

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SEMESTA NUSTRADISTRINDO CAB. PEKANBARU.

Saiful Anuar
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail : saiful.anuar40@yahoo.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru Pekanbaru Province..Does Organizational Culture Affect Employee Performance At PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru.? The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Culture on Employee Performance at PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru. The research method used is descriptive and quantitative. The population in this study were employees of PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru, which amounted to 41 people, samples were taken from the entire population, so the number of samples was 41 people. Based on the equation of Simple Linear Regression $Y = 16.144 + 0.467X$. The constant is 16.144, meaning that if the independent value of the X variable (education and training) is 0, then the value of the assessment variable of Y (competence) is the same as 16.144. The value of $t_{count} > t_{table}$ ($5.784 > 2.022$) then H_0 is rejected, meaning that there is a significant influence between education and training on competence. So it can be said that education and training affect competence. The total R Square (R^2) is 0.462 or 46.2%. This shows that the proportion of contributions, the influence of independent variables (education and training) on the dependent variable (competence) is 46.2%. While the remaining 53.8% is influenced by other variables that are not included in this.

Keywords: *Organizational Culture dan performance*

PENDAHULUAN

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 pegawai 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 memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

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, sehingga budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan berdampak pada kinerja yang tidak baik pula.

Masih banyak terdapat karyawan yang tidak menjalankan budaya organisasi yang ada, dapat di lihat dari kinerja mereka sehari-hari, padahal budaya organisasi sebagai ciri khusus serta sarana kebiasaan pembentuk sikap dan perilaku sumberdaya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan dimasa depan.

Tujuan dan manfaat budaya organisasi adalah sebagai penjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka jaringan komunikasi, kebersamaan, gotong royong kekeluargaan dan menyesuaikan diri baik dengan pihak internal maupun external, budaya organisasi selalu mengarah pada hal-hal yang baik dan positif guna meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tapi jika Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan semestinya maka akan menimbulkan berbagai permasalahan, seperti yang terjadi di PT.Semesta Nustra Distrindo ditemukan beberapa permasalahan salah satunya adalah masih banyak karyawan yang telat datang ketika briefing bahkan tidak mengikuti briefing yang dilaksanakan setiap pagi, komunikasi antar divisi yang kurang baik, sehingga berdampak pada kurangnya rasa kepedulian antar tim ketika dituntut untuk bekerja sama seperti waktu itu perusahaan mendapat pesanan dari customer dalam jumlah yang sangat banyak dan waktu yang singkat divisi distribusi sangat keteteran untuk menyiapkan dan packing orderan dalam jumlah yang sangat banyak, tetapi divisi lain yang terlihat agak santai dan

masih bisa menunda pekerjaan, malah tidak peduli dan tidak membantu rekan divisi distribusi dalam mempersiapkan pesananan.

sehingga pesanan pelanggan mengalami keterlambatan dalam pengiriman maka berdampak pada kekecewaan pelanggan, banyak pelanggan yang mengeluh dan complain, bahkan ada yang pindah ke toko lain, dengan adanya ketidakpuasan pelanggan serta banyak keluhan dari pihak-pihak eksternal organisasi, akan berdampak buruk/negatif bagi perusahaan.

Keluhan ini menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan, apabila terus berlanjut, pelanggan yang telah lama bekerjasama akan merasa tidak puas, tidak mau membeli bahkan pindah ketoko lain, seperti inilah imbas dari budaya organisasi yang tidak berjalan semestinya akan berdampak buruk pada hasil dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Fenomena-fenomena yang terjadi akibat budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik pada suatu perusahaan akan berimbas pada kinerja karyawan yang buruk, yang tidak sesuai dengan acuan budaya yang telah ditetapkan perusahaan maka perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

PT. Semesta Nustra Distrindo merupakan salah satu perusahaan distributor yang didirikan pada tanggal 01 Februari 2012 bergerak dibidang penjualan makanan ringan yang bekerjasama dengan salah satu perusahaan produksi makanan ringan terbesar di Indonesia yaitu PT. Siantar Top, Tbk. yang berpusat di Surabaya – Jawa Timur. Seiring berjalannya waktu perkembangan penjualan makanan ringan di Indonesia semakin meningkat maka permintaan konsumen juga meningkat melihat peluang tersebut maka perusahaan PT. Semesta Nustra Distrindo membuka anak cabang perusahaan di berbagai daerah yang ada di Indonesia salah satunya di daerah Provinsi Riau tepatnya di kota Pekanbaru yang beralamat di Jln. Garuda Sakti Km. 3, Komplek Pergudangan Angkasa 2 Blok A No. 02 Kecamatan Tampan – Pekanbaru.

Proses yang panjang PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru telah menjadi salah satu pilihan pengusaha-pengusaha besar maupun kecil yang ada didaerah Provinsi Riau sebagai tempat atau agen sumber penyedia makanan ringan snack dan biskuit brand Siantar Top.

Sumber : PT.Semesta Nustra Distrindo 2021

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang baik seperti kerjasama antar divisi yang baik akan mengiringi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan, selain itu keperdulian antar divisi yang terjadi diperusahaan akan mendatangkan kenyamanan dalam berkerja karena adanya rasa empati terhadap divisi lain, hal baik lainnya adalah komunikasi yang baik antar divisi serta briefing pagi yang dilakukan selalu memberikan langkah preventif kepada karyawan serta memberikan arahan dengan cara persuasive sehingga tercipta suasana yang kondusif pada saat briefing, namun budaya organisasi pada PT. Semesta Nustra Distrindo tidak berjalan dengan baik akibatnya banyak pekerjaan yang tertunda yang berdampak pada terhambatnya perkembangannya perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **”Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru.”**

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relatif sulit dirubah.

Menurut Robbins (2015), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak,

Tabel I

Budaya Organisasi PT. Semesta Nustra Distrindo

No	Budaya Organisasi Yang Seharusnya Dijalankan
1	Kerja sama antar divisi yang baik
2	Keperdulian antar divisi
3	komunikasi yang baik antar divisi
4	Briefing pagi yang dilakukan setiap pagi

karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut. Menurut Organ dalam Iskandar (2016:263) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apayang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Adapun menurut Mangkunegara (2010:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. Sedangkan menurut Schein (1985) dalam Riani (2011:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar

mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi atau peran di dalam perusahaan. Menurut Robbin dan Coulter (2012:79) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi. Adapun lima fungsi budaya organisasi tersebut adalah:

1. Budaya mempunyai peran dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri sendiri pribadi seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya menjadi perekat sosial yang dapat mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standarstandar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:68) terdapat 4 tipe budaya organisasi yaitu:

Kebudayaan Klan (*Clan Culture*) satu kebudayaan yang memiliki internal fokus dan lebih menghargai fleksibilitas daripada stabilitas dan kontrol. Kebudayaan klan mirip dengan organisasi tipe keluarga dimana

efektivitas dicapai dengan mendorong kerja sama antar pegawai. Tipe kebudayaan klan ini sangat berpusat pada pegawai dan berusaha untuk memenuhi kepaduan melalui mufakat dan kepuasan pekerjaan serta komitmen melalui keterlibatan karyawan.

Kebudayaan Adhokrasi (*adhocracy culture*) satu kebudayaan yang memiliki nilai eksternal dan menghargai fleksibilitas. Tipe kebudayaan ini membantu perkembangan penciptaan produk-produk dan layanan yang inovatif dengan menyesuaikan diri, kreatif, dan cepat menanggapi perubahan pasar. Kebudayaan adhokrasi tidak tergantung pada tipe kekuatan terpusat dan hubungan kekuasaan yang merupakan bagian dari pasar dan kebudayaan hierarkis. Kebudayaan adhokrasi juga mendorong para pegawai untuk mengambil resiko apapun, berpikiran diluar kebiasaan, dan bereksperimen dengan cara baru dalam penyelesaian sesuatu.

Kebudayaan Pasar (*Market Culture*) sebuah kebudayaan yang memiliki fokus eksternal yang kuat serta menghargai stabilitas dan kontrol. Organisasi-organisasi dengan kebudayaan pasar dikendalikan atas kompetisi dan hasrat yang kuat untuk mengantarkan hasil dan mencapai tujuan.

Kebudayaan hierarkis (*Hierarchy Culture*) sebuah kebudayaan yang memiliki fokus intenal yang menghasilkan keuntungan kerja yang lebih formal dan terstruktur, serta menghargai stabilitas dan kontrol lebih dari fleksibilitas.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi Menurut Elsa Vosva Sari (2013:18) terdiri dari:

1. Prilaku pemimpin
Tindakan nyata dari seorang biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
2. Mengedepankan misi perusahaan
Jika tujuansuatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misitersebut harus berjalan.

3. Proses pembelajaran
Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
4. Motivasi
Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012:231) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja menurut Wirawan (2012:5) adalah sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Dari beberapa pengertian di atas kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target.

Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:16), faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka

individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang memengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja

dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai..

Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2014:12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Quality, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. Quantity, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. Timeliness, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. Cost-effectiveness, terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. Need for supervision, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. Interpersonal impact, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi bisamenciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60)

bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Dalam penentuan Lokasi penelitian, Moleong (2007:132) menentukan cara terbaik untuk ditempuh dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan menjajaki lapangan dan mencari kesesuaian dengan kenyataan yang ada dilapangan. Sementara itu keterbatasan geografi dan praktis seperti waktu, biaya, tenaga perlu juga dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian. Lokasi yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (purposive), yang dilakukan di PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru Provinsi Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Objek ini disebut dengan satuan analisis. Satuan analisis ini memiliki kesamaan perilaku atau karakteristik yang ingin diteliti.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru yang berjumlah 41 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto (2010:174) yang apabila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel. Jadi pada penelitian ini sampelnya adalah 41 orang karyawan PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis menggunakan

Analisis deskriptif

yaitu suatu analisis dengan cara mengelompokkan data yang disusun sedemikian rupa, kemudian menghubungkannya dengan teoriteori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. (Suharsimi Arikunto, 2010:282)

Metode kuantitatif

adalah metode penelitian yang kemudian diolah dan di analisa untuk diambil kesimpulannya. (Suharsimi Arikunto, 2010:282)

Uji Instrumen

Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan dua pengamatan yaitu pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur indikator dalam kuisioner telah memenuhi persyaratan secara statistik atau tidak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini, diperoleh hasil bahwa nilai r hitung pada masing-masing variabel yang lebih besar dari pada r tabel untuk sampel 41 orang responden yaitu 0,308. Sedangkan untuk uji reliabilitas, diperoleh hasil nilai cronbach alpha, diperoleh hasil cronbach alpha untuk Budaya Organisasi sebesar 0.909 dan Variabel Kinerja sebesar 0.872 lebih besar dari 0.6. berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas

Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana

Dari hasil pengolahan dengan SPSS seperti terlihat pada tabel 5.32 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$Y = a + bX$ dimana

$Y = 16,144 + 0,467X$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 16,144 ini menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dianggap konstan atau (0) maka kinerja (Y) adalah sebesar 16,144. Dan nilai koefisien (b) + 0,467. Artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,467. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi dengan kinerja jika semakin besar nilai Budaya Organisasi maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kompetensi). Dari hasil regresi output dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.35 Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.144	3.059		5.278	0
	Budaya Organisasi	0.467	0.81	0.68	5.784	0.00

a. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 16, 2019

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t dengan $df\ n-k = 39$, sehingga didapat nilai $t_{tabel}\ 2,022$ maka dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karena $t_{hitung}\ (5,784)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}\ (2,022)$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Nustra Distrindo

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas Budaya Organisasi (X) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.462	.448	4.497242

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) = $(0,679 \times 0,679 = 0,462)$ atau 46,2% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,462 atau 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh

variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik yaitu :

1. Nilai konstanta (a) = 16,144 ini menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dianggap konstan atau (0) maka kinerja (Y) adalah sebesar 16,144. Dan nilai koefisien (b) + 0,467. Artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,467. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi dengan kinerja jika semakin besar nilai Budaya Organisasi maka semakin meningkat nilai kinerja.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara persial diperoleh nilai $t_{tabel}\ 2,022$ dan nilai $t_{hitung}\ (5,784)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}\ (2,022)$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Nustra Distrindo Cab. Pekanbaru
3. nilai koefisien determinasi (R^2) = $(0,679 \times 0,679 = 0,462)$ atau 46,2% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,462 atau 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Andespa, Roni. 2012. *Metodologi Riset Bisnis*. Pekanbaru: Al Huda Press.
- Arikunto, S 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung
- Coulter, Stephen P. Robbins and Mary. 2012. *Management, Eleventh Edition*, Alih Bahasa: Bob Sabran. Jakarta: Erlangga.
- Iskandar, I. 2016. Analisis Organizational Citizenship Behavior Pegawai Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Di Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 7(2), 259-271.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Indeks
- Sari, Elsa Vosva. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspem (Persero) Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.