

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam masa persaingan usaha yang terus menjadi ketat kinerja yang dipunyai karyawan dituntut buat terus bertambah. Salah satu metode buat meningkatkan kinerja yang dipunyai oleh karyawan di industri merupakan diadakannya sesuatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut terbuat cocok kebutuhan dari industri. Tidak hanya itu disiplin kerja serta budaya organisasi pula membagikan sokongan dalam tingkatan kinerja karyawan. Buat bisa melakukan tugasnya dengan baik serta handal butuh ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Disiplin kerja serta Budaya kerja hendak sanggup timbul dalam kinerja seorang karyawan bila mereka memiliki dasar nilai- nilai yang baik. kemunculan tersebut didorong oleh sesuatu area kerja yang kondusif.

Salah satu langkah buat mempertahankan serta tingkatan kinerja karyawan bisa dicoba dengan mengevaluasi kinerja karyawan sehingga industri bisa mengenali serta memutuskan apakah karyawan memerlukan Pelatihan ataupun tidak buat bisa menciptakan kinerja yang baik serta maksimal.

Dalam menetapkan kinerja yang maksimal dibutuhkan terdapatnya pemberian pembelajaran yang baik dimana aktivitas tersebut diberikan sebab pada dasarnya Karyawan yang bekerja terdiri dari orang- orang yang berbeda latar

balik pembelajaran, status sosial, ekonomi serta sebagainya yang kesimpulannya hendak bekerja sama pada satu area kerja yang sama. Aspek yang selanjutnya merupakan Pelatihan. Sehabis Karyawan menuntaskan pembelajaran secara resmi hendaknya diiringi dengan pelatihan Karyawan itu sendiri. Jadi dari uraian diatas bisa disimpulkan pelatihan hendak membentuk sikap karyawan yang cocok dengan yang diharapkan industri, misalnya cocok dengan budaya industri. Setelah itu hendak membekali karyawan dengan bermacam pengetahuan, keahlian serta kemampuan, cocok dengan bidang pekerjaannya.

Seluruh industri tentu memiliki standar sikap yang wajib dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan baik secara tertulis ataupun tidak serta mengiginkan para Karyawan buat mematuhi selaku upaya buat meningkatkan produktivitas tetapi dalam kenyataan sering terjadi.

Karyawan selaku manusia memiliki kelemahan antara lain permasalahan ketertiban. Oleh, sebab itu Disiplin merupakan sesuatu wujud ketaatan terhadap ketentuan baik tertulis ataupun tidak tertulis yang sudah diresmikan. Dimana kala anggota organisasi terletak di dalam sesuatu industri hingga disitulah kelangsungan hidup karyawan sepanjang dia bekerja.

Budaya organisasi berfungsi dalam menetapkan batasan maksudnya budaya menghasilkan perbandingan yang jelas antara satu organisasi serta yang lain dimana perihal ini menghasilkan keunikan budaya pada sesuatu organisasi dimana budaya bawa sesuatu rasa bukti diri terhadap anggota-anggota organisasi. Budaya pula memudahkan munculnya komitmen pada

suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu seorang dan tingkatkan kemantapan sistem sosial. Dengan Terdapatnya budaya organisasi yang baik bisa pengaruhi kinerja karyawan.

PT. Suraco Jaya Abadi Motor selaku industri yang bergerak di bidang penjualan motor, spare parts serta jasa service yang berbentuk jasa service bergaransi serta universal(servis bayar) berupaya memaksimalkan sumber energi yang dipunyai secara berkesinambungan dalam sistem manajemen yang diterapkan buat mengutamakan kepuasan pelanggan/konsumen. Industri PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo dalam melaksanakan tugasnya serta mengelola industri dibantu oleh staf tiap- tiap karyawan yang berjumlah 40 orang.

Memandang keadaan ini serta sistem yang diterapkan industri buat penuhi kepuasan pelanggan/ konsumen hingga industri wajib pula berupaya tingkatkan kinerja karyawan ada pula upaya buat meningkatkan kinerja karyawan yakni dengan diadakannya Pembelajaran serta Pelatihan(Diklat), penarapan Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi kepada seluruh karyawan sehingga diharapkan bisa tingkatkan rasa yakin diri sekalian bisa tingkatkan ketertiban dalam bekerja sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik, maksimal serta lebih produktif sehingga perusahaan bisa menggapai tujuan yang sudah diresmikan ialah tingkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta pula dapat tingkatkan sistem manajemen yang diterapkan industri.

Bersumber pada penjelasan di atas jelas nampak kalau Diklat, Disiplin kerja serta Budaya Organisasi berhubungan erat dengan kinerja

karyawan. Dari latar balik diatas hingga periset tertarik melaksanakan riset yang bertajuk:“ Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo”

1. 2 Rumusan Masalah

Dari latar balik tersebut di atas periset bisa merumuskan permasalahan selaku berikut:

- a. Apakah Diklat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo?
- b. Apakah Disiplin Kerja mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo?
- c. Apakah Budaya Organisasi mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo?

1. 3 Tujuan Penelitian

- a. Buat menguji serta menganalisis pengaruh Diklat terhadap kinerja Karyawan.
- b. Buat menguji serta menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
- c. Buat menguji serta menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan.

1. 4 Manfaat Penelitian

- a. Khasiat Teoritis

- 1) Menaikkan pengetahuan kajian ilmu Manajemen Sumber Energi Manusia yang bisa dijadikan referensi untuk periset lebih lanjut
- 2) Buat menaikkan pengetahuan kajian ilmu sumber energi manusia khususnya menyangkut ikatan diklat, disiplin kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang bisa dijadikan referensi tentang riset pada waktu yang hendak tiba.

b. Khasiat Praktis

1. Untuk industri diharapkan bisa membagikan bonus data serta masukan selaku bahan pertimbangan dalam riset yang bertujuan buat tingkatan kinerja karyawan.
2. Untuk penulis bisa menyamakan, menaikkan serta meningkatkan ilmu manajemen personalia yang sudah penulis miliki dibangku kuliah, khususnya menimpa pengaruh diklat, disiplin kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk pihak lain bisa digunakan dalam menaikkan pengetahuan selaku bahan perbandingan dalam membongkar permasalahan yang seragam.

1. 5 Ruang Lingkup Serta Batas Penelitian

- a. Supaya tidak jadi ulasan yang meluas serta meyimpang hingga butuh dibuatkan sesuatu batas permasalahan. Ada pula ruang lingkup serta batas riset yang hendak dibahas ialah; Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.1.2 Proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran Pendidikan/Pelatihan (Diklat). Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran Pendidikan/Pelatihan (Diklat).

Teori Pembelajaran/ Pelatihan (Diklat) factor yang mempengaruhi proses dan pendidika dan pelatihan di bedakan menjadi 2 yait: perangkat lunak (Aplikasi) dan perangkat keras (Hardware) menurut Soekidjo dalam Rikson (2009).

Perangkat lunak dalam proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat) ini mencakup kurikulum, organisasi Pendidikan/Pelatihan (Diklat), perturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras juga besar pengaruhnya terhadap proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat) dalam fasilitas-fasilitas mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan dan sebagainya.

2.1.3 Metode Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Metode Pembelajaran/ Pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan

penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) untuk mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorif tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Siswanto, 2005). Wilson (2012) mengemukakan metode diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat), ialah

a. Metode latihan atau training terdiri dari lima cara yaitu:

- 1) Dalam Pekerjaan, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar.
- 2) Dalam Ruangan, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada Karyawan baru dan melatih merekamperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan,
- 3) Bermain peran dan Demonstrasi, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, vidio dsb.
- 4) Simulasi, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan

dijumapai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya walaupun itu hanya merupakan tiruan saja.

- 5) Magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para Karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

b. *Classroom Methods*, yang terdiri dari:

- 1) Ceramah, metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya,
- 2) Rapat, pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-sarannya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya,
- 3) Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaannya sudah diprogram melalui komputer, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.
- 4) Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuannya

agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya.

- 5) *Rol Playing*, metode ini dilakukan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya, hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu.
- 6) Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara menyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan mutlak benar, sehingga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberi informasi.
- 7) Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat orang lain.

2.1.4 Indikator Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Adapun indikator dari Pendidikan/Pelatihan (Diklat) menurut Rae dalam Sofyandi (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelsaatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
- b. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makanannya memuaskan.

Selain itu indikator yaang dapat mengukur variabel Pendidikan/Pelatihan (Diklat) meliputi : (Mangkunegara, 2013).

1. Waktu pelaksanaan DIKLAT, yang mencakup:
 - a) Frekuensi Peserta Mengikuti Diklat
 - b) Kesesuaian Pelaksanaan Diklat dengan waktu yang ditetapkan
2. Peserta DIKLAT, yang mencakup :
 - a) Intensitas kehadiran peserta
 - b) Latar Belakang Pendidikan

3. Metode Penyampaian materi DIKLAT, yang mencakup :
 - a) Mekanisme Penyampaian materi DIKLAT oleh instruktur
 - b) Peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan DIKLAT
 - c) Komunikasi antara instruktur dan peserta DIKLAT
4. Instruktur, yang mencakup
 - a) Kemampuan/penguasaan instruktur terhadap materi DIKLAT
5. Sarana dan Prasarana DIKLAT, yang mencakup :
 - a) Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlahpeserta
DIKLAT
 - b) Ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan DIKLAT
6. Materi DIKLAT, yang mencakup :
 - a) Kesesuaian materi DIKLAT dengan tugas dan pekerjaan
peserta.
 - b) Penerapan/aplikasi materi diklat dalam pelaksanaan tugas

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2011) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Fitriana dan Agustina (2012) menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dari para karyawan untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Disiplin adalah kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturann yang tidak tertulis (Permatasari, dkk. 2015).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesiapan seorang Karyawan / karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari besok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para Karyawan, antara lain:

- a. Agar para Karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik terttulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada

pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-normayang berlaku pada organisasi.
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014) faktor yang mempengaruhi disiplin Karyawan adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
 Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
 Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karna dalam lingkungan organisasi atau instansi semua Karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya baik melalui

perakataaan,aksi, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diresmikan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Apabila ada seseorang Karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin dimana pemimpin tersebut diharap dapat mengarahkan para Karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010) perlu dipahami indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

2.2.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya mmenciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang ahharus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- a. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh Karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi.

Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Schein (1988) dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung dalam hampir semua definisi kultur organisasi adalah adanya “sesuatu” yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (*shared or held in common*). Mengenai “sesuatu” tersebut para ahli mengajukan pandangan yang berbeda-beda :

- a. Keteraturan pola perilaku ketika orang berinteraksi :
keteraturan pola bahasa, adat istiadat (*custom*) dan tradisi,

serta ritual-ritual yang mereka gunakan secara berulang-ulang dalam berbagai situasi yang berbeda.

- b. Norma-norma kelompok : standar dan nilai-nilai yang secara tersirat berlaku pada kelompok orang yang bekerja pada unit yang sama.
- c. *Exposed value* : prinsip atau nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit dan terbuka oleh sebuah kelompok sebagai suatu tujuan yang hendak mereka capai.
- d. Filosofi formal : kebijakan umum atau prinsip-prinsip ideologis yang menjadi pedoman sebuah kelompok dalam hubungannya dengan pemegang saham, pekerja, pelanggan, atau pemangku kepentingan lainnya.
- e. Aturan-aturan main : aturan-aturan implisit yang berlaku dalam sebuah organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru untuk diterima sebagai bagian dalam organisasi itu.
- f. Iklim organisasi : suasana perasaan yang meliputi suatu kelompok berdasarkan penataan ruang fisik dan cara anggota organisasi memperlakukan satu sama lain dengan pelanggan atau orang luar.
- g. Keahlian khusus : kompetensi khusus yang ditunjukkan oleh anggota-anggota suatu kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu, kemampuan membuat hal-hal tertentu yang

diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya yang terkadang tidak dinyatakan dalam bentuk tertulis.

- h. Pola berfikir, mental models, atau paradigma linguistik : peta kognitif yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu kelompok yang menjadi pedoman persepsi, pikiran, dan bahasa yang diajarkan kepada anggota baru melalui sosialisasi.
- i. Makna bersama : pemahaman yang muncul (*emergent understanding*) yang diciptakan oleh anggota-anggota kelompok dalam interaksi mereka satu sama lain.
- j. Simbol-simbol integratif : gagasan, perasaan, dan citra-citra yang dikembangkan suatu kelompok sebagai ciri mereka yang terkadang tidak diciptakan secara sadar tetapi terlihat dari bentuk bangunan, tata ruang kantor, dan artifak-artifak material lainnya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas mengenai pengertian Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu sistem atau aturan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu organisasi yang kemudian dijadikan suatu patokan pada setiap program pengembangan organisasi dan juga setiap kebijakan yang diambil.

2.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2008) menyatakan untuk menilai kualitas Budaya Organisasi Suatu Organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu :

- a. Inisiatif individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana para Karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- c. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- d. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- e. Dukungan Manajement, yaitu tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- f. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku Karyawan.
- g. Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) mengemukakan empat fungsi budaya organisasi, yaitu :

- a. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
- b. Memudahkan komitmen kolektif.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Robbins (2008) mengemukakan pandangannya tentang terciptanya dan kelangsungan suatu budaya organisasi yaitu budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya kemudian nilai-nilai tersebut dipengaruhi secara kuat oleh kriteria-kriteria tertentu untuk diseleksi.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat 7 indikator budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana Karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana Karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan disetiap tim-tim bukannya individu.
- f. Kegresifan. Berkaitan dengan keagresifan Karyawan.
- g. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

2.3.5 Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2010) mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain:

- a. Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
- b. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
- c. Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status.

2.3.6 Budaya Organisasi Yang Kuat

Deal dan Kennedy (2007) mengemukakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat sebagai berikut :

- a. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam instansi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam instansi sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
- c. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam instansi, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pada pimpinan tertinggi.
- d. Organisasi/instansi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan instansi dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan, misalnya, pemberi saran terbaik, inovator tahun ini, dan sebagainya.
- e. Memiliki jaringan kultur yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya. Budaya organisasi yang kuat menjadi mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan

sehingga sangat mempengaruhi kinerja seperti yang di kemukakan oleh Robins (2008) melalui beberapa indikator seperti :

- 1) Pengarahan yaitu setiap organisasi mempunyai arah yang ditentukan oleh pimpinannya dalam mencapai tujuan begitupun dalam instansi swasta setiap instansi pasti diarahkan pimpinan untuk memperoleh tujuan yang akan dicapai.
- 2) Inisiatif yaitu kebebasan yang di berikan oleh organisasi terhadap individu dalam mengemukakan ide-ide untuk dapat memperoleh kemajuan yang lebih baik hal ini juga di lakukan oleh perusahaan swasta dimana setiap Karyawan berhak mengemukakan ide-ide yang ada untuk memperoleh kinerja yang baik dalam perusahaan serta memperoleh kemajuan suatu perusahaan.
- 3) Ketulusan merupakan suatu pekerjaan yang di lakukan secara sungguh-sungguh dan ikhlas dalam menjalani suatu pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.
- 4) Integritas adalah sikap dan mental yang menjung tinggi nilai kebenaran dalam organisasi. Hal ini perlu dilakukan oleh perusahaan, sebab dalam perusahaan pada saat menjalankan tugas Karyawan/karyawan dapat menjalankan

tugas berdasarkan prosedur berdasarkan aturan dari perusahaan tersebut.

- 5) Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.
- 6) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para Karyawan dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

Dari beberapa indikator tersebut Thoha (2011) mengemukakan secara umum bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja melalui kelompok, individu, dan struktur. Sebab dalam suatu instansi manapun pasti memiliki kelompok, individu dan struktur yang bekerja guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja (2013) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam yakub (2014) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum sesuai.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, Karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan Karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan Karyawan.

Byar dan Bue dalam Sutrisno (2014), mengemukakan adanya dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor yang individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.4.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut Rivai (2011), Teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

- a. Skala peringkat (*Rating Scale*).
- b. Daftar pertanyaan.
- c. Metode catatan prestasi.
- d. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
- e. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
- f. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).
- g. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
- h. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*).
- i. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang

tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Menurut Rivai (2011), Adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu :

- 1) Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*).
- 2) Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*).
- 3) Penilaian secara psikologis.
- 4) Pusat penilaian (*Assesment Center*).

2.4.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2011), Pada dasarnya meliputi :

- a. Meningkatkan etos kerja.
- b. Meningkatkan motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- d. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- e. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.

- f. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
- h. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- j. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- k. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- l. Pemutusan hubungan kerja pemberian sanksi ataupun hadiah.
- m. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- n. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan
- o. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- p. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

- q. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
- r. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- s. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- t. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.4.5 Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Mathisa dan Jacson (2002) indikator dari kinerja adalah :

- a. *Quality* : kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Indikatornya adalah banyaknya kesalahan tugas yang dilakukan karyawan, dan banyaknya perbaikan atau complain dari atasan.
- b. *Quantity* : Jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Indikatornya adalah jumlah tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan.
- c. *Timelines* : Batas waktu setiap penyelesaian tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Indikatornya adalah standar waktu penyelesaian pekerjaan oleh Karyawan.
- d. *Need for supervision* : Perlu tidaknya pengawasan dan kehadiran. Indikatornya adalah frekuensi pengawasan dan bekerja efektif sesuai jam kerja yang ditetapkan.
- e. *Interpersonal impact* : Tingkat seorang Karyawan menunjukkan kerjasama di sekelilingnya. Indikatornya kemampuan

memengaruhi Karyawan lain dan kemampuan bekerjasama dengan Karyawan lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Andi Amalia Dwinisya Ansar (2017)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Makassar-Pettarani.	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Diketahui bahwa ketiga variabel yakni pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah KC Makassar-Pettarani.
2	Muh. Ery Putro Haryadi (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada	Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2),	Diketahui Bahwa Kedua variabel yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja

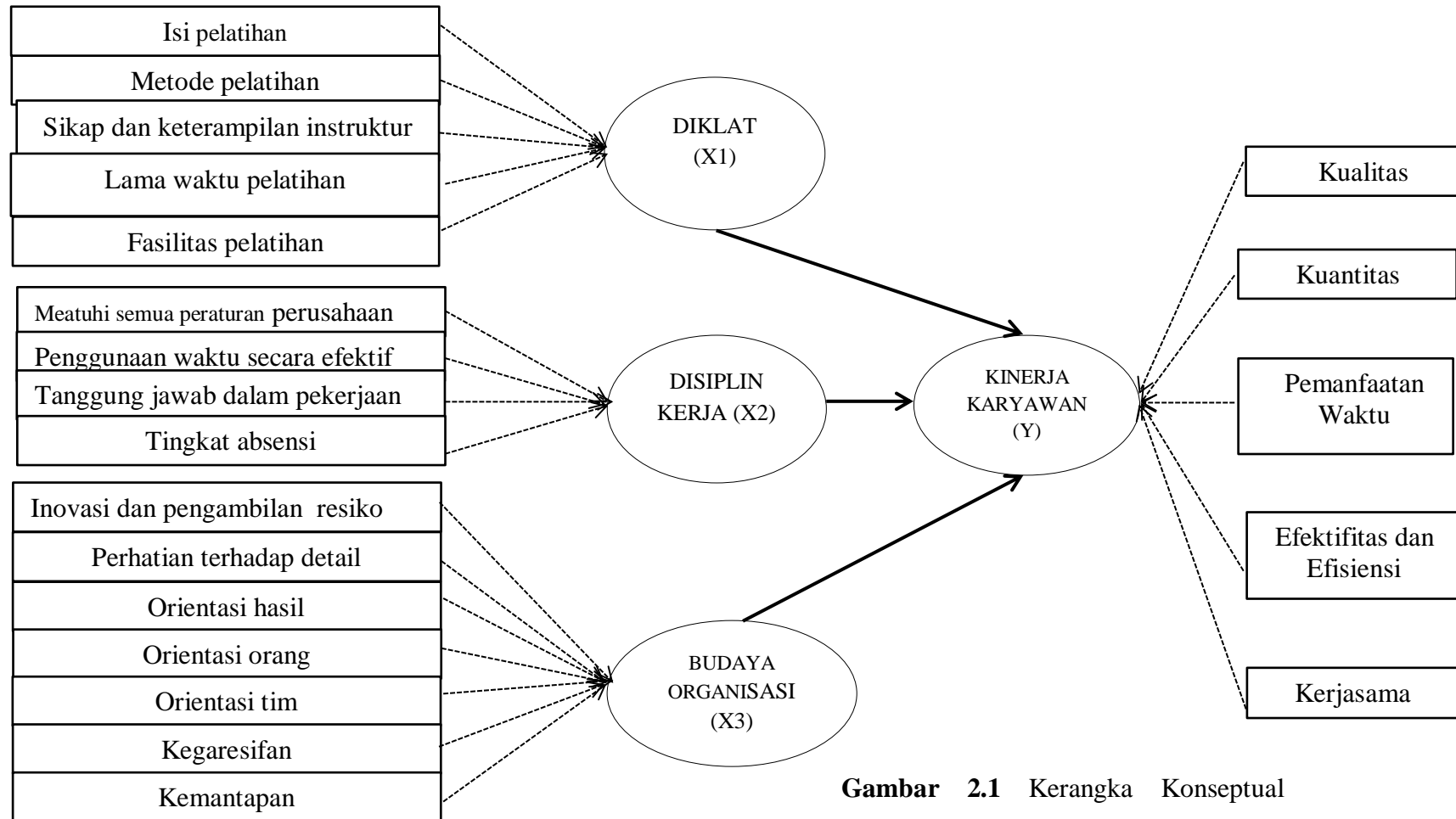
		Pt. Arisma Dawindo Sarana	Kinerja (Y)	(X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3	Raditya Singgih Jatilaksono (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Abank Irek Creative Yogyakarta..	Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja (Y)	Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian Disiplin kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Abank Irek Creative Yogyakarta..
4	Hariman Syaleh (2017)	Analisis Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan asset Daerah	Diklat (X1), Disiplin(X2), Kinerja (Y)	Hasil pengujian menunjukkan Diklat dan Disiplin kerja pengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

		Kabupaten Lima Puluh Kota.		
5	Riza Rezita (2015)	Pengaruh Diklat terhadap kinerja karyawan pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).
6	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Disiplin kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten

				Jombang, baik secara parsial maupun bersama-sama.
7	Michellyn Felicia (2018)	Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bumi Menara Internusa	Kualitas Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Kualitas Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
8	Any Isvandiari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang	Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel-Variabel tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang.
9	Indah Puspita Sari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan

		Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun	dan Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.
10	Nico Harumanu Feel (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.	Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka Konseptual dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Karyawan

Dari Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riza Rezita (2015) mengenai “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)” dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, namun peningkatan kinerja Karyawan pada masing-masing organisasi mempunyai presentase sendiri begitu juga pada BPAD DIY. Oleh karena itu dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi Karyawan maka Karyawan mengalami perubahan yang positif baik pengetahuan kemampuan dan keterampilan yang semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia seperti diklat ini.

H1: Diklat berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja Karyawan

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Ery Putro Haryadi (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arisma Dawindo Sarana”. Diperoleh hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arisma Dawindo Sarana. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja Karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan

c. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2016) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Hal ini dipengaruhi oleh sebagian besar Karyawan setuju untuk berani mengambil

tindakan beresiko dalam pelaksanaan program/kegiatan peningkatan sarana dan prasarana aparatur demi kemajuan instansi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya budaya organisasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja Karyawan yang baik, sebaliknya apabila budaya organisasi kurang baik akan menghasilkan kinerja Karyawan yang kurang baik pula.

H3 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh diklat, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo. Waktu Penelitian bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam Juliand & Irfan (2014), "Populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian." Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo yang berjumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono (2012), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam penelitian ini semua subjek penelitian digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan tetap PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.
- 2) Data Kualitatif, yaitu informasi yang bukan dalam bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara, serta data secara lisan maupun tulisan dari dalam perusahaan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

b. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.

Dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

2) Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis yang ada pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipakai adalah sebagai berikut:

- a. Kepustakaan (literatur), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi buku, makalah, artikel, jurnal dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.
- b. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- c. Wawancara (*interview*), yaitu mengadakan wawancara langsung pada objek penelitian.
- d. Daftar pernyataan (*questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert dengan lima poin. Untuk

keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat di beri skor sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Jawaban Kuesioner

Ketegori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penelitian juga sebagai petunjuk bagi yang membaca.

a. Variabel Independen (X)

Yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya atau bisa disebut sebagai variabel yang memengaruhi variabel dependen. Variable bebas dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pengembangan karyawan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dari para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Indikatornya adalah:

- a) Isi pelatihan.
- b) Metode pelatihan
- c) Sikap dan keterampilan instruktur
- d) Lama waktu pelatihan
- e) Fasilitas pelatihan

2) Disiplin Kerja (X_2)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang diukur adalah:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d) Tingkat absensi

1) Budaya Organisasi (X_3)

Budaya organisasi adalah aturan yang dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Indikator yang diukur adalah :

- a) Inovasi dan pengambilan resiko
- b) Perhatian terhadap detail
- c) Orientasi hasil
- d) Orientasi orang
- e) Orientasi tim
- f) Kegaresifan
- g) Kemantapan

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karna adanya variabel independen (bebas) (Sugiono, 2010). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja. Indikator yang diukur adalah:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Pemanfaatan Waktu
- d) Efektifitas dan Efisiensi
- e) Kerjasama

3.7 Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Setelah data dikumpulkan, maka pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasi skor-skor tiap item pertanyaan dengan skor total. Analisis korelasi dilakukan dengan rumus korelasi *product moment pearson* (Suprayitno, 2011:42).

Uji Validitas variabel Diklat (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi dibandingkan dengan r -tabel, dicari pada alpha 0,05 dengan $(n-3) = 60-3=57$, maka didapat r -tabel sebesar 0,216. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. soal	r -hitung	r -tabel	Keterangan
Diklat (X_1)	Pernyataan 1	0,661	0,216	Valid
	Pernyataan 2	0,318	0,216	Valid
	Pernyataan 3	0,612	0,216	Valid
	Pernyataan 4	0,512	0,216	Valid
	Pernyataan 5	0,464	0,216	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Hasil uji validitas pada tabel 3.1. di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid karena semua r -hitung lebih besar dari r -tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas variabel Diklat atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika

kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Menurut (Ghozali, 2006: 46) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,671	6

Hasil uji Reliabilitas pada tabel 3.2 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliabel karena *Cronbach's Alpha* sebesar 0,671 lebih besar dari *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Hasil **Uji Validitas** variabel **Disiplin Kerja** (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi dibandingkan dengan r -tabel, dicari pada α 0,05 dengan $(n-3) = 60-3=57$, maka didapat r -tabel sebesar 0,216. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. soal	r ^{-hitung}	r ^{-tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	Pernyataan 1	0,569	0,216	Valid
	Pernyataan 2	0,645	0,216	Valid
	Pernyataan 3	0,545	0,216	Valid
	Pernyataan 4	0,708	0,216	Valid
	Pernyataan 5	0,596	0,216	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Hasil uji validitas pada tabel 3.3. di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid karena semua r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Menurut (Ghozali, 2006: 46) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (á). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji relibialitas dapat dilihat pada tabel 3.4. berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	6

Hasil uji Reliabilitas pada tabel 3.4 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliable karena *Cronbach's Alpha* sebesar 0,736 lebih besar dari . *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji validitas variabel Budaya Organisasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi dibandingkan dengan r-tabel, dicari pada alpha 0,05 dengan $(n-3) = 60-3=57$, maka didapat r-tabel sebesar 0,216. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. soal	r ^{-hitung}	r ^{-tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₃)	Pernyataan 1	0,546	0,216	Valid
	Pernyataan 2	0,658	0,216	Valid
	Pernyataan 3	0,587	0,216	Valid
	Pernyataan 4	0,421	0,216	Valid
	Pernyataan 5	0,394	0,216	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Hasil uji validitas pada tabel 3.5. di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid karena semua r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Uji Reliabilitas variabel Budaya Organisasi atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Menurut (Ghozali, 2006: 46) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.6. berikut ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,678	6

Hasil uji Reliabilitas pada tabel 3.6 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliable karena

Cronbach's Alpha sebesar 0,678 lebih besar dari . *Cronbach Alpha* > 0,60.

Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi dibandingkan dengan r-tabel, dicari pada alpha 0,05 dengan $(n-3) = 60-3=57$, maka didapat r-tabel sebesar 0,216. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. soal	r ^{-hitung}	r ^{-tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,659	0,216	Valid
	Pernyataan 2	0,548	0,216	Valid
	Pernyataan 3	0,593	0,216	Valid
	Pernyataan 4	0,701	0,216	Valid
	Pernyataan 5	0,639	0,216	Valid

Sumber: Data diolah 2021

Hasil uji validitas pada tabel 3.7. di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid karena semua r-hitung lebih besar dari r-tabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Menurut (Ghozali, 2006: 46) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.4. berikut ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,746	6

Hasil uji Reliabilitas pada tabel 3.8 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah reliable karena *Cronbach's Alpha* sebesar 0,746 lebih besar dari . *Cronbach Alpha* > 0,60.

c. Uji Hipotesis

Uji F

Uji *F* (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Untuk *F* kriteria yang digunakan adalah:

1. H_0 : ditolak jika $\text{Sig Fhitung} < \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).

2. H_0 : diterima jika $\text{Sig Fhitung} > \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).

Asumsi bila terjadi penolakan H_0 dapat diartikan sebagai adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tetapi bila terjadi penerimaan H_0 , dapat diartikan sebagai tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

b. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

X1 = Diklat

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Budaya Organisasi

e

=error

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.2 Sejarah Perusahaan

PT. Suraco Jayaabadi Motor adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualankendaraan bermotor roda dua. Didirikan pada tanggal 1 Februari 1990 sesuai dengan Akte pendirian Nomor 10 dari Kantor Notaris Ny. Pudji Redkji Irawati, SH dan Akte perubahan notaris Mahmud Said, SH Nomor 118 tanggal 22 September 1997. Dimana perusahaan berbentuk persero terbatas (PT) dengan komposisi saham, Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35% sejak didirikan PT. Suraco Jayaabadi Motor dengan status perusahaan sebagai main dealer untuk menjual kendaraan bermotor roda dua merek YAMAHA dengan wilayah pemasarannya meliputi hampir seluruh wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. PT. Suraco Jayaabadi Motor dalam pemasarannya mampu bersaing dengan dealer-dealer lain yang menjadi distributor kendaraan bermotor roda dua lainnya.

PT. Suraco Jayaabadi Motor pada saat pertama didirikan berlokasi di jalan Sulawesi Nomor 48-86 Sentral Yamaha Palopo pada tahun 1996 Kantor tersebut telah resmi menjadi kantor

cabang, kemudian pada tahun 1996 tersebut PT. Suraco Jaya abadi Motor Yamaha Palopo pindah ke kantor barunya di Jalan Andi Pangeran Pettarani. Dimana tersebut berfungsi sebagai pusat sekaligus show room untuk semua jenis kendaraan bermotor. Di kantor inilah seluruh penjualan dan service dilakukan.

Tahun 2000, PT Suraco Jaya Abadi Motor kemudian mengembangkan usahanya di Kota Palopo dan menjadi cabang resmi penjualan sepeda motor merek Yamaha satu-satunya di Tana Luwu sampai tahun 2005 dengan memulai jaringan resmi Yamaha dengan aktivitas 3S, yaitu Sales (penjualan), Spare Parts (suku cadang) dan Service (perbaikan). Di Tana Luwu, PT . Suraco Jaya Abadi Motor mempunyai cabang lain antara lain cabang Masamba, cabang Malili dan cabang belopa. Di antara beberapa cabang PT Suraco Jaya Abadi Motor, cabang Palopo yang memiliki tingkat aktivitas 3S yang lebih tinggi dari cabang-cabang lain. Dengan kata lain, dalam bidang penjualan motor, penjualan spare parts dan jumlah motor yang diservis setiap hari menunjukkan bahwa cabang Palopo mencapai rating teratas. Hal ini mungkin disebabkan jumlah penduduk dan pengguna sepeda motor merek Yamaha di kota Palopo lebih tinggi serta ditunjang lokasi yang strategis dan terletak di pusat kota, sedangkan dalam hal penyediaan

suku cadang (spare parts) dan servis tidak semua cabang Yamaha melakukan aktivitas ini.

Sejalan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat dan terbukanya kesempatan berusaha yang diberikan oleh pemerintah serta dukungan tersedianya sumber daya manusia, sumber daya alam yang melimpah dan kemajuan teknologi memungkinkan banyaknya perusahaan didirikan dalam satu bidang usaha dan menghasilkan barang dan jasa yang sama hal ini mengakibatkan persaingan usaha yang semakin kompetitif saat ini. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang bergerak dibidang marketing (pemasaran) hendaknya memberi sumbangan pada perluasan dan pemuasan kebutuhan dan keinginan manusia. Pemasaran haruslah merupakan sarana dari organisasi untuk mengetahui kebutuhan manusia yang tidak terpenuhi, barulah menjadi peluang usaha, menciptakan pemenuhan kebutuhan yang di gunakan itu sendiri. Mempertahankan untuk tetap hidup dan memperoleh keuntungan sangat tergantung dari kemampuan untuk menciptakan manusia yang selalu berubah.

PT Suraco Jaya Abadi Motor sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan motor, spare parts dan jasa service yang berupa jasa service bergaransi dan umum (servis bayar) berupa mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki secara

berkesinambungan dalam sistem manajemen yang diterapkan untuk mengutamakan kepuasan pelanggan/konsumen.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Salah satu persyaratan yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan lancar sebagai mana yang diharapkan, yaitu apabila terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dinyatakan dengan tegas, maka dapat diharapkan dan dapat mendorong kerja sama yang baik untuk meningkatkan produktifitas pekerja serta keinginan untuk melakukan sesuatu yang sempurna sehingga dapat memperlancar tugas dalam perusahaan, sangatlah diperlukan suatu struktur organisasi yang baik dapat menimbulkan suasana dimana keputusan yang perorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud.

Hal ini penting karena adanya struktur organisasi yang baik akan menimbulkan kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dengan kata lain, garis komando dalam struktur organisasi harus digambarkan dengan jelas agar setiap bagian dapat terkoordinir semua bagiannya masing-masing dengan baik sehingga kemungkinan kerja sama yang baik akan menciptakan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Untuk dapat menjalin kerja sama yang cukup baik dan harmonis maka perusahaan ini memiliki metode organisasi garis (*line organization*) dengan alasan diantara:

1. Disiplin Kerja Karyawan yang Baik
2. Atara karyawan dapat terjalin pengertian satusama lain
3. Proses pengambilan keputusan dan instruksi-instruksi dapat berjalan lancar
4. Rasa solidaritas dan spontanitas seluruh anggota organisasi umumnya besar karena mereka saling mengenal satu sama lain.

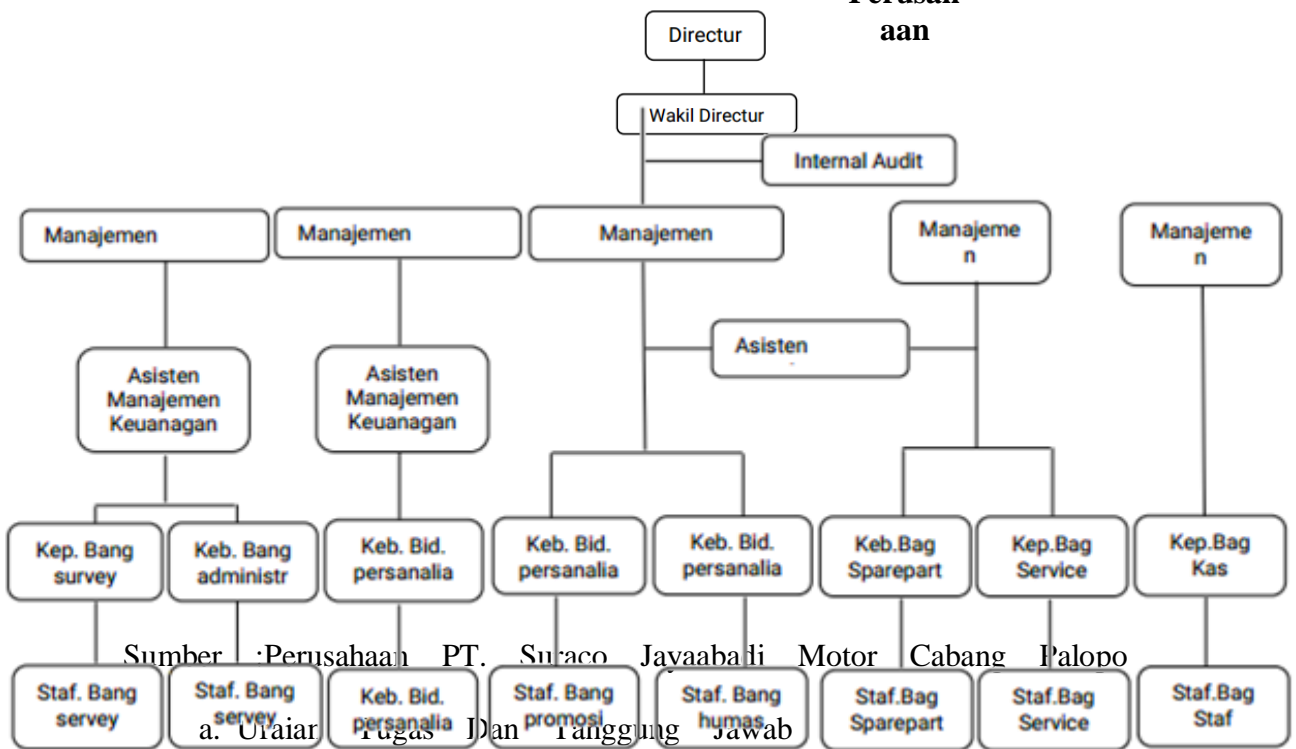
Dengan adanya struktur organisasi dapat dilihat garis tugas, wewenang dan tanggung jawab seseorang yang telah bekerja dalam perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi ini dapat mencegah adanya kesimpangsiuran daripada tugas, wewenang dan tanggung jawab yang telah berlaku pada seseorang yang telah diberikan tanggung jawab.

Agar perusahaan tercapai dengan baik, maka diperlukan suatu susunan organisasi yang bddaik. Penilaian suatu struuktur organisasi yang baik atau tidaknya pada suatu perusahaan, tergantung pada perusahaan itu sendiri atau dengan kata lain struktur ornganisasi merupakan hal yang dinamis dalam arti harus ssesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan.

Demikian pula dengan pandangan manajemen bagaimana pola hubungan yang disusun. Penyusunan struktur organisasi dapat dilihat dari:

- a) Aspek pembagian kerja (*spesifikasi*) dimana berbagai fungsi yang harus dilaksanakan atau dikerjakan oleh perusahaan serta bagian-bagian yang menanganinya.
- b) Aspek integrasi (koordinasi) dimana berbagai bagian sehingga merupakan suatu kesatuan yang terarah kepada pelaksanaan tujuan dari perusahaan.

Gambar. 41
Struktur Organisasi
Perusahaan



Berdasarkan struktur organisasi tersebut, maka digariskan uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sebagai berikut:

1. Direktur/Wakil direktur

- a) Memimpin Perusahaan

- b) Menandatangani dan menyetujui pengeluaran serta penerimaan kas dan bank
- c) Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menyangkut masalah perusahaan, baik internal atau eksternal.
- d) Memimpin rapat dalam mengevaluasi kegiatan atau rencana kerja masing-masing
- e) Menandatangani surat-surat keluar

2. Internal Audit dan pajak

- a) Mengawasi pelaksanaan kebijakan perusahaan yang ditetapkan oleh Direksi dan tanggung jawab kepala Wakil Direktur
- b) Merencanakan, mengusulkan dan mengatur pelaksanaan program pengendalian item untuk menjamin fungsi audit item yang sebaik-baiknya
- c) Membuat laporan yang berhubungan dengan perpajakan
- d) Melaksanakan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan fungsi dan dibutuhkan oleh direksi
- e) Menelaan dan menilai kebenaran, ketetapan dan pelaksanaan sistem dan prosedur akuntansi bila perlu diadakan perbaikan-perbaikan

3. Manajer

- a) Menggantikan Direktur/Wakil direktur berhalangan

- b) Menandatangani surat-surat sesuai batas pendelegasian wewenang
- c) Merencanakan kegiatan perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek
- d) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta berwenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing bagian kepada Direktur/Wakil direktur

4. Bagian asisten manajer

Tugasnya membantu manajer dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan dan bertanggung jawab kepada manajemen

5. Pemasaran

- a) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian pemasaran
- b) Menetapkan strategi pemasaran
- c) Mengumpulkan dan menyiapkan data dan informasi tentang situasi pasar
- d) Bertanggung jawab kepada manajemen pemasaran
- e) Menyusun rencana kerja dimasa yang akan datang
- f) Mengadakan event-event sebagai bentuk promosi perusahaan

6. Bagian Penjualan

- a) Menyusun program penjualan
- b) Mendistribusikan produk-produk kebagian dialer

- c) Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dialer-dialer
- d) Bertanggung jawab kepada manajer perusahaan

7. Bagian keuangan

- a) Menangani masalah penerimaan dan pengeluaran Cas/bank, dengan bukti-bukti autentik administrasi keuangan
- b) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibagian keuangan
- c) Menerima dan menyelesaikan utang piutang perusahaan
- d) Setiap perusahaan dapat dilaksanakan dengan persetujuan pimpinan perusahaan dengan melalui dengan manajemen pemasarann
- e) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan

8. Akuntansi

- a) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dibagian akuntansi kepada manajer kuntansi
- b) Membuat laporan keuangan bulanan, tahunan antara lain: Neraca, Laba rugi, Hutang piutaang, persedian barang dan penjualan
- c) Mencatat dan mengaelolah semua transaksi yang menyebabkan perubahan-perubahan atas harta dan utang secara satuan dan kumulatif

- d) Melakukan pengawasan intern terhadap semua aktifitas perusahaan yang menyangkut akuntansi manajemen

9. Bagian personalia

- a) Mengawasi, menilai dan mengevaluasi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan
- b) Membuat daftar usulan kenaikan gaji
- c) Membayar gaji atau tunjangan dan lain-lain kepada karyawan
- d) Menyelesaikan dan menerima karyawan baru
- e) Membuat usulan penerimaan karyawan baru
- f) Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan

10. Kepala cabang

- a) Memimpin perusahaan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari secara oprasional
- b) Melaksanakan program perusahaan secara terpadu
- c) Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan sesuai batasan pendelagasian
- d) Menandatangani surat-csurat sesuai dengan wewenang
- e) Menandatangani bukti penerimaan pengeluaran kas atau bank sesuai pendelegasian wadewenangnya
- f) Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta terhadap tugas masing-masing bagian dan bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan

11. Bagian spare part dan service

- a) Mengkoordinir, mengatur, dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bidang spare part atau *service*
 - b) Melaksanakan tugas perbaikan atau service kendaraan bermotor
 - c) Menggandakan penjualan spare part
 - d) Membuat daftar usulan penambahan spare part di gudang
 - e) Mengatur dan menjaga spare part di gudang
 - f) Melayani keluhan dan kebutuhan konsumen atas kepemilikan kendaraan sepeda motor
 - g) Bertanggung jawab atas pimpinan perusahaan
 - h) Tugas lain adalah persetujuan untuk kemajuan perusahaan.
- Dalam membangun tugas dan tanggung jawab yang tersusun dalam *job description* tersebut maka setiap personil yang ada dalam berbagai kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

4.1.4 Visi Dan Misi PT. Suraco Jayaabadi Motor Cabang Palopo

a. Visi PT. Suraco Jayaabadi Motor Cabang Palopo

- 1) Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran.
- 2) Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang sound, dan infrastruktur yang tepat guna.

b. Misi PT. Suraco Jayaabadi Motor Cabang Palopo

- 1) Melakukan terobosan dan analisis untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (Penjualan, Perawatan, dan Suku Cadang)
- 2) Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
- 3) Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
- 4) Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 5) Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- 6) Mengembangkan sistem infrastruktur, informasi teknologi serta sumberdaya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.
- 7) Melakukan audit internal kontrol secara periodik dan objektif.

4.1.5 Karakteristik Responden

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil karyawan pada PT. Suraco Jayaabadi Motor Cabang Palopo.a

Karakteristik responden adalah profil terhadap objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap penelitian mengenai penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jayaabadi Motor Cabang Palopo.

Adapun karakteristik dari 60 responden karyawan yang resenatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat subtansi pemahaman karyawan. Adapun karakteristik dari 60 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur karyawan pada PT. Suraco Jayaabadi Motor Cabang Palopo memberikan pengaruh dalam pemberian tugas pokok dan juga terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi
1.	17-24 tahun	10
2.	25-34 tahun	20

3.	35-44 tahun	15
4.	45-54 tahun	10
5.	<55 tahun	5
Jumlah		60

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 4.1 di atas dapat didefinisikan bahwa responden dalam penelitian ini berusia 17-24 tahun berjumlah 10 orang, yang berusia 25-34 tahun berjumlah 15 orang, yang berusia 35-44 tahun berjumlah 10 orang yang berusia 45-54 tahun berjumlah 10 orang, yang berusia <55 tahun berjumlah 5 orang. Maka berdasarkan dari hasil penjelasan menurut umur merupakan salah satu faktor utama suksesnya suatu organisasi yaitu berumur rata-rata 25-34 tahun yang merupakan paling ideal di PT. Suraco Jayaabadi Motor Cabang Palopo.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin karyawan PT. Suraco Jayaabadi Motor Cabang Palopo terdiri dari laki-laki (L) dan (P) perempuan dan lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1.	Laki-laki	41
2	Perempuan	19

Jumlah	60
--------	----

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Tabel 4.2 dapat didefinisikan bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang terdiri dari laki-laki (L) dan perempuan (P). Terdapat ad 41 responden (52,5 persen) dengan jenis kelamin laki-laki dan 19 responden (47,5 persen) dengan jenis kelamin perempuan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin juga salah satu faktor penentu berhasilnya PT. Suraco Jaya abadi Motor Cabang Palopo berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki paling dominan berpengaruh terhadap pekerjaan yang ada.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	< SMA/Sederajat	5
2.	D1-D3	15
3.	S1	35
4.	S2	5
5.	S3	0
Total		60

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Karakteristik responden pada Pendidikan karyawan secara umum dapat diketahui melalui menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 60 orang responden, SMA/Sederajat sebanyak 5 orang, D1-D3 sebanyak 15 orang, S1 sebanyak 35 orang, S2 sebanyak 5 orang, S3 sebanyak 0 orang responden.

d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No.	Lama bekerja	Jumlah	Prsentase
1.	Kurang dari 2 tahun	15	21%
2.	2 – 10 tahun	47	64%
3.	11 – 20 tahun	8	11%
4.	21 – 30 tahun	3	4%
Total		73	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2021

4.2 Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam suatu penelitian di katakan valid jika mampu mengukur apa yang harus diukur atau mengukur apa yang di inginkan secara tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat penentuan alat ukur (instrument) yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Cara uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *korelasi product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel dan item pernyataan Diklat	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item X1.1	0,661	0,216	Valid
2	Item X1.2	0,318	0,216	Valid
3	Item X1.3	0,612	0,216	Valid
4	Item X1.4	0,512	0,216	Valid
5	Item X1.5	0,464	0,216	Valid
No.	Variabel dan item pernyataan Disiplin Kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item X2.1	0,569	0,216	Valid
2	Item X2.2	0,645	0,216	Valid
3	Item X2.3	0,545	0,216	Valid
4	Item X2.4	0,708	0,216	Valid
5	Item X2.5	0,596	0,216	Valid
6	Item X2.6	0,569	0,216	Valid
No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan

	Budaya Organisasi			
1	Item X3.1	0,546	0,216	Valid
2	Item X3.2	0,658	0,216	Valid
3	Item X3.3	0,587	0,216	Valid
4	Item X3.4	0,421	0,216	Valid
5	Item X3.5	0,394	0,216	Valid
No	Variabel dan item pernyataan Kinerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Item Y.1	0,659	0,216	Valid
2	Item Y.2	0,548	0,216	Valid
3	Item Y.3	0,593	0,216	Valid
4	Item Y.4	0,701	0,216	Valid
5	Item Y.5	0,639	0,216	Valid

4.3 Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23 didapatkan persamaan regresi:

$$Y = -5,156 + 0,316X_1 + 0,486X_2 + 0,357X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan.
2. Nilai a (konstanta) -5,156 artinya bahwa apabila tidak ada variabel diklat X_1 , disiplin kerja X_2 dan budaya organisasi X_3 atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan turun sebesar 5,156 satuan.
3. Koefisien diklat memberikan nilai koefisien sebesar 0,316 yang berarti bahwa jika diklat (X_1) naik satu satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,316 satuan.
4. Koefisien disiplin kerja (X_2) memberikan nilai koefisien sebesar 0,486 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan dengan asumsi variabel diklat (X_1) dan variabel budaya organisasi tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 satuan.
5. Koefisien budaya organisasi (X_3) memberikan nilai koefisien sebesar 0,357 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan dengan asumsi variabel diklat (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 satuan.

b. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji tingkat hubungan dari variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependen (Y) digunakan Uji-t dan Uji-F. Uji-t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual dan Uji-F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan.

1. Uji-t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.6
Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Diklat (X_1)	2,759	0.008
Disiplin Kerja (X_2)	4,487	0.000
Budaya Organisasi (X_3)	3,131	0,003

Sumber: Lampiran output SPSS 2021

Uji Hipotesis 1 (H_1)

Perumusan hipotesis:

H_0 : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara diklat dengan kinerja karyawan.

H_a : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara diklat dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis diklat menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,759 dengan taraf signifikansi 0,008. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dengan alpa 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “ diklat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan “ diterima.

Uji Hipotesis 2 (H_2)

Perumusan hipotesis:

H_o : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0,4,487 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari alpa 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian dapat disimpulkan berarti bahwa hipotesis H_2 “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan“ diterima.

Uji Hipotesis 3 (H3)

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,131 dengan taraf signifikansi 0,003. Taraf signifikansi sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari alpa 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Dengan demikian dapat disimpulkan berarti bahwa hipotesis H3 “budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan“ diterima.

2. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi linier berganda secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Berganda
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,595	3	37,532	54,162	,000 ^b
	Residual	38,805	56	,693		
	Total	151,400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Diklat, Disiplin Kerja

Tabel 4.2 di atas menunjukkan hasil perhitungan statistik nilai F hitung = 54,162 dengan signifikansi 0,000^b. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variable-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan

dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.8
Model Summary Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,744	,730	,83244

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Diklat, Disiplin Kerja

Hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.3 di atas diketahui bahwa hubungan antara variabel diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo adalah sangat kuat kaitannya yaitu $R = 0,862$. Hal ini menunjukkan hubungan antara diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Suraco Jaya Palopo adalah kuat dan positif.

Adjusted R Square sebesar 0,730 berarti 73% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 27% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Diklat Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara diklat terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung 2,759 lebih besar dari t-tabel 1,672 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa ada pengaruh antara variabel diklat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariman Syaleh Ansar dengan judul “Analisis Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan

Keuangan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung 2,759 lebih besar dari t-tabel 1,672 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raditya Singgih, Jatilaksono, dengan judul “Pengaruh disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung 3,131 lebih besar dari t-tabel 1,672 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Puspita Sari, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Persamaan Regresi Linier berganda

$$Y = -5,156 + 0,316X_1 + 0,486X_2 + 0,357X_3$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar -3,156 artinya apabila tidak ada variabel diklat (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) atau sama dengan nol maka kinerja akan turun sebesar 3,445 satuan.

- b. Nilai koefisien b_1 sebesar 0,316 artinya setiap ada kenaikan variabel diklat (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,316 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) konstan atau tetap.
- c. Nilai koefisien b_2 sebesar 0,486 artinya setiap ada kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja (X_2) akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,486 dengan asumsi variabel diklat (X_1) dan budaya organisasi (X_3) dianggap tetap atau tidak berubah.
- d. Nilai koefisien b_3 sebesar 0,357 artinya setiap ada kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi (X_3) akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,357 dengan asumsi variabel diklat (X_1) dan budaya organisasi (X_3) dianggap tetap atau tidak berubah.

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih menitikberatkan pada diklat, disiplin kerja dan budaya organisasi dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Palopo

tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih mendisiplinkan karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad Sobirin 2002. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Ansar , Dwinisya, Amalia, Andi . 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah KC Makassar-Pettarani. *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (UNHAS). Makassar.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*. 2(2) : 141-159.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Deal, T.E, and Kennedy, A.A., 2007, *Corporate Culture: The rites and rituals of corporate life*. Massachusetts, Addison-Wesley.
- Depdiknas. 2001. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- F Harumanu, Nico. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Sekar putih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 3(2) : 176-185.
- Felicia, Michellyn. 2018. Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bumi Menara Internusa. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 6(2).
- Fitriana, Nina dan Agustina M, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, Vol. 1 No. 1, hal 91-100.

- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi KeKaryawanan*. Fokusmedia. Bandung.
- Haryadi, Putro, Muh. Ery. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Arisma Dawindo Sarana. *Skripsi*. Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, Sofyandi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Isvandiari , Any. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis ekonomi asia*. 11(1) : 38-43.
- Jatilaksono, Singgih, Raditya. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. *Abank Irenk Creative* Yogyakarta. *Skripsi*. Program Study S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Juliandi, Azuar, Irfan dan Manurung, Saprinal. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press. Medan.
- Kamsir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A.. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat. Jakarta.
- Nababan, Yohanes R. Hendra N. T, dan Jantje U. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Manado. *Jurnal EMBA*. 4(3) : 751-759.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Permatasari A.J dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT PBR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25 (1), 1-9.
- Rivai, Veithzal Ella Jauvani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Cetakan Ke-5. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, Puspita, Indah .2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda PT. Nusantara Surya Sakti Madiun. *Skripsi*. Program Studi S1 Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun. Jawa Timur.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Snell and Bohlander, Scott and George. 2013. *Managing Human Resources.*: South Western. USA.
- Sobirin, Ahmad. 2009. *Budaya Organisasi*. Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Syaleh, Hariman. 2017. Analisis Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Benefita*. 2(3) : 208-219.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Yakub dan Hisbanarto, Vico. 2014. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*.