia bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah, bekerja dengan klien dan staf untuk mengatasi konflik, dan untuk menyediakan layanan pelanggan berkualitas. Peran pelanggan koordinator layanan biasanya ditemukan dilingkungan ritel, serta dalam bisnis yang menjual langsung kepada pelanggan.

#### 3. Kepala Penjualan Kendaraan Bermotor (KBM)

Yakni bagian yang melakukan penjualan dari kendaraan bermotor dengan tugas pokok menyusun rencana penjualan, melakukan kontrak-kontrak pemasaran dengan pedagang perantara, mencari kesempatan perluasan daerah pemasaran, serta mengoordinir pekerjaan yang dilimpahkan pada bawahannya.

#### 4. Kepala Keuangan (Administration Head)

Merupakan bagian yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi perusahaan dan keuangan perusahaan sehubungan dengan pengoperasian perusahaan. Dalam hal ini bagian

admiitasi dan keuangan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang telah memberi wewenang menurut bidang tugas yang telah diberikan.

#### 5. Supervisor

Merupakan bagian yang bertanggung jawab mengontrol kerja para salesman untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan tugastugasnya. Fungsinya memastikan marketing malakukan/melaksanakan pemasaran sesuai dengan harapan perusahaan terhadap produktivitas/ banyaknya penjualan dan menjalankan aturan-aturan yang berlaku diperusahaan.

#### 6. Finance & Accouting Staff

Merupakan jabatan yang bertanggung jawab atas laporan aktivitas keuangan perusahaan secara tertulis diantaranya melakukan pengaturan adminitrasi keuangan perusahaan, melakukan pembayaran gaji, dan menyusun atau membuat anggaran pengeluaran dan pendapatan secara periodik.

#### 7. Personal Administration

Bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjawab kebutuhan bisnis dalam organisasi.

#### 8. Sales Administration

Tanggung jawab sales administration yaitu membuat penawaran harga kepada calon pembeli, merencanakan jadwal pengiriman barang.

#### 9. General Affair Staff

Merupakan jabatan bagian umum yang bertanggung jawab untuk mendukung perusahaan dalam menjalankan operasionalnya dengan mengurus segala urusan rumah tangga perusahaan. Tugasnya secara inti diantaranya yaitu sebagai perwakilan perusahaan untuk menjalin hubungan baik kepada pihak eksternal, memenuhi semua kebutuhan operasional internal perusahaan, dan menjaga, mendata merawat seluruh asset perusahaan.

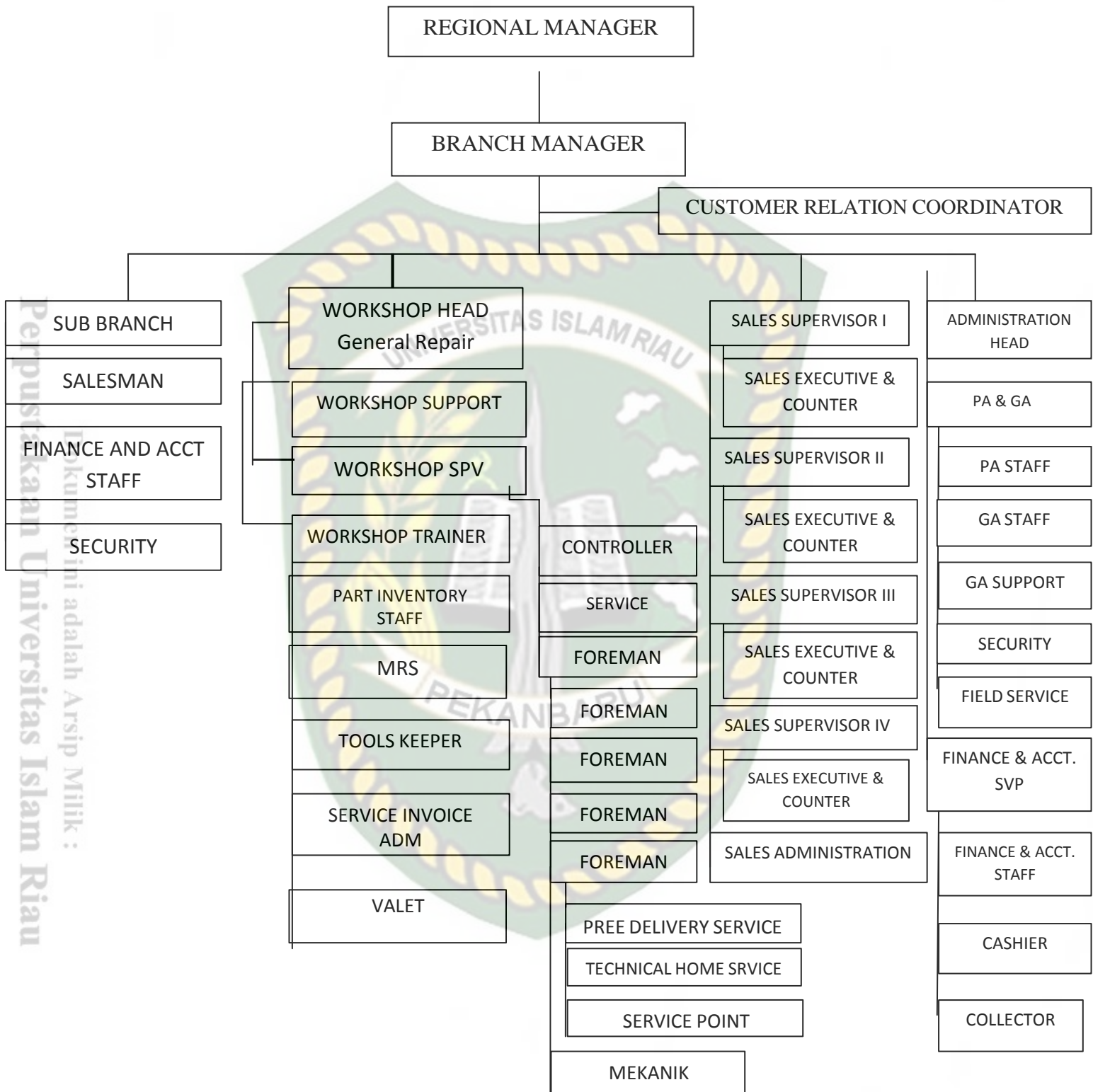
#### 10. Local It Support

Tugas IT yaitu profesi yang berhubungan dengan teknologi komputasi, seperti jaringan, perangkat keras, perangkat lunak, internet atau orang-orang yang bekerja dengan adanya teknologi.

#### 11. Cashier

Merupakan jabatan yang menjalankan proses penjualan dan pembayaran melakukan pencatatan atas semua transaksi, membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk, melakukan proses transaksi pelayanan jual beli, melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang dan melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.

**Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Cabang SM.Amin Pekanbaru**



Sumber : PT. Agung Toyota Cabang SM.Amin Pekanbaru

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan Divisi *General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini :

##### 5.1.1 Analisis Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitiandalam berkerja, kosentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan Divisi *General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :



**Tabel 5.1**  
**Tingkat umur Karyawan *Divisi General Repair* Pada PT. Agung Automall Pekanbaru**

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	27	54
30-39 Tahun	15	30
40-49 Tahun	8	20
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase (54), berusia 30-39 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase (30%), berusia 40-49 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (20%).

### 5.1.2 Analisis Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Adapun tingkat pendidikan Karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.2**  
**Tingkat Pendidikan *Divisi General Repair* Karyawan Pada PT. Agung Automall Pekanbaru**

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	37	74
DIII(DIPLOMA)	2	4
SERJANA(SI)	11	22
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan *Divisi General Repair* Karyawan Pada PT. Agung Automall Pekanbaru yaitu dari tingkat S1(Serjana) sebanyak 11 orang atau sebesar dengan persentase (22%) , tingkat pendidikan DIII (DIPLOMA) sebanyak 2 orang dengan persentase (4%) dan tingkat SMA hanya 37 orang atau (74%) . Dengan hasil

tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa Karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

### 5.1.3. Masa Kerja Karyawan

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Masa Kerja Karyawan *Divisi General Repair* Pada PT. Agung Automall Pekanbaru**

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	26	52
6-10 Tahun	13	26
11-15 Tahun	8	16
> 16 Tahun	3	6
Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu <5 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar dengan persentase (52%). 6-10 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase (26%). 11-15 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (16%). >16 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase (6%).

### 5.1.4. Jenis Kelamin karyawan

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan *Divisi General Repair* Pada PT. Agung Automall Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.4**  
**Jenis Kelamin Karyawan *Divisi General Repair* Pada PT. Agung Automall Pekanbaru**

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	50	100
Perempuan	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin Karyawan Pada PT. Agung Automall Pekanbaru yaitu 50 orang dengan persentase (100%) berjenis kelamin laki-laki. Hal ini bahwa karyawan Pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru lai-laki

## 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi product moment terkoreksi (corrected item-total-correlation) dengan tingkat signifikan dengan  $\alpha = 5\%$  dengan sampel sebanyak 50 karyawan, nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,235. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,235 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alpa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian**

No.	ITEM	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1	0.546	0.235	Valid
2	X2	0.500	0.235	Valid
3	X3	0.788	0.235	Valid
4	X4	0.538	0.235	Valid
5	X5	0.491	0.235	Valid
6	X6	0.441	0.235	Valid
7	X7	0.567	0.235	Valid
8	X8	0.694	0.235	Valid
9	X9	0.828	0.235	Valid
10	X10	0.829	0.235	Valid
11	Y1	0.605	0.235	Valid
12	Y2	0.571	0.235	Valid
13	Y3	0.500	0.235	Valid
14	Y4	0.464	0.235	Valid
15	Y5	0.298	0.235	Valid
16	Y6	0.321	0.235	Valid
17	Y7	0.595	0.235	Valid
18	Y8	0.540	0.235	Valid
19	Y9	0.566	0.235	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected* item Total *Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05\%$  dan dengan 50 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.235 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah

konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.22(Vika, 2015:41).

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian**

Variabel	Reliability Statistik
Budaya organisasi (X)	0.754
Kinerja Karyawan(Y)	0.693

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00**

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

### 5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Budaya organisasi dan Kinerja karyawan kepada responden.

#### 5.3.1 Keselamatan kerja

Budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Robbins dan Coulter (2010:63)

#### 1. Dimensi Inovasi

Inovasi adalah suatu proses atau hasil pengembangan pemanfaatan suatu produk/ sumber daya yang telah ada sebelumnya, sehingga memiliki nilai yang lebih berarti.

Diantaranya yaitu :

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi inovasi pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Dorongan terhadap tantangan

Yaitu dorongan untuk melakukan tantangan yang baru terhadap karyawan.

**Tabel 5.7**

**Tanggapan Responden tentang Karyawan terdorong untuk melakukan tantangan baru**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	33	66
Setuju	17	34
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan terdorong untuk melakukan tantangan baru pada PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 33 orang dengan persentase 66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 34%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan terdorong untuk melakukan tantangan baru pada PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru bekerja dalam tantangan agar kinerja karyawan meningkat dan memberikan pengalaman.

a. Dorongan untuk melakukan inovasi

Yaitu dorongan malakukan hal yang baru dan memberikan inovasi terbaru terhadap karyawan.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden tentang Karyawan terdorong untuk melakukan inovasi baru**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	30	60
Setuju	17	34
Cukup setuju	3	6
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan terdorong untuk melakukan inovasi baru pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 30 orang dengan persentase 60%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 34%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan terdorong untuk melakukan inovasi baru pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru bekerja harus ada inovasi agar pelanggan tidak bosan dan juga menarik.

## 2. Dimensi Perhatian secara detail

Perhatian secara detail adalah perhatian secara rinci untuk melakukan tindakan dan pekerjaan.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi perhatian secara detail pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

### b. Karyawan bekerja secara teliti

Yaitu karyawan bekerja dengan teliti agar tidak ada terjadi kesalahan.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden tentang Karyawan harus bekerja telitih**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	34	68
Setuju	14	28
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	1	2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan harus bekerja telitih pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 34 orang dengan persentase 68%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 28%. Karyawan yang menyatakan Cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan harus bekerja telitih pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru bekerja harus dengan telitih, agar konsumen tidak kecewa dengan hasil kerjanya.



b. Tugas yang diberikan secara terinci

Yaitu tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah ada daftar yang terinci secara detail.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden tentang Tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah terinci**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	37	70
Setuju	13	26
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah terinci pada karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 37 orang dengan persentase 70%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 26%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah terinci pada karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru sudah tahu tugas nya dan juga ada tugas untuk setiap masing-masing karyawan.

### 3. Dimensi Orientasi hasil

Orientasi hasil adalah suatu program yang dibuat oleh perusahaan untuk memberikan hasil untuk perusahaan.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Orientasi hasil pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Dituntut bekerja keras

Yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh dan dapat menghasilkan dengan maksimal

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden tentang Karyawan dituntut bekerja keras agar hasil maksimal**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	36	72
Setuju	13	26
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan dituntut bekerja keras agar hasil maksimal pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 36 orang dengan persentase 72%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 26%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan dituntut bekerja keras agar hasil maksimal pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru bekerja keras agar supaya hasil dari pekerjaan memberikan hasil yang maksimal.

b. Dituntut bekerja berkualitas

Yaitu bekerja dengan mengutamakan kualitas atas pekerjaan yang dilakukan

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden tentang Karyawan dituntut bekerja berkulitas**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	34	68
Setuju	12	24
Cukup setuju	3	6
Tidak setuju	1	2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan dituntut bekerja berkulitas pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 34 orang dengan persentase 68%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 24%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 6%. Karyawan yang menyatakan kurang tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan dituntut bekerja berkulitas pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru bekerja bukan hanya cepat saja tetapi juga perusahaan ngutamakan kualitas hasil kerjanya dari karyawan.

#### 4. Dimensi Orientasi orang

Orientasi orang adalah suatu program yang dibuat oleh perusahaan bisa berinteraksi antar sesama karyawan.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Orientasi orang pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Hak yang sama dalam karir

Yaitu semua karyawan berhak untuk mendapatkan karirnya.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden tentang Hak yang sama dalam karir**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	34	68
Setuju	15	30
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Hak yang sama dalam karir pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 34 orang dengan persentase 68%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 30%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Hak yang sama dalam karir pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru berhak mendapatkan karir sesuai dengan bidang dan kemampuannya.

b. Mempunyai hak berkembang

Yaitu hak semua karyawan untuk berkembang di dalam hal kinerja.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan berhak untuk berkembang**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	32	64
Setuju	16	32
cukup setuju	2	4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai seluru karyawan berhak untuk berkembang pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 32 orang dengan persentase 64%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 16 orang dengan persentase 32%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 4%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai seluru karyawan berhak untuk berkembang pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru berhak untuk berkembang, bukan hanya mengejar karis tapi juga berha untuk berkembang dan maju untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

### 5. Dimensi Orientasi tim

Orientasi Tim adalah suatu program yang dibuat oleh perusahaan bisa bekerja sama antar sesama karyawan.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi Orientasi tim pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

## a. Bekerja dalam tim

Yaitu bekerja sesama dalam tim.

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan harus bekerja dalam tim**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	33	66
Setuju	15	30
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	1	2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Seluruh karyawan harus bekerja dalam tim pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 33 orang dengan persentase 66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 30%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Seluruh karyawan harus bekerja dalam tim pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru mengutamakan bekerja dalam tim, agar pekerjaan lebih ringan dan lebih efisien dalam waktu.

## b. Saling menghargai dalam tim

Yaitu saling menghargai dalam tim, agar tidak ada kesalah pahaman antar karyawan dan karyawan lainnya.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden tentang Seluru karyawan saling menghargai**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	33	66
Setuju	14	28
Cukup setuju	2	4
Tidak setuju	1	2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Seluru karyawan saling menghargai pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 33 orang dengan persentase 66%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 28%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 4%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 4%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Seluru karyawan saling menghargai pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru harus saling manghargai satu sama yang lainnya.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Budaya organisasi *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

**Tabel 5.17**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Budaya organisasi *Divisi General Repair PT. Agung Automall Pekanbaru***

N0	pernyataan	Kategori jawaban					total skor
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>DIMENSI INOVASI</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
1	karyawan terdorong untuk melakukan tantangan baru	33	17				50
	<b>bobot nilai</b>	<b>165</b>	<b>64</b>				<b>229</b>
2	karyawan terdorong untuk melakukan inovasi baru	30	17	3			50
	<b>bobot nilai</b>	<b>150</b>	<b>64</b>	<b>9</b>			<b>223</b>
<b>Dimensi Perhatian Secara Detail</b>							
3	karyawan harus bekerja teliti	34	14	1	1		50
	<b>bobot nilai</b>	<b>170</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>231</b>
4	tugas yang diberikan oleh perusahaan sudah terinci	35	13	2			50
	<b>bobot nilai</b>	175	52	6			233
<b>Dimensi Orientasi hasil</b>							
5	karyawan dituntut bekerja keras agar hasil maksimal	36	13	1			50
	<b>bobot nilai</b>	180	52	3			235
6	karyawan dituntut bekerja berkualitas	34	12	3	1		50
	<b>bobot nilai</b>	170	48	9	2		229
<b>Dimensi Orientasi orang</b>							
7	hak sesama karyawan untuk menunjang karir	34	15	1			50
	<b>bobot nilai</b>	<b>170</b>	<b>60</b>	<b>3</b>			<b>233</b>
8	seluruh karyawan berhak untuk berkembang	32	16	2			50
	<b>bobot nilai</b>	160	64	6			230
<b>Dimensi Orientasi tim</b>							
9	seluruh karyawan harus bekerja dalam tim	33	15	1	1		50
	<b>bobot nilai</b>	165	60	3	2		230
10	seluruh karyawan saling menghargai	33	14	2	1		50



<b>bobot nilai</b>	165	56	6	3		230
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>	<b>1670</b>	<b>632</b>	<b>48</b>	<b>7</b>		<b>2.357</b>

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Budaya organisasi adalah 2.357. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 50 = 2.500$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 50 = 500$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.500 - 500}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 400

$$\text{Sangat baik} = 2.100 - 2.500$$

$$\text{Baik} = 1.700 - 2.100$$

$$\text{Cukup baik} = 1.300 - 1.700$$

$$\text{Tidak baik} = 900 - 1.300$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 500 - 900$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel budaya organisasi (X). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di perusahaan sangat baik.

### 5.3.2 Kinerja karyawan

Menurut Bangun (2012: 231), “Kinerja” adalah “Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan”.

#### 1. Dimensi kuantitas

Kuantitas adalah tolok ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kuantitas pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Mampu melaksanakan pekerjaan

Yaitu setiap karyawan mampu melakukan pekerjaan yang di tugaskan oleh perusahaan.

**Tabel 5.18**

**Tanggapan Responden tentang Seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	34	68
Setuju	16	32
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 34 orang dengan persentase 68%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 16 orang dengan persentase 32%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal pada *Divisi*

*General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru berkeja di perusahaan ini harus mampu melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

b. Jumlah sesuai target yang dimintak

Yaitu karyawan harus bisa memberikan target penyelsian kerja kepada perusahaan.

**Tabel 5.19**

**Tanggapan Responden tentang Karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	32	64
Setuju	18	36
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 32 orang dengan persentase 64%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 36%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru harus memenuhi target kerja.

- c. Jumlah yang dihasilkan melebihi target

Yaitu karyawan juga harus bisa melebihi target kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden tentang jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	39	78
Setuju	10	20
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 39 orang dengan persentase 78%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 20%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru hasil kerja karyawan harus bisa melebihi target yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

## 2. Dimensi kualitas

Kualitas adalah tingkat baik atau buruknya, mutu, taraf atau derajat sesuatu.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

## a. Kualitas kerja

Yaitu kualitas kerja merupakan hasil dari kerja yang di lakukan oleh karyawan.

**Tabel 5.21**

**Tanggapan Responden tentang Kualitas dalam bekerja di utamakan dalam perusahaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	37	74
Setuju	12	24
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kualitas dalam bekerja di utamakan dalam perusahaan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 37 orang dengan persentase 74%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 24%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kualitas dalam bekerja di utama dalam perusahaan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru berkeja mengutamakan kualitas hasil dari kerja karyawan.

## b. Kerapian

Yaitu kerapian merupakan penampilan seorang karyawan

Tabel 5.22

## Tanggapan Responden tentang Kerapian karyawan untuk melihat kaulitas perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	37	70
Setuju	13	26
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	1	2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kerapian karyawan untuk melihat kaulitas perusahaan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 37 orang dengan persentase 70%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13% orang dengan persentase 36%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kerapian karyawan untuk melihat kaulitas perusahaan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru harus rapih, bersih dan wangi goodloking. Karna karyawan di perusahaan ini mengharapkan konsumen datang dengan senang dan nyaman.

## c. Ketepatan kerja

Ketepatan kerja adalah kesamaan atau kedekatan suatu hasil pengukuran dengan angka atau data yang sebenarnya.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden tentang Ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	37	74
Setuju	10	20
Cukup setuju	2	4
Tidak setuju	1	2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 37 orang dengan persentase 74%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 20%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 4%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru harus tepat dan pasti.

### 3. Dimensi waktu

Waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi waktu pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

#### a. Menyelesaikan tepat waktu

Yaitu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak menundanya.

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden tentang Penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	35	70
Setuju	15	30
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 35 orang dengan persentase 70%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 30%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru harus menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan agar tidak ada penundaan pada konsumen.

b. Kehadiran tepat waktu

Yaitu datnag ke tempat atau kantor dengan tepat waktu.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden tentang Kehadiran karyawan harus tepat waktu**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	32	64
Setuju	17	34
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021



Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai kehadiran karyawan harus tepat waktu pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 32 orang dengan persentase 64%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 17% orang dengan persentase 34%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kehadiran karyawan harus tepat waktu pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru juga harus mengutamakan kedisiplinan waktu seperti hadir dengan tepat waktu.

c. Pulang tepat waktu

Yaitu pulang dengan aturan waktu yang suda di tetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 5.26**

**Tanggapan Responden tentang Pulang karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	35	70
Setuju	13	26
Cukup setuju	1	2
Tidak setuju	1	2
Sangat tidak setuju	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai pulang karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 35 orang dengan persentase 70%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 26%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pulang

karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa seluruh karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall harus juga mengutamakan disiplin dengan waktu dennga cara pulang dan hadir harus tepat wakru yang sudah di tetapkan oleh perusahaan..

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

**Tabel 5.27**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru**

No	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL SKOR
		SS	S	CS	TS	STS	
<b>Dimensi Kuantitas</b>							
1	seluruh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dangan maksimal	34	16				50
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>170</b>	<b>64</b>				<b>234</b>
2	karyawan harus memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan	32	18				50
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>160</b>	<b>72</b>				<b>232</b>
3	jumlah hasil kerja harus melebihi target yang diberikan oleh perusahaan	39	10	1			50
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>195</b>	<b>40</b>	<b>3</b>			<b>238</b>
<b>Dimensi Kualitas</b>							
4	kualitas dalam bekerja di utama dalam perusahaan	37	12	1			50
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>185</b>	<b>48</b>	<b>3</b>			<b>236</b>
5	kerapian karyawan untuk melihat kaulitas perusahaan	35	13	1	1		50
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>175</b>	<b>52</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>232</b>
6	ketepatan kerja menentukan hasil kerja karyawan	37	10	2	1		50

	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>185</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>2</b>		<b>233</b>
<b>Dimensi waktu</b>							
<b>7</b>	penyelesaian kerja dengan tepat waktu kerja	35	15				50
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>175</b>	<b>60</b>				<b>235</b>
<b>8</b>	kehadiran karyawan harus tepat waktu	32	17	1			50
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>160</b>	<b>68</b>	<b>3</b>			<b>231</b>
<b>9</b>	pulang karyawan harus dengan tetap waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan	35	13	1	1		50
	<b>BOBOT NILAI</b>	<b>175</b>	<b>52</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>232</b>
<b>Jumlah bobot keseluruhan</b>		<b>1580</b>	<b>496</b>	<b>15</b>	<b>8</b>		<b>2099</b>

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Budaya organisasi adalah 2.099. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 50 = 2.250$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 50 = 450$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{2.250 - 450}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 360

$$\text{Sangat baik} = 1.890 - 2.250$$

$$\text{Baik} = 1.530 - 1.890$$

$$\text{Cukup baik} = 1.170 - 1.530$$

$$\text{Tidak baik} = 810 - 1.170$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 450 - 810$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel kinerJa karyawan (Y). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sangat baik.

## 5.4 Uji Asumsi Klasik

### 5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

**Tabel 5.28**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.62078001
Most Extreme	Absolute	.085
Differences	Positive	.065
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00**

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov(Z)* sebesar 0,200 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

### 5.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Husein Umar (2008: 82) uji multikolienaritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus diatas 10% dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka akan terjadi multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.29**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya	1.000	1.000
	organisasi		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

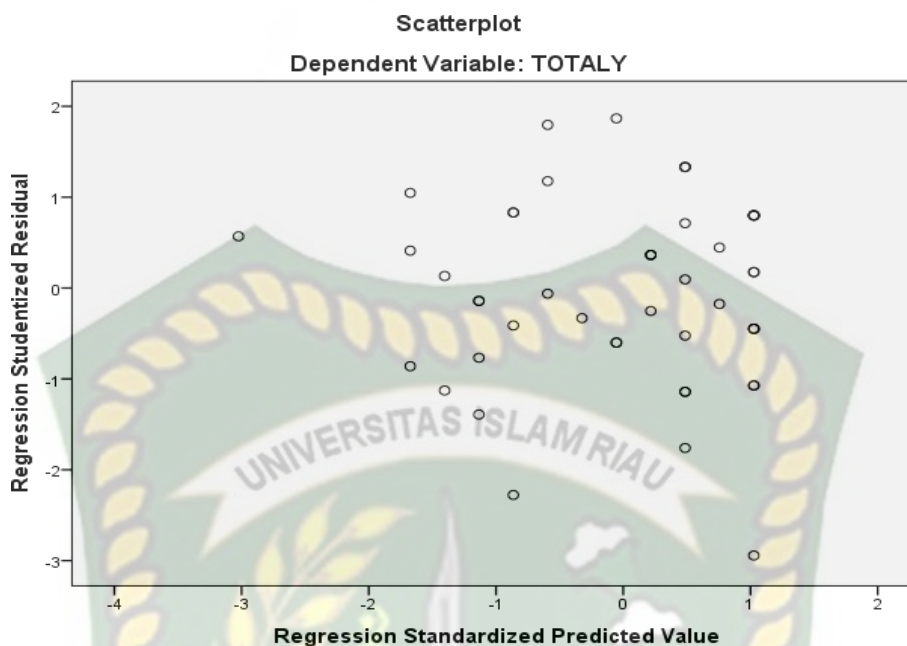
**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00**

Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel budaya organisasi sebesar 1,000. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

### 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyepit) pada gambar *scanttrplots* serta titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

**Gambar 5.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Dari gambar *Scanttrplots* data hasil pengolahan menggunakan SPSSVersi 21.00 diatas dapat kita simpulkan bahwa terlihat titik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyepit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

## 5.5 Analisis Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Divisi General Repair*

### PT. Agung Automall Pekanbaru

#### 5.5.1 Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

**STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1**

**TS = Tidak Setuju, nilainya 2**

**CS = Cukup Setuju, nilainya 3**

**S = Setuju, nilainya 4**

**SS = Sangat Setuju, nilainya 5**

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta atau apabila harga  $X = 0$

b : Koefisien regresi

X : budaya organisasi

$\varepsilon$  : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)



**Tabel 5.30**  
**Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja**  
**karyawan Divisi General Repair PT. Agung Automall Pekanbaru.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.889	2.928		7.477	.000
	Budaya organisai	.437	.063	.706	6.912	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh nya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y=21.889+0.437X+\varepsilon$$

Berdasarkan tabel 5.30, dapat disusun persamaan regresi yaitu :  $Y=21.889+0,437X+\varepsilon$ . Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 21.889 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh budaya organisasi ( $X=0$ ). Dengan koefisien regresi sebesar 0.437 dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi meningkat 1 satuan maka Semangat kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,437. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of signifikan* ( $0,000 < 0,050$ ) yang berarti pengaruhnya signifikan.

### 5.5.2. Uji –t

Uji – t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan



terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut

:

Ho dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

**Tabel 5.31**  
**Hasil Perhitungan Uji-t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.889	2.928		7.477	.000
	Budaya organisai	.437	.063	.706	6.912	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada uji  $t_{\text{hitung}}$  diketahui nilainya sebesar 6.912, jika dibandingkan dengan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.679. Hasil ini menunjukkan Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru adalah signifikan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru (Y), juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

### 5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan ( $r$ ) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan ( $R^2$ ) ini menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.32**  
**Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.488	1.638

- a. Predictors: (Constant), budaya organisasi  
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 5.32 diatas , diketahui variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,706.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R<sup>2</sup> sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R<sup>2</sup> sebesar 0,706 hal ini menunjukkan 70,6% perubahan terhadap faktor Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru sedangkan 29,4% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.  $Y=21.889+0.437X+\epsilon$

### 5.6 Pembahasan

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,437 dan bilangan konstantanya 21.889. Jadi, persamaan garis regresinya  $Y=21.889+0.437X+\epsilon$ . Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 21.889. Nilai signifikansi lebih kecil dari level

of significant ( $0,000 < 0,050$ ). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0.706 artinya 70,6% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Penggunaan budaya organisasi, sedangkan sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai thitung  $>$  ttabel ( $6,912 > 1,679$ ). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru, kesimpulannya hipotesis diterima.



## BAB VI

### PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru. dan kemudian memberikan saran-saran *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru

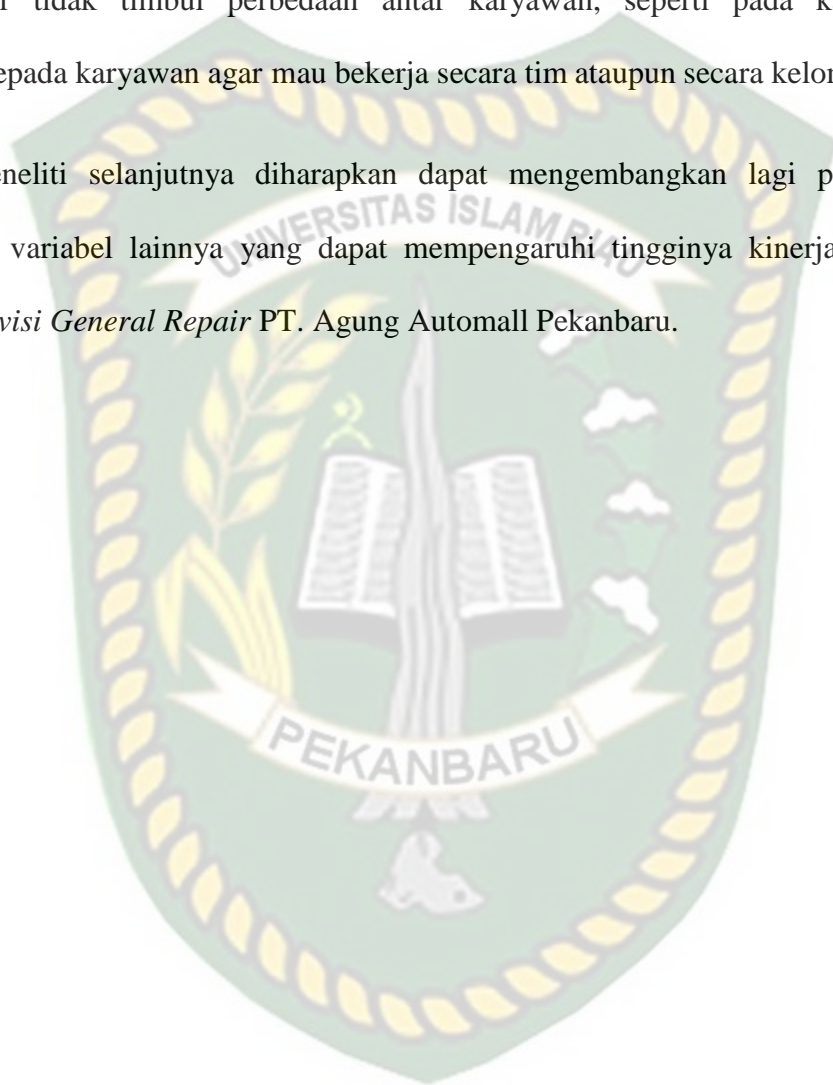
#### 6.1 Kesimpulan

1. Budaya organisasi pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru sudah terpenuhi dengan baik dan sempurna.
2. Kinerja karyawan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru sudah menghasilkan kerja yang bagus dan sesuai dengan target.
3. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya organisas positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru
4. R Square ( $R^2$ ) dari hasil penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0,706. Ini berarati bahwa budaya organisasi hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,6%. Sedangkan 29,4% hanya lagi dijesakan oleh faktor lain.

## 6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan pengarahan yang baik kepada setiap karyawan agar tidak timbul perbedaan antar karyawan, seperti pada karyawan dengan menekankan kepada karyawan agar mau bekerja secara tim ataupun secara kelompok.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan yang terjadi pada *Divisi General Repair* PT. Agung Automall Pekanbaru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, A. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. [Skripsi]. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta. 106 Hal.
- Dessler, G. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Klaten: PT. Intan Sejati ntoKlaten. 361 Hal.
- Ferryansyah, M. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studio Pda Dinas Informasi komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan). (Skripsi). Medan. Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatra Utara. 140 Hal.
- Hasibuan, Melayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat. 2011. Analisis Budaya Organisasi OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Sari Asih Ar-rahmah Tangerang. (Skripsi). Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Jakarta. 114 hal.
- John; Davis Keith. 1997. Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Slemba Empat. 274 Hal.
- Kharisma, G. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. (Skripsi). Jurusan Mnaajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. 112 Hal.
- Ndraha, T. 2005. Teori Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. 270 Hal.
- Wibowo. 2019. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketiga, Rajawali Post. Depok.
- Hery, 2019. Manajemen Kinerja. Jakarta : Kompas Gramedia.
- Mangkunegara (2010:9). evaluasi kinerja sumber daya manusia, bandung : remaja rosdakarya. arali.
- Prasetyo, dwi. (2011). pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt.asuransi jiwa sraya, tbk.jurnal manajemen. universitas pembangunan nasional “veteran”.
- Simanjuntak, P.J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Simamora, Hery. (1995:327) *Manajenen Sumber Daya Manusia, edisi 3*. Yogyakarta : Bagian penerbitan sekolah tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. *Metode Penelitian kombinasi*. Cet v ; Bandung : Alfabeta, 2014

Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*.

Sugiyono. (2010: 230) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*.

Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT .Raja Grafindo Persedian.

Widodo. (2017:71) . dalam Umar (2006) *Metode Penelitia*,

Jakarta : PT RajaGrafindo Persera

