



## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sales di PT. Sumatera Berlian Motors

Ridho Eko Saputro, Abdul Muthalib\*

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Medan Area, Indonesia

*Diterima Februari 2016; Disetujui April 2016; Dipublikasikan Juni 2016*

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja team sales di PT. Sumatera Berlian Motors. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 53 responden, dan dengan menggunakan metode *sampling* jenuh maka jumlah sampel adalah 53 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 29 butir soal untuk variabel budaya organisasi dan 27 butir soal untuk variabel kinerja karyawan dengan teknik *cronbach alpha* diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,864 untuk variabel budaya organisasi dan 0,800 untuk variabel kinerja karyawan. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 38,461 + 0.489X$ . Hasil uji determinasi dari nilai  $R^2$  adalah 0,213. Uji-t diperoleh  $t_{hitung} = 3,713$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

### Abstract

*The aimed of this research is to determine the effect of Organizational Culture to Employee Performance of Sales at PT. Sumatera Berlian Motors. The population of this research are 53 respondents, and use sampling jenuh was taken 53 respondents be sample. Technique of research collecting data questionnaire 29 items for organizational culture variable and 27 items for employee performance variable with cronbach alpha technique variable reliable in 0,864 for organizational culture variable and 0,800 for employee performance variable. While hypothesis test is use t-test. Based on results get the simple regression equation are  $Y = 38,461 + 0.489X$ . Results of Determination test from  $R^2$  are 0,213. And t-test showed  $t_{count} = 3,713$ . So, can get conclusion that there was positive and significant effect organizational culture to employee performance.*

**Keywords :** Organizational Culture and Employee Performance

**How to Cite :** Ridho Eko Saputro, Abdul Muthalib (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sales di PT. Sumatera Berlian Motors  
4 (1): 16-28

---

\*Corresponding author:

E-mail: [Abdulmuthalib@yahoo.com](mailto:Abdulmuthalib@yahoo.com)

P-ISSN-2549-9165

e-ISSN-2580-2011

## PENDAHULUAN

Jumlah sumber daya manusia di Indonesia sangat besar, apabila dapat di dayakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia.

Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Susanto (2006:109) "Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi".

Menurut Nawawi (2013:228) "Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia didalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat".

Budaya organisasi sangat penting dan mempengaruhi dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina

kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

PT. Sumatera Berlian Motors (SBM) berdiri ada tahun 1976 adalah Mitsubishi Motors and Mitsubishi Fuso Truck & Bus *authorized* dealer yang berlokasi di Jl. S. M. Raja KM. 7 No. 34 Medan. Merupakan dealer resmi 3S yaitu *Sales, Service/bengkel, Sparepart/suku cadang* serta layanan khusus *body repair*. Dibawah manajemen SBM group merupakan group terbesar serta penjualan kendaraan Mitsubishi terbesar di Indonesia.

Sumatera Berlian Motors juga memiliki strategi perusahaan yaitu membangun struktur organisasi yang sehat dan kokoh diseluruh unit perusahaan SBM Group dengan memperkuat jajaran manajemen serta pengembangan berkelanjutan sumber daya manusia untuk terciptanya citra yang kuat atas kepercayaan dan harapan terbentuknya budaya perusahaan yang berkualitas dan dilaksanakan secara terpadu peningkatan kemampuan eksekutif, pengawasan dilini struktural dan fungsional organisasi secara terus menerus.

Dalam sebuah perusahaan, departemen sale merupakan ujung tombak perusahaan karena departemen sale sangat besar pengaruhnya dalam penjualan produk atau jasa pada perusahaan tersebut dan oleh departemen sale juga produk dan jasa tersebut dikenal banyak orang yang mana hasil penjualan tersebut akan mendatangkan masukan (*income*) bagi perusahaan tersebut. Untuk itu budaya organisasi yang kondusif pada departemen sale agar terbentuknya motivasi bagi karyawan di departemen sale. Maka dari itu perlu diadakannya kajian lebih lanjut terhadap kinerja team sales yang berhubungan dengan budaya organisasi

sehingga kinerja team sales menjadi lebih optimal.

Menurut observasi yang dilakukan peneliti, berbagai hal permasalahan tersebut ditemukan dilokasi penelitian yaitu di Departemen Sale PT. Sumatera Berlian Motors seperti sebgaaian sales menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, karyawan yang tidak mengikutin brifieng pagi, sales yang sering dating terlambat, banyak sales yang tidak mengerjakan laporan tepat pada waktunya, kurangnya inisiativ sales dalam meberikan masukan-masukkan untuk kemajuan team, *Supervisor* (SPV) tidak memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahaan, tidak tepat waktu dalam memberikan insentif, dan kurangnya rasa untuk mengembangkan diri untuk mendorong hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumatera Berlian Motors yang berlokasi di Jl. S.M. Raja Km. 7 No. 34 Medan, Sumatera Utara Kode pos 20147. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juli 2016. Menurut Sugiyono (2011:117) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh team sales PT. Sumatera Berlian Motors yaitu 53 orang. Menurut Sugiyono (2011:118) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Cohen dkk (2005:92) mengatakan:

*Factors such as expense, time and accessibility frequently prevent researchers from gaining information from the whole population. Therefore they often need to be able to obtain data from a smaller group or subset of the total*

*population in such a way that the knowledge gained is representative of the total population (however defined) under study.*

Menurut Sugiyono (2011:126) jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum).

Menurut Sugiyono (2011:91) mengatakan "*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil maka peneliti memutuskan untuk menggunakan metode *sampling* jenuh. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh team sales PT. Sumatera Berlian Motors yaitu 53 orang.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat (*Dependent variabel*) pada peneltian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel bebas (*Independent variabel*) pada penelitian ini yang yaitu Budaya Organisasi (X) Variabel bebas (X) yaitu Budaya organisasi diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Inovasi dan mengambil resiko Berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail Berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.

- c. Orientasi hasil  
Mendeskripsikan sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- d. Orientasi individu  
Menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi terhadap tim  
Berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu
- f. Agresivitas  
Menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
- g. Stabilitas  
Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi

Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Hasil kerja.  
Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya
2. Perilaku kerja.  
Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja diicantumkan dalam standar kerja,

prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi

3. Sifat pribadi.  
Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- (1)observasi yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian
- (2) kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari likert.

Menurut Sugiono (2008:134) Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Selanjutnya jawaban dari pertanyaan memiliki bobot skor yang berbeda dan pemberian skor ini akan dihasilkan empat kategori:

- Jawaban sangat setuju diberi skor 4
- Jawaban setuju diberi skor 3
- Jawaban kurang setuju diberi skor 2
- Jawaban tidak setuju diberi skor 1

Adapun Layout angket sebagaimana pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1 Lay Out Angket**

Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Butir	Jumlah
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Kreativitas	1,2,3	3
		Pengambilan Resiko	4,5,6	3
	Perhatian Terhadap Detail	Akurat/Teliti	7,8,9	3
	Orientasi Hasil	Tujuan Perusahaan	10,11,12 12,13,14	6
	Orientasi Individu	Pengaruh	15,16,17	3

		Hasil Kerja	18,19,20	3
	Orientasi terhadap tim	Kerjasama	21,22,23,24	4
	Agresivitas	Persaingan	25,26,27	3
	Stabilitas	Keseimbangan	28,29,30	3
Kinerja Karyawan	Hasil Kerja	Kuantitas hasil kerja	1,2,3,4	4
		Kualitas hasil kerja	5,6,7	3
		Efisiensi dalam melaksanakan tugas	8,9,10	3
	Perilaku Kerja	Disiplin kerja	11,12,13	3
		Inisiatif	14,15,16	3
		Ketelitian	17,18,19	3
	Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	Kepemimpinan	20,21,22	3
Kejujuran		23,24,25	3	
Kreatifitas		26,27,28	3	
Jumlah				58

Sumber: Robbins (2006:279) dan Wirawan (2009:54)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini pengukuran validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*. Teknik ini dikembangkan oleh Karl Pearson dan sering kali disebut teknik korelasi Pearson.

Rumus Korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = angka korelasi *product moment*

N = banyaknya sampel

$\sum XY$  = jumlah total perkalian skor butir soal dengan skor total

$\sum X$  = Skor butir soal

$\sum Y$  = skor total

Kemudian hasil r hitung diinterpretasi dengan nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila r hitung > r tabel maka butir soal instrumen valid dan apabila r hitung ≤ dari r tabel maka butir soal instrument tidak valid. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan instrumen, apabila datanya memang benar sesuai kenyataannya maka berapa kalipun diambil tetap akan memperoleh hasil yang

sama. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian adalah rumus *Cronbach Alpha* yaitu:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan dan banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = total varians butir

$\sigma_t^2$  = total varians

Rumus menghitung total varians butir :

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

rumus menghitung total varians

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

Kemudian hasil r hitung diinterpretasi dengan nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila r hitung ≥ r tabel maka butir soal instrumen reliabel dan apabila r hitung < dari r tabel maka butir soal instrument tidak reliabel. Analisis ini digunakan untuk mengetahui Kinerja Karyawan yang diakibatkan oleh Budaya Organisasi.

$Y = a + bx$

Dimana:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{N \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{N \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

(Sudjana, 2002:315)

Keterangan :

Y = Nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai pembeda

x = Nilai variabel bebas (Budaya Organisasi)

Perhitungan ini digunakan untuk mengetahui sumbangan (kontribusi) variabel x terhadap variabel y.

$$r^2 = \frac{b(N \sum xy - (\sum x)(\sum y))}{N \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

(Sudjana, 2002:370)

Keterangan :

$r^2$  = determinasi

b = koefisien variabel bebas

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Uji-t dilakukan untuk mengetahui signifikansi antara variabel x dengan variabel y.

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana, 2002:377)

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 95% atau alpha 5% maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dan sebaliknya apabila ternyata  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima sedangkan  $H_a$  di tolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sumatera Berlian Motors (SBM) berdiri ada tahun 1976 adalah Mitsubishi Motors and Mitsubishi Fuso Truck & Bus *authorized dealer* merupakan dealer resmi 3S yaitu *Sales, Service/bengkel, Sparepart/suku cadang* serta layanan khusus *body repair*. Dibawah manajemen SBM group merupakan group terbesar serta penjualan kendaraan Mitsubishi terbesar di Indonesia dengan Product Line Up berupa L300, T120ss, Strada Triton L200, Colt Diesel, Fuso, Mirage dan Outlander Sport. Sumatera Berlian Motors merupakan Dealer Resmi Pajero Sport dan juga merupakan salah satu Dealer Resmi Traktor Head dari 3 dealer lainnya di Indonesia.

Sumatera Berlian Motors juga memiliki strategi perusahaan yaitu membangun struktur organisasi yang sehat dan kokoh diseluruh unit perusahaan SBM Group dengan memperkuat jajaran manajemen serta pengembangan berkelanjutan sumber daya manusia untuk terciptanya citra yang kuat atas kepercayaan dan harapan terbentuknya budaya perusahaan yang berkualitas dan dilaksanakan secara terpadu peningkatan kemampuan eksekutif, pengawasan dilini struktural dan fungsional organisasi secara terus menerus.

Menjadi group perusahaan yang kuat dan terkemuka diantara Dealer Mitsubishi lain di Indonesia. Terbaik dan terpercaya didalam melayani kebutuhan masyarakat akan fasilitas transportasi kendaraan Mitsubishi dan dengan penuh ketulusan memberikan pelayanan prima untuk kepuasan total, melalui cara yang paling memuaskan guna mendapatkan keuntungan memadai bagi perusahaan sebagai tujuan untuk mempertahankan eksistensi dan perkembangan perusahaan. Menjamin keuntungan terhadap investasi para pemegang saham, terpercaya dengan integritas tinggi untuk menjalin kerja sama yang baik dengan pihak distributor dan mitra kerja, serta memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan dan staff untuk berkarya dan berprestasi.

Untuk mengetahui Budaya Organisasi dilakukan dengan cara membandingkan harga-harga yang diperoleh dari jawaban atas pernyataan dengan menggunakan skala sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{4 - 1}{4}$$

$$i = 0,75$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diperoleh interval 0,75 sehingga skala nilai yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skala Nilai**

Interval	Kategori
1,00 – 1,74	Tidak Baik
1,75 – 2,49	Kurang Baik
2,50 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Kemudian setelah penelitian dilakukan, diperoleh data hasil penelitian

Berdasarkan Variabel X diketahui bahwa : Sales didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dikategorikan "sangat baik". Sales didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan dikategorikan "sangat baik". Sales diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan "sangat baik". Sales tidak pernah mendapat masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan dikategorikan "sangat baik". Sales tidak pernah mendapat resiko dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan "sangat baik". Sales siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan dikategorikan "sangat baik". Sales dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dikategorikan "baik". Sales dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dikategorikan "sangat baik".

Organisasi memotivasi sales untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan dikategorikan "sangat baik". Sales senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal dikategorikan "baik". Sales berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik dikategorikan "sangat baik". Sales senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik dikategorikan "baik". Sales menekankan pada hasil, tapi juga proses usaha untuk mencapai hasil yang optimal dikategorikan "sangat baik". Sales berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dikategorikan "sangat baik". Sales termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada dikategorikan "sangat baik".

Organisasi memotivasi sales untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada dikategorikan "sangat baik". Sales merasa senang dengan pekerjaan yang ditekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang memotivasi dalam bekerja dikategorikan "sangat baik". Sales bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan dikategorikan "sangat baik". Sales memahami

sebagai berikut:

struktur organisasi yang ada di kantor dikategorikan "sangat baik". Sales berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dikategorikan "sangat baik". Sales berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan dikategorikan "baik". Sales dituntut menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dikategorikan "sangat baik". Sales dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab sales dikategorikan "baik".

Sales senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik dikategorikan "sangat baik". Sales melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan dikategorikan "baik". Sales merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik dikategorikan "sangat baik". Sales merasa nyaman dengan kondisi organisasi dikategorikan "sangat baik". Dengan mengetahui jumlah nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban responden terhadap angket yaitu 3,329 maka Budaya Organisasi dalam kategori "sangat baik".

Untuk mengetahui Budaya Organisasi dilakukan dengan cara membandingkan harga-harga yang diperoleh dari jawaban atas pernyataan dengan menggunakan skala sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{4 - 1}{4}$$

$$i = 0,75$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diperoleh interval 0,75 sehingga skala nilai yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Skala Nilai**

Interval	Kategori
1,00 – 1,74	Tidak Baik
1,75 – 2,49	Kurang Baik
2,50 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Kemudian setelah penelitian dilakukan, diperoleh data hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Atas Variabel Y Berdasarkan Nomor Item Soal**

No. Item	Pilihan Jawaban								Jumlah		Rata-rata
	A=4		B=3		C=2		D=1				
	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	F	SC	
1	24	96	28	84	1	2	0	0	53	182	3,434
2	22	88	20	60	9	18	2	2	53	168	3,169
3	25	100	18	54	9	18	1	1	53	173	3,264
4	22	88	29	87	1	2	1	1	53	178	3,358
5	28	112	20	60	5	10	0	0	53	182	3,434
6	26	104	24	72	3	6	0	0	53	182	3,434
7	24	96	25	75	4	8	0	0	53	179	3,377
8	24	96	20	60	9	18	0	0	53	174	3,283
9	14	56	31	93	6	12	2	2	53	163	3,075
10	22	88	23	69	7	14	1	1	53	172	3,245
11	27	108	20	60	6	12	0	0	53	180	3,396
12	25	100	25	75	3	6	0	0	53	181	3,145
13	21	84	31	93	1	2	0	0	53	179	3,377
14	25	100	23	69	4	8	1	1	53	178	3,358
15	24	96	25	75	4	8	0	0	53	179	3,377
16	29	116	17	51	7	14	0	0	53	181	3,415
17	25	100	19	57	9	18	0	0	53	175	3,301
18	26	104	22	66	4	8	1	1	53	178	3,358
19	23	92	27	81	3	6	0	0	53	179	3,377
20	21	84	25	75	7	14	0	0	53	173	3,264
21	23	92	27	81	2	4	1	1	53	178	3,358
22	24	96	23	69	6	12	0	0	53	177	3,339
23	29	116	21	63	3	6	0	0	53	185	3,490
24	23	92	24	72	6	12	0	0	53	176	3,320
<b>JUMLAH</b>										4252	72,218
<b>RATA-RATA KESELURUHAN</b>											3,009

Berdasarkan Tabel 4.3 distribusi frekuensi jawaban atas Variabel Y diketahui bahwa : Sales turut merencanakan, melaksanakan serta mengorganisasikan program kerja dengan baik dikategorikan “sangat baik”. Sales menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi dikategorikan “baik”. Sales merasa bertanggung jawab atas kemajuan organisasi dikategorikan “sangat baik”. Jumlah

jam kerja sales telah memenuhi target jam kerja yang berlaku dikategorikan “sangat baik”. Sales mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh saya dengan baik dikategorikan “sangat baik”. Sales merasa nyaman dengan kondisi organisasi dikategorikan “sangat baik”. Sales melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan dikategorikan “sangat baik”. Ketika sedang bekerja, sales merasa menikmati dengan

ikhlas apa yang dikerjakan dikategorikan “sangat baik”. Sales bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghindari kerugian dimasa mendatang dikategorikan “baik”.

Sales datang ke tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan dikategorikan “baik”. Sales pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan dikategorikan “sangat baik”. Sales tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja selesai dikategorikan “sangat baik”. Sales mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut dikategorikan “sangat baik”. Sales memiliki cara untuk meningkatkan kemajuan organisasi dikategorikan “sangat baik”. Sales melakukan pekerjaan dengan tepat dikategorikan “sangat baik”. Sales melakukan pekerjaan dengan akurat, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal dikategorikan “sangat baik”. Sales berusaha untuk perhatian terhadap tugas-tugas yang dibebankan dikategorikan “sangat baik”.

Sales bersikap sopan dan santun dalam pergaulan di lingkungan kerja dikategorikan “sangat baik”. Sales berusaha untuk memberikan semangat kerja kepada teman kerja dikategorikan “sangat baik”. Sales melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan dikategorikan “sangat baik”. Sales dengan jujur melaksanakan prosedur kerja dari perusahaan dikategorikan “sangat baik”. Sales melaporkan hasil kerja dengan baik dengan keadaan sebenarnya dikategorikan “sangat baik”. Sales selalu berfikir positif untuk kesuksesan organisasi dikategorikan “sangat baik”. Organisasi memotivasi saya untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan “sangat baik”.

Dengan mengetahui jumlah nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban responden terhadap angket yaitu 3,217 maka Kinerja Karyawan dalam kategori “baik”.

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Dari hasil uji validitas akan diperoleh butir item pertanyaan yang dinyatakan valid. Oleh karena itu sebelum dilakukan penelitian kepada Team Sales PT. Sumatera Berlian Motors terlebih dahulu dilakukan uji validitas instrument guna menguji apakah angket layak

atau tidak digunakan dalam mengumpulkan informasi atau data bagi penelitian ini.

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir soal instrumen valid dan apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka butir soal instrument tidak valid.

Untuk melihat hasil uji validitas budaya organisasi digunakan program SPSS 21 for windows yaitu dengan melihat nilai *total Pearson Correlation*. Hasil uji validitas angket item nomor 1 sampai nomor 29 dapat dilihat pada tabel berikut yang diambil dari *Output Correlation*:

**Tabel 4.4**  
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,578	0,367	Valid
2	0,632	0,367	Valid
3	0,426	0,367	Valid
4	0,380	0,367	Valid
5	0,407	0,367	Valid
6	0,459	0,367	Valid
7	0,616	0,367	Valid
8	0,480	0,367	Valid
9	0,637	0,367	Valid
10	0,670	0,367	Valid
11	0,253	0,367	Tidak Valid
12	0,515	0,367	Valid
13	0,670	0,367	Valid
14	0,445	0,367	Valid
15	0,632	0,367	Valid
16	0,578	0,367	Valid
17	0,379	0,367	Valid
18	0,555	0,367	Valid
19	0,480	0,367	Valid
20	0,426	0,367	Valid
21	0,412	0,367	Valid
22	0,517	0,367	Valid
23	0,397	0,367	Valid
24	0,412	0,367	Valid
25	0,380	0,367	Valid
26	0,390	0,367	Valid
27	-0,170	0,367	Tidak Valid
28	0,380	0,367	Valid
29	0,548	0,367	Valid

Sama dengan uji validitas budaya organisasi (X) pada 4.1.1.1 uji validitas juga dilakukan pada kinerja karyawan (Y). Untuk melihat hasil uji validitas kinerja karyawan juga digunakan program SPSS 21 for windows yaitu dengan melihat nilai *total Pearson Correlation*. Hasil uji validitas angket item

nomor 1 sampai nomor 27 dapat dilihat pada tabel berikut yang diambil dari *Output Correlation*:

**Tabel 4.5**  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,379	0,367	Valid
2	0,389	0,367	Valid
3	0,380	0,367	Valid
4	0,093	0,367	Tidak Valid
5	0,392	0,367	Valid
6	0,444	0,367	Valid
7	0,419	0,367	Valid
8	0,426	0,367	Valid
9	0,605	0,367	Valid
10	0,494	0,367	Valid
11	0,528	0,367	Valid
12	0,567	0,367	Valid
13	0,395	0,367	Valid
14	0,480	0,367	Valid
15	0,465	0,367	Valid
16	0,406	0,367	Valid
17	0,453	0,367	Valid
18	0,500	0,367	Valid
19	0,404	0,367	Valid
20	0,216	0,367	Tidak Valid
21	0,506	0,367	Valid
22	0,383	0,367	Valid
23	0,389	0,367	Valid
24	0,552	0,367	Valid
25	0,185	0,367	Tidak Valid
26	0,422	0,367	Valid
27	0,426	0,367	Valid

Tujuan utama uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument tersebut apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Kriteria besarnya koefisien reliabilitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% atau alpha 5% maka angket tersebut dianggap reliabel dan sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka angket dianggap tidak reliabel. Untuk melihat hasil uji reliabilitas Budaya Organisasi digunakan program SPSS 21 for

*windows* yaitu dengan melihat nilai  $r_{Alpha}$  (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut yang diambil dari *Output Reliability* :

**Tabel 4.6**  
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	29

Dari tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* =0,864 dengan  $r_{tabel} = 0,367$ . Berdasarkan kriteria pengujian reliabilitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu  $0,864 > 0,367$  pada taraf signifikan 95% atau alpha 5%, maka dapat disimpulkan bahwa angket variabel Budaya O

Sama halnya dengan uji reliabilitas budaya organisasi, untuk melihat hasil uji reliabilitas Kinerja karyawan digunakan program SPSS 21 for *windows* yaitu dengan melihat nilai  $r_{Alpha}$  (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut yang diambil dari *Output Reliability* :

**Tabel 4.7**  
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	27

Dari tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* =0,800 dengan  $r_{tabel} = 0,367$ . Berdasarkan kriteria pengujian reliabilitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yaitu  $0,800 > 0,367$  pada taraf signifikan 95% atau alpha 5%, maka dapat disimpulkan bahwa angket variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat reliabel.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh antara dua variabel bebas terhadap variabel terikat, dan untuk memperoleh hasil datanya, penulis menggunakan program SPSS 21 for *windows* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	38.461	11.858		3.243	.002	14.655	62.267					
X	.489	.132	.461	3.713	.001	.225	.753	.461	.461	.461	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diperoleh koefisien X = 0,489 dan nilai konstanta sebesar 38,461 sehingga persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 38,461 + 0,489X$$

Persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai konstanta 38,461 maksudnya adalah apabila variabel budaya organisasi dianggap nol maka kinerja karyawan yang diperoleh adalah 38,461. Koefisien variabel budaya organisasi X=0,489 maksudnya adalah apabila variabel budaya organisasi ditingkatkan

sebesar satu satuan atau seratus persen, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,489 atau 48,9%. Dari persamaan dapat dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi antara variabel bebas budaya organisasi (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai R<sup>2</sup> (*R Square*). Besarnya nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.461 <sup>a</sup>	.213	.197	6.03367	.213	13.783	1	51	.001	1.335

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,213 atau 21,3%. Nilai ini memberikan pengertian bahwa budaya organisasai berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21,3%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar analisa penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi

mempengaruhi kinerja karyawan, maka digunakanlah uji-t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikasi (sig) penelitian dengan taraf signifikan 95% atau  $\alpha < 0,05$ . Dan hasil untuk  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	38.461	11.858		3.243	.002	14.655	62.267					
X	.489	.132	.461	3.713	.001	.225	.753	.461	.461	.461	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan di atas di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,713 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$  berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,713 > 2,007) maka hipotesis penelitian yang menyatakan : “Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja sales pada PT. Sumatera Berlian Motors” dapat diterima.

Sebelum angket disebarakan kepada responden harus dilakukan uji coba untuk melihat kevalidan dan ke reliabelan dari angket tersebut. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dan  $n = 29$  maka item soal. Begitu juga sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dan  $n = 29$ , maka item soal tidak valid. Dengan ketentuan tersebut, dari 29 item soal pada variabel budaya organisasi diperoleh 27 item soal yang valid dan 2 item soal tidak valid. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan dari 27 item soal diperoleh 24 item soal yang valid dan 3 item soal yang tidak valid.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Variabel Y digunakan rumus Regresi Linier Sederhana dengan koefisien Regresi Konstanta a sebesar 38,461 dan b sebesar 0,489. Dengan demikian diperoleh untuk persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 38,461 + 0,489X$ . Persamaan ini berarti bahwa sebelum Budaya Organisasi dilakukan sepenuhnya oleh team sales PT.Sumatera Berlian Motors adalah sebesar 38,461 dan apabila sales pc team sudah melaksanakan budaya organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,489 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering budaya organisasi diterapkan maka akan memberikan

pengaruh yang positif terhadap kinerja sales pada PT. Sumatera Berlian Motors.

Selanjutnya, untuk mengetahui besar kontribusi atau sumbangan Variabel X dan Variabel Y dihitung dengan menggunakan Determinasi  $r^2$  menurut Karl Pearson. Dan dari hasil perhitungan dapat diketahui kontribusi atau sumbangan budaya organisasi (Variabel X) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) adalah sebesar 0,213 atau sebesar 21,3% sedangkan 78,7% lagi dipengaruhi oleh faktor lain atau dari variabel lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus Uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,713 dan  $t_{tabel}$  2,007 pada taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = N - 2 = 53 - 2 = 51$ . Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 3,713 > 2,007 maka hipotesis yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kinerja sales pc team pada PT.Sumatera Berlian Motors” dapat diterima.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil persamaan Regresi Linier Sederhana  $Y = 38,461 + 0,489X$ . Hal ini berarti jika Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja sales pada PT.Sumatera Berlian Motors meningkat sebesar 0,489 satuan. Persamaan tersebut menunjukkan persamaan regresi linier sederhana bersifat positif. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja sales pada PT.Sumatera Belian Motors, dimana nilai  $t_{hitung}$  3,713. Kontribusi Budaya Organisasi terhadap

kinerja sales pada PT.Sumatera Berlian Motors adalah sebesar 0,213 atau 21,3% maka hipotesis yang menyatakan: “Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja sales pada PT. Sumatera Berlian Motors” dapat diterima.

Sutarto. 2006. Dasar-dasar Organisasi. Yogyakarta: Gadjadara University Press

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat

#### DAFTAR PUSTAKA

Alindra, Aput Ivan. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta

Cohen, Elizabeth G. 2004. Teaching Cooperative Learning. New York: State University of New York Press

Dalimunthe, Asraf Halim. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan). Medan. Universitas Sumatera Utara

Deddy Mulyadi, Rivai, Veitzhal. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers

Halimatussadiyah. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Manrijeron, Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Kalijaga

Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Moeldjono, Djokosantoso. 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Nawawi, Ismail. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: Kencana

Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara

Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia

Siagian P, Sondang. 1995. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara

Sudjana. 2002. Metode Statistika. Bandung: Tarsito

Sugiyono. 2011. Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D. Bandung: Alfabeta

Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. 2006. Strategi Organisasi. Yogyakarta: Amara Books.