



LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DUTAPALMA
NUSANTARA JAKARTA**

Oleh:

Ketua : Nizmah Khalifah

Anggota : 1. Nuryani Susana, S.Pd, SH, MH

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK
2023/2024. NOMOR KONTRAK: 285/LPPM-GBS/X/2023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"
2023**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN Nomor : 285/LPPM-GBS/X/2023

Pada hari ini, Senin, tanggal Sembilan bulan Oktober tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga (09-10-2023), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Nuryani Susana, S.Pd, SH, MH
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1 JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta”**

Pasal 2 WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 9 Oktober 2023 sampai dengan 25 Maret 2024.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2023/2024 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 2.000.000 (Dua Juta Rupiah)**.

Pasal 3 PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua : Nizmah Khalifah
Anggota : 1. Nuryani Susana, S.Pd, SH, MH

Pasal 4 CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5

KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6

PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE "GICI" di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE "GICI".

Pasal 7

MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (Desember 2023).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8

LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 30 Maret 2024 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2023/2024
Nomor Kontrak : 285/LPPM-GBS/X/2023**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUSIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE "GICI" melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 09 Oktober 2023,

PIHAK PERTAMA,

PIHAK KEDUA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

Nuryani Susana, S.Pd, SH, MH

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Nuryani Susana, S.Pd, SH, MH
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. NIDN : 0330106805
- d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- e. Jurusan : Manajemen
- f. Nomor Handphone : 08129457661
- g. Alamat E-mail : nuryanisusan@gmail.com

Anggota Tim

- a. Nama Anggota 1/Jurusan : Nizmah Khalifah
- b. Nama Anggota 2/Jurusan : -

Lokasi Penelitian

: PT Dutapalma Nusantara

Alamat

: Jakarta

Lama Penelitian

: 6 (Enam) Bulan

Biaya yang diperlukan

: Rp. 2.000.000

Sumber Pendanaan

: LPPM GICI

Sumber Lain

:

Depok, 25 Maret 2024

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si

NIDN: 0416076506

Nuryani Susana, S.Pd, SH, MH

NIDN: 0330106805

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI


LPPM
GICI BUSINESS SCHOOL
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

Herman Susilo, SE, MM

NIDN: 0401128604

ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta

Ketua Peneliti : Nizmah Khalifah

Anggota : 1. Nuryani Susana, S.Pd, SH, MH

Kata Kunci : Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode deskriptif yaitu untuk mengklasifikasikan data guna memecahkan masalah dengan mengumpulkan data, menyusun data dan mengklasifikasikan serta menginterpretasikannya berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan. Penelitian ini dilakukan di PT Dutapalma Nusantara di Menara Palma Lt 27 – Jl HR Rasuna Said blok X2, kav 6 – Kuningan Timur, Jakarta Selatan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa 46.2% variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X), sedangkan sisanya sebesar 53.7% merupakan variable yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan budaya organisasi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Judul Penelitian : *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at PT Dutapalma Nusantara Jakarta*

Ketua Peneliti : Nizmah Khalifah

Anggota : 1. Nuryani Susana, S.Pd, SH, MH

Kata Kunci : *The Influence of Organizational Culture, Employee Performance*

The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture on employee performance at PT Dutapalma Nusantara Jakarta. The research method used in this study is a descriptive method with quantitative analysis. The descriptive method is to classify data to solve problems by collecting data, compiling data and classifying and interpreting it based on the reality in the field. This research was conducted at PT Dutapalma Nusantara at Menara Palma Lt 27 – Jl HR Rasuna Said block X2, kav 6 – East Kuningan, South Jakarta. From the results of the study, it is known that 46.2% of the bound variable, namely employee performance (Y) can be explained by organizational culture (X), while the remaining 53.7% are variables that are not studied in this research model. Organizational Culture affects employee performance, therefore companies must pay more attention to the company's organizational culture in order to improve employee performance.

.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam budaya organisasi perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. Budaya organisasi memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan sebagainya. Sehingga budaya organisasi dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Kesenambungan organisasi sangat bergantung pada budaya yang dimiliki. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah budaya organisasi. Dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2011:63).

Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan tersebut yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Budaya Organisasi

Dalam kehidupan manusia dipengaruhi oleh budaya dimana manusia berada. Budaya hakekatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran.

Menurut Robbins and Judge (2016), Budaya Organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sementara dalam Sulaksono (2019:4), “Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.”

Selain itu, dalam Tuala (2020:4), budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Menurut Setyorini & Santi (2021) Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang berisi keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik melakukan sesuatu dalam organisasi. Sedangkan, menurut Tutu et al., (2022) menyatakan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai.

Pendapat dari Suaiba et al., (2021) budaya organisasi (corporate culture) merupakan sebuah aturan main yang ada di dalam organisasi yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi tersebut. Selain itu, Dunggio (2020) Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan secara bersama oleh semua anggota yang terlibat di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi merujuk pada seperangkat nilai-nilai, norma, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang dianut dan diimplementasikan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi, kepuasan karyawan, retensi, inovasi, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.1. Kinerja Karyawan

Menurut Saputra (2019) “Kinerja merupakan apa yang dihasilkan atas pencapaian kerja (output) pada kualitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya”. Dalam Mangkunegara (2017:67) juga menjelaskan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sementara itu, Erri, Ajeng & Hasta Herlan (2021) “Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam Upaya meningkatkan kinerja organisasi”. Dan juga Duha (2020:166) “Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”

Menurut Hasibuan (2019:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Handoko (2018:4), “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Sementara, Mangkunegara (2018:2) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Teknik pengambilan data melalui Teknik sampel secara random terhadap karyawan melalui wawancara dan observasi lapangan. Sujarweni (2015) populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi juga mengandung arti kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Dalam artian lain populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dutapalma Nusantara Jakarta

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item correlation. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 35 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,334. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila:

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{Valid}$

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak Valid.}$

Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Uji Validitas
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	74,74	39,491	,474	,847
q2	74,86	38,420	,531	,843
q3	75,03	37,734	,387	,849
q4	74,74	37,432	,430	,847
q5	74,97	37,264	,526	,842
q6	74,86	36,420	,560	,840
q7	74,60	38,718	,356	,849
q8	74,86	38,773	,472	,845
q9	74,86	38,244	,445	,846
q10	75,97	34,911	,371	,862
q11	74,63	38,946	,429	,847
q12	74,69	39,104	,557	,845
q13	74,74	39,197	,537	,845
q14	74,46	36,608	,568	,840
q15	74,60	38,188	,526	,843
q16	74,43	39,193	,378	,848
q17	74,80	38,753	,460	,846
q18	74,34	38,173	,510	,844
q19	74,80	38,047	,338	,852
q20	74,60	38,835	,580	,844

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel budaya organisasi dan kinerja kerja karyawan lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel budaya organisasi dan kinerja kerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat

dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α), yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	20

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta. Alat uji statistik yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Sederhana untuk menguji variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis regresi linier sederhana dipergunakan karena variabel terikat yang dicari pada penelitian ini dipengaruhi oleh satu variabel bebas atau variabel penjelas.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12,952	5,318		
1 Budaya Organisasi	,700	,131	,680	5,323	,000

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,952 + 0,700X$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap naik atau turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dari persamaan tersebut maka dapat kita buktikan dengan memasukkan nilai X yang berkisar dari 1 sampai 5. Dari hasil perhitungan dengan nilai X=1 maka nilai Y = 13,652, yang berarti bahwa dengan nilai yang minimum persamaan ini mampu membuktikan bahwa X yaitu budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta.

Tabel 4, Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,462	,446	2,479

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada Tabel 4.23. Dari Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,462 atau 46,2%. Ini memberi arti bahwa 46,2% variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X) sedangkan sisanya sebesar 53,7% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwasanya kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan penumpang. Hasil pengolahan data terhadap kuesioner yang disebarikan kepada responden penelitian didapatkan bentuk persamaan regresi $Y = 16,507 + 0,295X$ dari hasil tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi kualitas pelayanan bernilai positif ($b = 0,295$) maka kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan.

Analisis koefisien korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,557 nilai r tersebut berada pada rentang nilai maka disimpulkan bahwa antara variabel kualitas pelayanan (X) dan variabel kepuasan penumpang (Y) terdapat hubungan yang kuat.

Analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 31,02% sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan (X) berkontribusi terhadap kepuasan penumpang (Y) sebesar 31,02% sedangkan 68,98% dipengaruhi faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis hipotesis menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung yaitu 6,631 artinya nilai t hitung (6,631) lebih besar dari nilai t tabel (1,660) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan kualitas pelayanan terhadap kepuasan penumpang Transjakarta di halte PGC 2.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zumrotul Qori`ah (2016) yang berjudul “Dampak Penerapan Kualitas Layanan dan Tarif Terhadap Kepuasan Pengguna Bus Harapan Jaya Trayek Trenggalek Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas layanan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pengguna bus Harapan Jaya Trayek Trenggalek Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 7,958 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erza Rizky (2020) dengan judul Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen (studi kasus pada VespaBox Malang). Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa indikator bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati memiliki pengaruh yang signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian & analisis dapat disimpulkan bahwa :

Karyawan setuju bahwa pimpinan mendorong untuk melakukan inovasi /gagasan baru dalam pekerjaan dan memberi kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan.

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 12,952 + 0,700X$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif terhadap naik atau turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dapat kita buktikan dengan memasukkan nilai X yang berkisar dari 1 sampai 5. Dari hasil perhitungan dengan nilai $X=1$ maka nilai $Y = 13,652$, yang berarti bahwa dengan nilai yang minimum persamaan ini mampu membuktikan bahwa X yaitu budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Dutapalma Nusantara Jakarta.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,462 atau 46,2%. Ini memberi arti bahwa 46,2% variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X) sedangkan sisanya sebesar 53,7% merupakan variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis dan Wahab. (2014). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Budihardjo, Muhammad. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Kadir, Mumtaz Begam Abdul. (2011). *Membentuk Budaya Belajar Dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- M dkk, Ivancevich. (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Miftah dan Thoha. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya* . Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Moeljono, Djoko Santoso. (2013). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Poerwanto. (2012). *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Prama, Susanto Gede. (2013). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books Ruky, Achmad S. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT SUN
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara