

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA
PT. AGUNG AUTOMALL PAAL 10 JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

**Nama : Suci Permata Sari
NIM : 1600861201018
Konsentrasi : Manajemen SDM**

**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2019**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Manajemen menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

NAMA : SUCI PERMATA SARI
NIM : 1600861201018
JURUSAN : MANAJEMEN
**JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN
PADA PT. AGUNG AUTOMALL PAAL 10 JAMBI**

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan Skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini:

Jambi, Januari 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Jonner Simarmata, MM

Azizah, SE., MM

Ketua Jurusan Manajemen

Anisah, SE., MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suci Permata Sari

Nim : 1600861201018

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Dosen Pembimbing : 1. Drs. Jonner Simarmata, MM

2. Azizah, SE.,MM

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA PT. AGUNG AUTOMALL PAAL 10 JAMBI**

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 17 Desember 2019

Yang membuat pernyataan

Suci Permata Sari

Nim. 1600861201018

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 05 Februari 2020
Jam : 10.00 – 12.00
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PELAKSANA

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Sakinah AS, S.E, M.M	Ketua	_____
Azizah, S.E, M.M	Sekretaris	_____
Anisah, S.E, M.M	Penguji Utama	_____
Drs. Jonner Simarmata, M.M	Anggota	_____

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA

Anisah, S.E, M.M

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk ...

- ♥ *Ayahanda dan Ibunda yang kucintai*
Ayahanda Indra Jupri dan Ibunda Ana Diana. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita dan bisa berada di titik ini. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk Ayah dan Ibu, dan semoga dapat membahagiakan kalian.
- ♥ *Abang, Adik dan Kakakku Tersayang*
Untuk Abangku Dani Rahmat Pradana Terimakasih telah hadir. Untuk Kakakku Intan Purnama Sari Terimakasih telah mendukung. Dan untuk Adikku Febi Indriana Terimakasih sudah hadir. Walaupun saat dekat kita sering bertengkar, tapi saat jauh kita saling merindukan. Terimakasih sekali lagi untuk bantuan dan semangat dari Abang, Kakak, dan Adikku semoga kita bersama-sama bisa sampai pada kesuksesan.
- ♥ *Dosen Pembimbing*
Kepada Bapak Drs. Jonner Simarmata, M.M dan Ibu Azizah, S.E, M.M selaku dosen pembimbing saya yang paling baik dan bijaksana, terima kasih karena sudah menjadi orang tua kedua saya di Kampus. Terima kasih atas bantuannya, nasehatnya, dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan pada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.
- ♥ *Sahabat Tersayang dan Teman Kampus*
Terima kasih kepada rekan dan sahabat untuk bantuan selama berkuliah support dan luar biasa, sampai saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta kepada Ns, Lily Purnama Sari, S. Kep yang dalam keluh kesahku mengerjakan skripsi selalu mensupport dan mendoakan agar diriku dapat menyelesaikan hingga rampung.
- ♥ *Diri Sendiri*
Terimakasih ku ucapkan untukmu, diri. Telah sampai ketitik ini, titik dimana kamu menyelesaikan perjuangan dari awal sampai akhir dan sudah bersedia diajak jatuh bangun bersama-sama untuk bisa mencapai kesuksesan tersebut. Terimakasih diri, kau sudah hebat sudah mau diajak berkompromi didalam setiap keadaan. Tetaplah kuat, tetaplah bertahan, jadilah hebat dengan caramu sendiri.

ABSTRACT

(SUCI PERMATA SARI / 1600861201018 / 2020 / THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF SALES EMPLOYEE AT PT. AGUNG AUTOMALL PAAL 10 JAMBI / SUPERVISOR I DRS. JONNER SIMARMATA, MM / SUPERVISOR II AZIZAH SE, MM.)

Human Resource Management (HRM) is an activity or management system that organizes and manages human resources who are ready, willing, and able to make a good contribution in order to work together effectively to achieve goals both individually or organizationally. The purpose of this research is to describe the organizational culture and employee performance to find out and analyze the influence of organizational culture on the performance of sales employee at PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.

The type of data used in this research is primary data that is primary data obtained from respondents who are the object of research and secondary data that is data in the realization the source of the data obtained from PT. Agung Automall Paal 10 Jambi. Data analyze in this study uses simple linear regression and uses SPSS ver 22.

The population of this research is the organizational culture and employee performance of the sales department at PT. Agung Automall Paal 10 Jambi in 2019 an many as 53 people. Using a census that is all the population made responden.

Based on the results of simple linear regression analysis, showing the equation $Y = 0.844 + 0.682X + e$. With a correlation of 44% or 0,440. The value of determination is 0,194 or 19,4%. Where it is intended that the influence of work culture on performance is 19,4% while 80,6% is influenced by other variables not examined in this study. T test value of t hitung 3.503 with a significance value of $0.00 < 0.05$ which is greater than the value of t table of 2.00758. Then H_0 reject and H_1 accepted, which means that organizational culture has an influence on employee performance so that the better the organizational then performance employee be promoted and that is have the impact positive at realization PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.

Keywords: Organizational Culture, Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan Karunia-Nya kepada kami sehingga kami mampu menjalankan segala aktifitas dengan baik. Tak lupa Shalawat teriring Salam tidak lupa kami curahkan kepada junjungan kami Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita semua dari zaman gelap ke zaman yang terang benderang, semoga akhirnya kita semua mendapatkan Syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir Program studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi, dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kayawan Bagian Penjualan Pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi”**.

Penulis mengucapkan Terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH., MH selaku Rektor Universitas Batanghari.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE., Ak., M.Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Anisah, SE., MM selaku Ketua Program studi Manajemen.
4. Ibu Hj. Atikah, SE, MM. Selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak Drs. Jonner Simarmata, MM selaku Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penulisan Skripsi ini.

6. Ibu Azizah, SE., MM selaku Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penulisan Skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Staff TU Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam memberikan masukan dan pencerahannya sehingga terselesaikannya Skripsi ini.
8. Teman – teman seangkatan Fakultas Ekonomi terkhusus, B1 Manajemen dan B2 Manajemen.

Atas itu semua Allah jualah yang akan selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya serta membalas Budi baik Bapak/Ibu/saudara sekalian. Dan pada akhirnya Semoga skripsi ini bisa bermanfaat dan dapat memenuhi fungsinya.

Jambi, Desember 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Rumusan Masalah.....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	10
2.1. Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1. Manajemen.....	10
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4. Budaya Organisasi.....	15
2.1.5. Indikator Budaya Organisasi.....	21
2.1.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.1.7. Kinerja Karyawan.....	23
2.1.8. Indikator Kinerja.....	25

2.1.9. Keterkaitan Kinerja Karyawan Dengan Perusahaan.....	25
2.1.10. Penelitian Terdahulu.....	27
2.1.11. Kerangka Pemikiran.....	31
2.1.12. Hipotesis Penelitian.....	33
2.2. Metode Penelitian.....	34
2.2.1. Jenis Penelitian.....	34
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.....	34
2.2.3. Metode Pengumpulan Data.....	35
2.2.4. Populasi dan Sample.....	36
2.2.5. Metode Analisis Data.....	36
2.2.6. Alat Analisis Data.....	37
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	44
3.1. Sejarah PT. Agung Automall.....	44
3.2. Visi Misi dan Tujuan Perusahaan.....	45
3.2.1. Visi.....	45
3.2.2. Misi.....	45
3.2.3. Tujuan Perusahaan.....	46
3.3. Jenis Usaha Perusahaan.....	46
3.4. Struktur Organisasi.....	47
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1. Hasil Penelitian.....	51
4.1.1. Karakteristik Responden.....	51
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	55
4.1.3. Analisis Variabel X dan Y.....	63
4.2. Hasil Analisis.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1. Kesimpulan.....	69
5.2. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel Keterangan Halaman

1.	Jumlah Karyawan bagian penjualan.....	6
2.	Data Penjualan Mobil.....	8
3.	Tabel Penelitian Terdahulu.....	28
4.	Operasional Variabel.....	41
5.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
5.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	52
5.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
5.4.	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
5.5.	Inovasi.....	54
5.6.	Perhatian Terhadap Kerja.....	55
5.7.	Orientasi Hasil.....	56
5.8.	Penekanan Pelayanan.....	57
5.9.	Kerja Sama.....	58
5.10.	Rekap Skor Responden Pernyataan Budaya Organisasi.....	59
5.11.	Hasil Skor Responden Pernyataan Kualitas Hasil Kerja.....	60
5.12.	Kuantitas Hasil Kerja.....	61
5.13.	Rekap Skor Responden indikator Kinerja Karyawan.....	61
5.14.	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	62
5.15.	Determinasi.....	63
5.16.	Korelasi.....	64
5.17.	Uji t.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar Keterangan Halaman

1. Bagan Kerangka Pemikiran..... 32
2. Bagan Struktur Organisasi PT. Agung Automall Paal 10 Jambi..... 48

DAFTAR GAMBAR

- Lampiran Kuesioner
- Lampiran Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi
- Lampiran Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan
- Lampiran MSI
- Lampiran Tabel Uji t

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada upaya organisasi tersebut berkerja sama dengan organisasi - organisasi lain baik didalam negara maupun diperingkat global dalam bidang menjadi *core business*-nya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi dalam banyak keadaan.

Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material / non financial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*). Secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi atau perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudkan tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan

yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2004).

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi. Maka perusahaan perlu menciptakan suasana keakraban guna mendukung keberhasilan perusahaan secara psikologis.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan

dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan.

Penilaian kinerja ini dilakukan tidak semata demi kepentingan perusahaan karena penilaian kinerja perlu dilakukan demi perkembangan kualitas dari karyawan di setiap divisi pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan juga dilakukan dengan tujuan mengukur seberapa jauh posisi kinerja yang diberikan dari standar yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini jelas penting, karena jika karyawan tidak dapat memenuhi standar kinerja yang diberikan maka perusahaan tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan. Lama kelain perusahaan akan menurun produktivitasnya dan tidak dapat berkembang. Jika penilaian kinerja tidak dilakukan, bisa jadi perusahaan tidak akan memiliki informasi di mana posisi kinerja yang diberikan karyawan dengan target yang diharapkan perusahaan.

Keterlambatan identifikasi pada poin ini berakibat fatal tidak hanya bagi karyawan yang dimiliki namun juga untuk perusahaan secara keseluruhan. Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan juga telah memberikan fasilitas kepada setiap karyawannya untuk lebih mengetahui tanggung jawab apa yang dimiliki, target apa yang telah tercapai, dan apa yang harus dilakukan untuk meraih target yang masih belum tercapai.

Pada penelitian ini penulis memilih objek, PT Agung Toyota cabang pal X. PT Agung Toyota merupakan cabang usaha dari perusahaan utama yang berkedudukan di Jakarta, yaitu PT Agung Concern. PT Agung Concern memiliki visi menjadi perusahaan global penyedia jasa dan produk transportasi yang utama dan terhormat serta memiliki misi untuk memberikan nilai tambah bagi para

pemangku kepentingan dan membangun sumber daya manusia yang professional. Dengan visi dan misi yang sebesar itu, maka peranan karyawan yang berdedikasi dan loyalitas tinggi menjadi sangat dibutuhkan, baik di kantor pusat maupun kantor cabang di daerah. Hal yang hanya bisa dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan disegala level manajemen.

PT. Agung Toyota adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan barang dan jasa otomotif. PT Agung Toyota memperoleh ijin untuk menjual mobil-mobil dengan merk Toyota. Selain *sales service division* yang menjual mobil, juga ada *after-sales service division* yang melakukan penjualan *spare part* kendaraan merk Toyota serta jasa perbaikan mesin dan pengecatan. Untuk Provinsi Jambi, terdapat tiga cabang utama yaitu PT Agung Toyota cabang Sipin, PT Agung Toyota cabang Muara Bungo, dan PT Agung Toyota cabang Pal X.

PT. Agung Automall Paal 10 jambi sudah terjadi penggantian kepala cabang sebanyak 2 kali. Dengan adanya penggantian kepala cabang, budaya organisasi sekarang banyak perubahan dan tidak bisa seperti organisasi saat dipimpin oleh kepala cabang sebelumnya. Kepala cabang yang sekarang memiliki cara tersendiri dalam setiap devisi. Budaya organisasi yang di anut lebih baik dan lebih disiplin dalam semua hal, terutama dalam bagian penjualan semua budaya yang dianut dahulu berubah menjadi lebih disiplin dalam hal waktu, cara kerja, media promosi perusahaan, paket kredit untuk penjualan dan pengajuan Cash Back ataupun pengajuan Variasi dsb.

Namun ada beberapa budaya organisasi PT. Agung Automall Paal 10 Jambi yang menjadi kebiasaan Sales dalam melakukan closing penjualan, apa saja Budaya Organisasi yang ada pada sales di PT. Agung Automall Paal 10 Jambi adalah ruang lingkup sales yang selalu bertemu dengan konsumen secara langsung dan saling berinteraksi harus memiliki strategi yang baik dan saling membantu bagaimana caranya untuk kita bisa memfollowup konsumen dengan baik. Setiap sales baru selalu dibantu untuk bagian followup konsumen oleh sales senior. Untuk masing-masing sales, mereka memiliki budaya tersendiri didalam penjualannya dengan cara promosi melalui media sosial, jaga pameran, dan followup data base bengkel ataupun service.

Ada namanya tehnik canvasing dan biasanya itu dilakukan berkelompok dengan tim masing-masing, dan target canvasing yang akan dilakukan adalah canvasing untuk daerah Kota Jambi dan berlanjut kesudut-sudut Kota Jambi. Budaya itu tidak hanya bisa dilakukan berkelompok tapi bisa dilakukan perindividu, mereka canvasing dengan cara kunjungan kerumah-rumah konsumen mereka yang telah mereka followup sebelumnya.

Adapun Jumlah karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Jumlah Karyawan Bagian Penjualan Pada
PT. Agung Automaal Paal 10 Jambi
Tahun 2014-2018

Tahun	Total (Orang)	Persentase (%)
2014	38	-
2015	32	15.78%
2016	37	15.52%
2017	33	10.81%
2018	53	33.00%
Rata-Rata		62.12%

Sumber: PT. Agung Automall Paal 10 Jambi, Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi dalam 5 tahun terakhir cenderung berpluktuasi dengan rata-rata sebesar 62.12%.

Tahun 2014 karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi sebanyak 38 pada Tahun 2015 menurun sebesar 15.78% atau menjadi 32 orang, pada tahun 2016 jumlah karyawan meningkat sebesar 15.52% atau menjadi 37 orang dan pada tahun 2017 jumlah karyawan menurun sebesar 10.81% atau 33 orang dan pada tahun 2018 meningkat sebesar 33.00% menjadi 53 orang. Dengan meningkatnya karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mewujudkan budaya organisasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat

tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

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

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

Berikut pencapaian target karyawan dalam 5 Tahun terakhir:

Tabel 2
Data Penjualan Mobil Pada
PT. Agung Automaal Paal 10 Jambi
Tahun 2014-2018

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase Realisasi (%)
2014	1.140	1.322	115.96
2015	1.230	1.240	100.81
2016	1.360	1.338	96.76
2017	1.450	1.258	86.75
2018	1.530	1.415	92.48
Rata-Rata			98.552

Sumber: PT. Agung Automall Paal 10 Jambi, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa ada 2 tahun targer yang tercapai dan melebihi batas target yang ditentukan, seperti tahun 2014 adalah pencapaian tertinggi dengan persentase 115.96%, kemudian pencapaian target naik turun seperti pencapaian terendah di tahun 2017 dengan persentase 86.75% dengan Rata-rata pencapaian target dalam 5 Tahun adalah 98.552%. Jadi bisa di lihat bahwa 3 tahun terakhir ini perusahaan belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasi belum maksimalnya pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja diperusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah budaya organisasi serta kinerja karyawan PT. Agung Automall dan dituangkan dalam bentuk penulisan dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjuala Pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah berdasarkan uraian dari latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah yang ada antara lain:

1. Jumlah karyawan pada PT. Agung Automall Paal 10 jambi berfluktuasi.
2. Kerap terjadi perebutan konsumen antar sales saat sedang memprospekan konsumen.
3. Realisasi penjualan pada PT. Agung Auomall paal 10 Jambi belum mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi dan kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis budaya organisasi dan kinerja pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai nilai dan memberikan manfaat dalam berbagai aspek, antara lain:

1. Bagi peneliti yaitu dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang permasalahan manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi, khususnya di PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.
2. Bagi PT. Agung Automall Paal 10 Jambi, yaitu memberikan gambaran budaya organisasi dalam hal peningkatan kinerja karyawan yang produktif.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khazanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Manajemen menurut Veithzal Rivai (2009:2) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan.

Pengertian Manajemen menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter (2012:8) mengemukakan bahwa: “Manajemen melibatkan koordinasi dan

mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah melakukan hal yang benar, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tetty (2012) MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pengawasan terhadap pelaksanaan cara kita dalam pengadaan, pengembangan, pemberian upah atau balas jasa, pemeliharaan maupun pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2012: 6) sedangkan menurut Hasibuan (2009: 10) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Kaswan (2012: 6) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. MSDM menangi SDM yaitu orang-orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*.

Dari beberapa defenisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia (MSDM) merupakan kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat berkerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21) mengatakan manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)

3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci wujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab lainnya.

Menurut Terry dan Rue, (2009:9) fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Planning, menentukan tujuan-tujuan yang hendak di capai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. Organizing, mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. Staffing, menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
4. Motivating, mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
5. Controlling, mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.

2.1.4 Budaya Organisasi

Dalam beberapa literatur, pemakaian istilah *corporate culture* biasa diganti dengan istilah *organization culture*. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli.

(Mas'ud, 2004) Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Lebih lanjut dikatakan bahwa di dalam pertumbuhan perusahaan dan produk *knowledge-based* yang memuaskan, pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajemen jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham.

Ndraha (2002:80) menyatakan, “budaya organisasi secara umum sebagai sekelompok pola pikir dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu organisasi, budaya organisasi dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Djokosantoso (2003:17-18) menyatakan “budaya korporat atau budaya organisasi atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan”. Susanto (2002:33) mendefinisikan “budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman Sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku”.

Definisi yang komprehensif diberikan oleh Robbins dalam Sobirin (2009:5) memberikan pengertian Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan pengertian budaya organisasi diberikan oleh Pettigrew dalam Sobirin (2009:125), Pettigrew merupakan orang pertama yang secara formal

menggunakan istilah budaya organisasi, memberikan pengertian budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi kelompok tertentu.

Budaya organisasi mempunyai sifat yang sama, yang memiliki sub budaya di dalam budaya tertentu. Keseragaman dalam budaya organisasi, secara dominan mengungkapkan nilai inti yang dipunyai bersama dari sebagian besar anggota organisasi. Sub budaya pada organisasi cenderung berkembang pada organisasi-organisasi yang besar yang mencerminkan masalah bersama situasi dan pengalaman yang dihadapi para anggota. Apabila keseragaman tidak terlihat dominan yang ada hanya pengaruh budaya terhadap keefektifan organisasi, sehingga konsistensi didalam perilaku kurang begitu jelas. Budaya dalam organisasi dirasakan sebagai kekuatan inti yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi serta dapat digerakkan dan diatur dengan baik sehingga kekuatan organisasi dapat dirasakan bersama oleh seluruh komponen dalam organisasi bahkan juga dapat dirasakan oleh lingkungan disekitar organisasi.

Selanjutnya sebagaimana dikemukakan oleh Pettigrew dalam Sobirin (2009:125), menyatakan budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Lebih lanjut Robbins dan Judge (2008:251-256) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan;
- 2) Perhatian terhadap detil (*attention to detail*), adalah sejauhmana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian;
- 3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut;
- 4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi;
- 5) Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama;
- 6) Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya;

- 7) Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2003:267-268) menyebutkan ada dua fungsi budaya bagi organisasi suatu perusahaan yaitu sebagai instrument *external adaptation* dan *internal integration*. Dalam *external adaptation*, budaya organisasi berfungsi sebagai: 1) Petunjuk (*guide line*) pencapaian tujuan, dan 2) pedoman dalam menghadapi pihak luar. Dalam hal ini budaya organisasi berfungsi bagi perusahaan dalam menghadapi kondisi eksternal organisasi. Seringkali kondisi ini mempengaruhi bahkan mengombang-ambingkan perusahaan. Pada konteks inilah budaya diproyeksikan mampu memberikan kekuatan bagi upaya menjaga eksistensi perusahaan. Budaya yang mampu memberikan petunjuk ini bermanfaat untuk menuntun perilaku *employee*.

Sementara *internal integration* berarti budaya organisasi sebagai instrumen yang dapat membentuk *collective identity* dan sebagai *finding ways* yang mengkolaborasikan metode bekerja dan kehidupan bersama (*living together*). Pada bagian ini budaya organisasi mampu mengidentifikasi tiga aspek utama dalam kehidupan berorganisasi yaitu: 1) memberikan batasan siapa anggota dan bukan anggota, 2) menentukan perilaku anggota yang dapat diterima dan yang tidak dalam organisasi, 3) membatasi konsep keberpihakan, mana kawan dan lawan. Dalam konteks ini pun budaya organisasi seringkali dihubungkan dengan konsep-konsep alokasi power, status, peran dan otoritas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada dasarnya adalah nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi.

Sebagai organisasi yang terdiri dari banyak orang yang bekerja untuk mendukung kegiatan organisasi secara keseluruhan, maka budaya organisasi diwujudkan dalam bentuk budaya kerja.

2.1.5 Indikator budaya organisasi

Dimensi budaya organisasi yang dikembangkan oleh (McShane & Von Glinow,2005; Robinnns,2001; Kreitner & kinicki,2001; Wood et, al., 2001) adalah sebagai berikut :

1. **Inovasi**, adalah kemampuan untuk menunjukkan gagasan-gagasan atau pemikiran-pemikiran yang baru untuk dilaksanakan pada organisasi.
2. **Perhatian Terhadap Pekerjaan**, memiliki perhatian yang mendaalam untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang telah diberikan dengan tuntas.
3. **Orientasi Hasil**, perhatian akan pentingnya pencapaian hasil dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan.
4. **Penekanan Pelayanan**, perhatian akan kelayakan dan kesejahteraan orang untuk bekerja berdasarkan standar kerja umum. Standar pelayanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan harus maksimal.
5. **Kerjasama**, perhatian akan pentingnya tim bekerja sama dalam proses pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien. Mampu mewujudkan hasil yang baik atas rencana dalam suatu organisasi atau tim.

2.1.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Pettigrew dalam Sobirin (2009:125) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok.

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Djokosantoso, 2003:42). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan Sumberdaya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Hodge dan Anthony dalam Sopiah (2008:186) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Budaya yang kuat tampak dari kesepakatan yang tinggi dikalangan karyawan mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, baik kinerja Karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi mampu memberikan kontribusi positif bagi perbaikan perilaku Karyawan dalam lingkungan organisasi yang pada akhirnya dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Menurut Pandi (2014) kinerja adalah kesedian seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Moeheroni (2012:95) yaitu kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedarmayanti (2007:259) menyatakan, kinerja terjemahan dari “*performance*”, berarti: 1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. 2) Pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. 3) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). 4) Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu

aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. 5) Hasil kerja 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 legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Sedangkan Mangkunegara (2010:9) menyatakan kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanti dalam Mangkunegara adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazim per jam).

Selanjutnya menurut Gibson, et al. dalam Winnardi (2011) Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.8 Indikator Kinerja

Sedermayanti (2009:51) menyebutkan ada 2 indikator untuk mengukur kinerja seseorang, yaitu ;

1. Kualitas Kerja

Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

2.1.9 Keterkaitan Kinerja Karyawan Dengan Perusahaan

Keberhasilan suatu perusahaan meningkatkan kinerjanya sangat ditentukan oleh sejauh mana setiap Karyawan dalam perusahaan tersebut dapat melaksanakan tugas baik. Ketidak mampuan Karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka tidak hanya berdampak pada rendahnya produktivitas kerja, akan tetapi juga berdampak buruk pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Karena itu, peningkatan kinerja Karyawan sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja perusahaan. Semakin baik kinerja Karyawan yang bekerja dalam perusahaan tertentu, akan semakin tercapai tujuan organisasi. Sebaliknya semakin rendah kinerja Karyawan, maka kinerja perusahaan juga akan rendah. Kendatipun suatu perusahaan memiliki peralatan kerja yang baik, namun apabila tidak didukung oleh Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan, maka upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan akan mengalami kendala. Sebagaimana pendapat Sedarmayanti (2007:263) yang menyatakan “tercapainya tujuan organisasi/perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi/perusahaan tersebut.

Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. Dengan kata lain, bila kinerja seseorang baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik”. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Prawirosentono yang dikutip oleh Tampubolon (2007:4) menyatakan sebagai berikut: Kinerja individual (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain, bila kinerja individual (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan baik apabila ia memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa tinggi rendahnya kinerja suatu perusahaan sangat tergantung pada tinggi rendahnya kinerja Karyawan-Karyawan perusahaan tersebut. Apabila Karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut berkinerja rendah, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan rendah. Demikian pula sebaliknya, semakin baik kinerja Karyawan, akan semakin baik pula kinerja perusahaan.

2.1.10 Penelitian Terdahulu

a) Soedjono (2005)

Soedjono melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. Structural Equation Modelling (SEM) dipakai

untuk menganalisa model dengan bantuan program AMOS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan, tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan.

b) Mangarrisan Sinaga (2008)

Mangarrisan Sinaga melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan reward secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soelong Laoet Medan. Nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 84,4 % dimana kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi, dan reward sebesar 84,4% dan 15,6% dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Variabel yang dominan dan paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

c) Prima Nugraha S.Sinaga (2009)

Prima Nugraha S.Sinaga melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi berada pada kategori sangat tinggi dengan perhitungan korelasi product moment yaitu sebesar 0,62 (hubungan positif) kemudian dari hasil

perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi adalah sebesar 38,44% dan 61,56% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

d) Asfar Halim Dalimunthe (2009)

Asfar Halim Dalimunthe melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan menganalisa data, maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima.

Tabel 3
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variable	Hasil analisis
1.	Soedjono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya	X Budaya Organisasi ; Y Kinerja Organisasi ; dan Z Kepuasan Kerja	Hasil analisis SEM, Koefesien jaur X ke Y = 0,756 (pengaruh positif), X ke Z = 0,748 (pengaruh positif) dan pengaruh tidak langsung X melalui Y terhadap Z = 0,726

2	Mangarrisan Sinaga (2008)	“Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Mean”.	Variabel X1 (budaya organisasi), X2 (reward) dan variabel Y (kinerja karyawan)	Nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 84,4 % dimana kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi, dan reward sebesar 84,4% dan 15,6 % dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
3	Prima Nugraha S.Sinaga (2009)	“Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi”	Variabel X1 (budaya organisasi), dan variabel Y (kinerja karyawan)	Perhitungan korelasi product moment yaitu sebesar 0,62 (hubungan positif) dan perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa besarnya pengaruh budaya

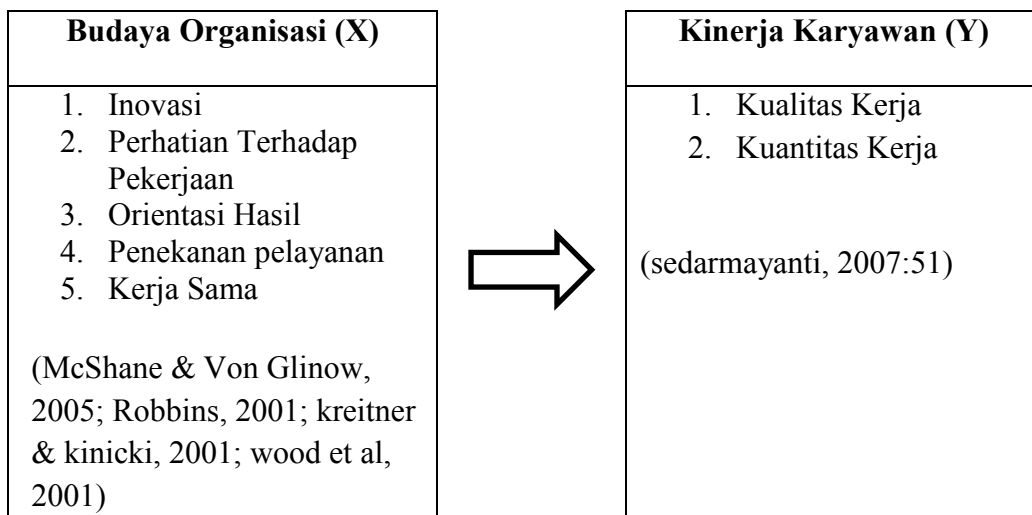
				organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi adalah sebesar 38,44% dan 61,56%
4	Asfar Halim Dalimunthe (2009)	“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Eleltronik Kota Medan.	Variabel X (budaya organisasi) dan Y (kinerja pegawai)	Hubungan yang cukup kuat antara X dan Y = 0,578. Hal ini berarti koefisien bersifat positif

2.1.11 Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal.

Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.12 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiris (Sugiono, 2004: 70).

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga budaya organisasi sudah cukup baik dan kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi tinggi.
2. Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automaal paal 10 jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi baik secara individu maupun ruang lingkup PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Menurut Wiratna (2014: 73) data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner fokus dan panel atau juga data hasil wawancara penelitian dengan narasumber. Sumber data tersebut didapatkan dari karyawan bagian penjualan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.

2. Data Sekunder

Menurut Wiratna (2014: 74) data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori dan lain sebagainya. Sumber internalnya adalah PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini objek yang diteliti PT. Agung Automall Paal 10 Jambi yang diambil melalui penyebaran angket atau kuisisioner dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskripsi, untuk menganalisis respon karyawan mengenai budaya organisasi dan kinerja dengan menggunakan skala likert.

Sumber datanya adalah sales counsultant PT. Agung Automall Paal 10 Jambi yang menjadi responden penelitian, sebanyak 53 responden. Kuisisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala likert format lima jawaban) seperti terlihat sebagai berikut :

Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju	STB / STS	1
Tidak Baik / Tidak Setuju	TB / TS	2
Kurang Baik / Kurang Setuju	KB / KS	3
Baik / Setuju	B / S	4
Sangat Baik / Sangat Setuju	SB / SS	5

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (Library Research)

Yaitu suatu penelitian dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan PT. Agung Automall paal 10 Jambi serta melaksanakan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan

2.2.4 Populasi dan Sample

Menurut Sugiono (2017: 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 53 orang Sales Counsultant pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi. Dengan menggunakan metode sensus yaitu populasi dijadikan sampel informasi.

2.2.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

2.2.6 Alat Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013: 23) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode-metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pernyataan. Seperti yang dikemukakan oleh Umar (2013: 225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluru frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor Terendah} = \text{Bobot Terendah} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Terendah} = \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 53$$

$$= 53$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 53$$

$$= 265$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = n \frac{(m - 1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif Jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = 53 \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$\text{RS} = 42,4$$

Maka

53 - 95,3	=	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju
95,4 - 137,7	=	Tidak Baik / Tidak Setuju
138,8 - 180,1	=	Kurang Baik / Kurang Setuju
180,2 - 222,5	=	Baik / Setuju
222,6 - 265	=	Sangat Baik / Sangat Setuju

2. Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan yang kedua digunakan analisis verifikasi dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan bantuan software SPSS versi 20. Sebelum data diolah pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program MSI (*method of Successive Interval*).

Analisis regresi sederhana yaitu suatu alat yang digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap perubahan variabel X Supranto (2015:181) bentuk persamaan dari linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Y = Kinerja

X = Budaya Organisasi

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error

a. Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan, (2009: 26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan.

Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

b. Koefisiensi Determinasi

Menurut Supardi (2013:188) koefisiensi determinasi dilambangkan dengan r^2 nilai ini menyatakan provorsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear

dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$ memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$ sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda/majemuk) terdapat koefisien determinasi (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen. Rumus yang dipakai adalah :

$$\mathbf{KD} = r^2 \times 10\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

c. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Langkah-langkah pengujian uji t adalah :

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y)

H_1 : Ada pengaruh signifikan (nyata) antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y)

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 0,05$ dan Degree of Freedom

$$\begin{aligned}(\text{DF}) &= n - k - 1 \\ &= 55 - 1 - 1 = 50\end{aligned}$$

3. Kriteria Keputusan

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya H_0 ditolak, H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y)

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ artinya H_0 diterima, H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y).

d. Operasional Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2004) adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Variabel adalah dimensi konsep yang mempunyai variasi nilai. Dari variabel-variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang merupakan suatu unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana

caranya mengukur suatu variabel. Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

➤ **Variabel Bebas (X) Budaya Organisasi**

Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi Xi (seperti X1, X2, . . . , Xn). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Robbins (1998: 248) mendefinisikan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (1998: 248) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

➤ **Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan**

Variabel terikat (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT Agung Automall Paal 10 Jambi. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 4
Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5	6
1	Budaya Organisasi (X2)	Merupakan pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi dalam bertindak atau bekerja. (McShane & Von Glinow, 2005; Robbins, 2001; kreitner & kinicki, 2001; wood et al, 2001)	Inovasi	1. Pola-pola gagasan 2. Wujud kerja inovatif 3. Wujud kerja kreatif 4. Wujud kerja produktif	Ordinal Ordinal
			Perhatian terhadap kerja	1. Pengecekan personalia pelaksana 2. Pelaksana deskripsi kerja 3. Pengarahan kerja 4. Pengawasan dan pengendalian kerja	Ordinal Ordinal
			Orientasi Hasil	1. Target kuantitas kerja 2. Penyimpangan pengendalian mutu 3. Laporan pelaksanaan tugas dan fungsi	Ordinal Ordinal
			Penekana Pelayanan	1. Fasilitas dan lingkungan kerja 2. Waktu dan lama kerja 3. Ganjaran dan sanksi 4. Pengembangan karir	Ordinal Ordinal
			Kerja Sama	1. Terdapat tim kerja terstruktur 2. Tugas dan fungsi tim kerja 3. Penilaian untuk kerja tim	Ordinal

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5	6
				4. Ganjaran hasil unjuk kerja tim terbaik 5. Promosi	Ordinal
2	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan terjemahan dari <i>performance</i> yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). (Sedarmayanti. 2007)	Kualitas Kerja	1. Kesesuaian standar kerja 2. Disiplin Berpakaian 3. Kemampuan berkomunikasi	Ordinal Ordinal
			Kuantitas Kerja	1. Pencapaian Target	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah PT. Agung Automall

PT. Agung Automall membuka kantor cabang di Jambi pada tahun 1992, serentak dengan kantor cabang lainnya seperti Pekanbaru, Batam, Bali, dan Bengkulu. Pada awal berdirinya PT. Agung Automall menggunakan nama PT. Agung Concern. Pada tahun 1972, memulai sebagai distributor mobil Toyota ketika Toyota memutuskan untuk membuka pabrik mobil di Indonesia. PT Toyota Astra motor kemudian menunjuk PT. Agung Concern untuk memiliki kekuasaan sepenuhnya dalam menjual unit Toyota di daerah Bali, Riau, Jambi, Bengkulu dan memiliki penjualan eksklusif untuk Land Cruiser di Jawa Timur.

Bagian dari PT. Agung Concern yang khusus menjual unit Toyota berubah nama menjadi PT. Agung Automall pada tahun 1992, dan sejak tahun 2014 PT Agung Automall mengubah *brand namenya* dengan nama Agung Toyota. Untuk nama perusahaan tetap PT Agung Automall. Saat ini PT. Agung Automall telah berkembang dan mempunyai 22 cabang yang melayani penjualan, servis, part dan sebagian servis bodi dan pengecatan . Keduapuluhdua cabang itu adalah 6 di area Bali, 10 di area Pekanbaru, 2 di area Batam, 1 di area Bengkulu, dan 3 di area Jambi.

Pelayanan terhadap pelanggan dan kemampuan manajemen yang profesional menjadi fokus perusahaan yang mendasar dan telah diterapkan di seluruh cabang PT Agung Automall selama bertahun-tahun. Hal ini yang

membentuk PT. Agung Automall menjadi organisasi yang kuat baik dari manajemen keuangan, pemasaran, maupun sumber daya manusianya.

Kualitas dari layanan purna jual (Mobil) yang mempunyai tujuan untuk menjadikan pelanggan loyal dapat terlihat jelas dari laporan unit penjualan yang memuaskan.

3.2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

3.2.1. Visi

Menjadi perusahaan otomotif yang paling sukses dan dihormati di kawasan kota jambi dengan memberikan pengalaman terbaik dalam kepemilikan kendaraan.

3.2.2. Misi

1. Secara berkesinambungan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi serta memenuhi kebutuhan pelanggan melalui program pemasaran yang terbaik.
2. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.
3. Memperkuat kolaborasi dengan produsen, dealer utama dan dealer-dealer melalui komunikasi dan kerjasama yang lebih baik.
4. Untuk mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek, misalnya pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.

3.2.3. Tujuan

Tujuan yang ditetapkan PT. Agung Automall sebagai berikut :

1. *Market leader number one in sales, volume, and market share*, yaitu menjadi pemimpin pasar dalam bisnis otomotif dengan volume penjualan nomor satu.
2. *Best distribution network* yaitu memiliki jaringan distribusi yang luas.
3. *Costumers satisfication and good attitude people*, yaitu menciptakan kepuasan pelanggan dan karyawan PT. Agung Automall
4. *Highly compenence and good attitude people*, adalah kaaryawan PT. Agung Automall memiliki sikap, perilaku, etika kerja, serta kepribadian yang tinggi.
5. *Financial soundeness*, yaitu kondisi keuangan PT. Agung Automall yang sehat, mampu menciptakan laba yang memadai untuk perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan di masa mendatang.

3.3. Jenis Usaha Perusahaan

Bidang usaha yang dilakukan oleh PT. Agung Automall adalah dalam bidang penjualan dan jasa. Selain menjadi perusahaan yang menjual produk Toyota, PT. Agung Automall juga melayani keluhan terhadap kendaraan / kerusakan pada mobil yang mana khusus untuk produk Toyota.

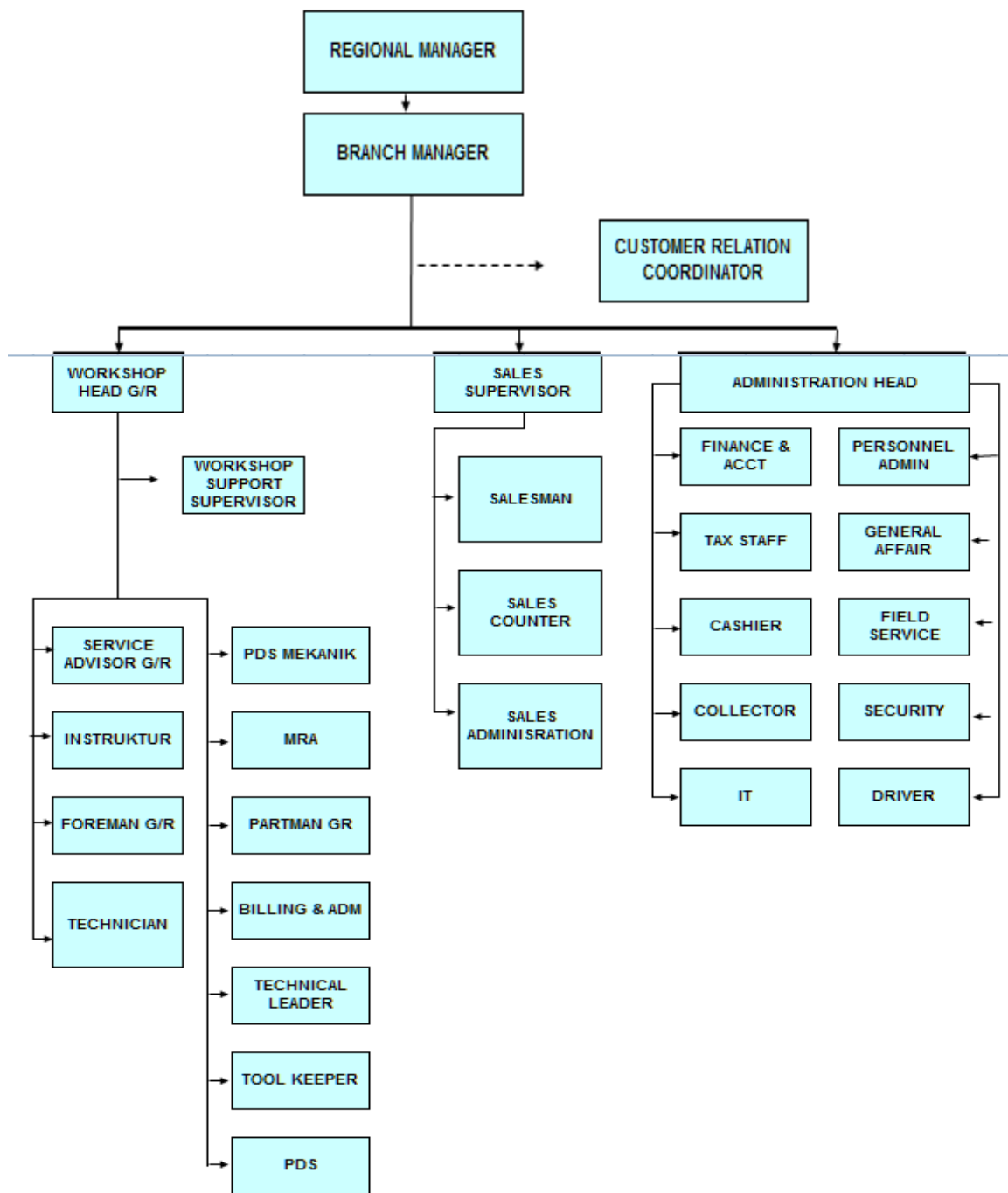
Kegiatan yang dilakukan oleh PT. Agung Automall mencakup beberapa hal, diantaranya :

1. Penjualan kendaraan yang khususnya kendaraan atau mobil yang bermerek Toyota.

2. Mendistribusikan produk kendaraan Toyota.
3. Mengerjakan perbaikan / pekerjaan ringan pada kendaraan : Seperti ganti oli, ganti bola lampu, ganti wiper, dll.
4. Mengerjakan perbaikan / perawatan berkala (SBE) kendaraan Toyota sesuai petunjuk yang ada di buku servis.
5. Mengerjakan perbaikan / perawatan kendaraan untuk Frequent Service Jobs, Penggantian & Overhaul Komponen.
6. Mengerjakan perbaikan / perawatan kendaraan berdasarkan Perintah Kerja Bengkel (PKB) atau Service Order (SO) dengan berpedoman pada standar pengerjaan dan waktu yang telah ditentukan (std. Flate rate).
7. Mengerjakan perbaikan bodi dan pengecatan kendaraan dengan berdasarkan Surat Perintah Kerja dari asuransi maupun Estimasi dari pelanggan pribadi.
8. Menginformasikan kerusakan atau problem yang diluar Perintah Kerja untuk ditindaklanjuti dan diinformasikan ke pelanggan.
9. Menyediakan suku cadang kendaraan Toyota.

3.4. Struktur Organisasi

Agar aktivitas PT Agung Automall dapat dijalankan secara terkoordinasi dengan baik dan lancar, maka diperlukan struktur organisasi yang jelas. Berikut adalah bagan struktur organisasi PT Agung Automall:



Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi PT Agung Automall

Dibawah ini merupakan uraian dari masing-masing fungsi dan tanggung jawab dalam stuktur organisasi PT Agung Automall Paal 10 Jambi.

1. Regional Manager

Memimpin organisasi dan usaha dalam lingkup wilayah. PT Agung Automall Paal 10 Jambi sendiri berada di lingkup wilayah kerja bagian barat bersama wilayah Riau, Bengkulu, dan Kep. Riau.

2. Branch Manager.

Memimpin organisasi dan usaha dalam lingkup cabang. Branch manager bertanggung jawab atas segala administrasi dan juga pelaporan kegiatan cabang kepada Regional Manager dan Head Office.

3. Customer Relation Coordinator

Memastikan kelancaran proses untuk tercapainya kepuasan pelanggan, baik internal maupun eksternal.

4. Workshop Head

Memimpin organisasi dan usaha dalam lingkup bengkel. Workshop Head bertanggung jawab atas segala administrasi dan juga pelaporan kegiatan bengkel kepada Branch Manager.

5. Workshop Supervisor

Bersama kepala bengkel mengelola operasional harian bengkel secara keseluruhan di area supporting maupun produksi.

6. Sales Supervisor

Bersama semua salesmen bertanggung jawab atas penjualan (unit) untuk perusahaan.

7. Salesmen

Semua salesmen bertanggung jawab atas penjualan (unit) dengan target masing masing yang telah ditetapkan perusahaan.

8. Sales Counter

Semua sales counter bertanggung jawab atas penjualan (unit) dengan cara closing untuk setiap prospekan yang datang walk in ke kantor.

9. Sales Administration

Semua sales administration bertanggung jawab atas data data lengkap untuk unit yang terjual.

10. Service Advisor

Melayani pelanggan servis secara maksimal dan menyampaikan permintaan servis beserta keluhannya melalui penerbitan *Service Order*.

11. Controller

Melakukan perencanaan unit service dan memperbaharui informasi progres pekerjaan dan teknisi yang melakukan.

12. Foreman

Memastikan pekerjaan servis yang dilakukan teknisi sesuai yang tertera di *Service Order* dan dengan standar waktu serta kualitas yang telah distandarkan, serta menginformasikan ke SA seandainya ditemukan ketidaknormalan, penambahan pekerjaan ataupun penggantian part.

13. Teknisi

Melakukan pekerjaan sesuai yang tertera di *Service Order* dengan standar waktu dan kualitas yang sudah ditentukan. Teknisi wajib memberitahukan

ketidaknormalan yang terjadi dan informasi tambahan pekerjaan kepada Foreman.

14. Instruktur

Membantu kepala bengkel dalam proses pengajaran, penyelesaian problem teknis, pemasaran, sosialisasi dan melaksanakan program-program dari Toyota Astra Motor sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

15. Partsman

Melayani permintaan *spare part* Toyota dan kebutuhan servis lainnya untuk mendukung operasioal bengkel.

16. Tools Keeper

Menjaga dan memelihara serta memastikan seluruh peralatan bengkel selalu terjaga dn selalu sia digunakan.

17. PDS

Menyiapkan Mobil dan Mengecek keadaan Mobil dengan baik untuk para sales yang ingin Delivery Order kepada Konsumen.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 53 responden. Kuesioner ini disebarakan langsung kepada responden yaitu karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini tersiri dari beberapa karakter, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lamanya bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI (Orang)	PRESENTASE (%)
1	Laki-laki	50	94%
2	Perempuan	3	6%
	Total	53	100%

Sumber: Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diperoleh bahwa dari 53 responden, sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 50 responden (94%) dan perempuan sebanyak 3 responden (6%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
	< 20	2	3%
	26 – 30	20	38%
	31 – 35	25	48%
	> 35	6	11%
TOTAL		53	100%

Sumber : Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2. diatas diperoleh bahwa dari 53 responden, responden dengan rentang waktu < 20 tahun yaitu 2 responden (3%), kemudian responden dengan rentang umur 26 – 30 tahun sebanyak 20 responden (38%), responden dengan rentang umur 31 – 35 tahun ada 25 responden (48%), dan responden dengan rentang umur >35 tahun ada 6 orang (11%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	SMA/ Sederajat	20	38%
2	Diploma	8	15%
3	Sarjana	25	47%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diperoleh bahwa dari 53 responden, responden berpendidikan SMA / Sederajat dengan 20 responden (38%), kemudian sebagian besar Sarjana dengan 25 responden (47%), dan terdapat 8 responden dengan tingkat pendidikan Diploma (15%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	11	21%
2	1 - 5 Tahun	28	53%
3	6 - 10 Tahun	13	24%
4	> 10 Tahun	1	2%
Total		53	100%

Sumber : Data Primer, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diperoleh bahwa dari 53 responden, ada 11 responden telah bekerja < 1 Tahun (21%), namun sebagian besar telah bekerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 28 responden atau (28%), kemudian ada 13 responden atau (24%) dengan lama bekerja antara 6 – 10 tahun, ada 1 responden atau 2% yang telah bekerja selama lebih dari > 10 Tahun.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

4.1.2.1. Budaya Organisasi (X)

Analisis Budaya Organisasi pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

A. Inovasi

Tabel 5.5
Inovasi

Item	Pernyataan						Skor	Ket
		STB/ST	TB/TS	KB/KS	B/S	SB/ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya bekerja dengan pola-pola gagasan yang baik menurut perusahaan			1	30	22	233	Sangat Baik
2	Saya selalu menciptakan beragam inovatif baru untuk memfollowup konsumen				27	26	238	Sangat Baik
3	Saya selalu punya cara sendiri untuk memfollowup konsumen saya dengan kreatifitas yang baik			1	30	22	233	Sangat Baik
4	Saya selalu berusaha menciptakan pekerjaan yang hasilnya selalu produktif			2	24	27	238	Sangat Baik
Rata-Rata							235,5%	Sangat Baik

Sumber: Data (Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas pada pernyataan Saya bekerja dengan pola-pola gagasan yang baik menurut perusahaan skor jawaban sebesar 233 sangat baik, pada pernyataan Saya selalu menciptakan beragam inovatif baru untuk memfollowup konsumen skor jawaba sebesar 238 sangat baik, pada pernyataan Saya selalu punya cara sendiri untuk memfollowup konsumen saya dengan kreatifitas yang baik skor jawaban sebesar 233 sangat baik, dan pada pernyataan Saya selalu berusaha menciptakan pekerjaan yang hasilnya selalu produktif skor jawaban sebesar 238 sangat baik. Maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Rata-rata Skor jawaban sebesar 235,5% dengan kategori sangat baik artinya budaya organisasi memiliki tingkat inovasi yang sangat baik. Semua pertanyaan dalam indikator inovasi berada dalam kategori sangat baik.

B. Perhatian Terhadap Kerja

Tabel 5.6
Perhatian Terhadap Kerja

Item	Pernyataan						Skor	Ket
		STB/STS	TB/TS	KB/KS	B/S	SB/ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saat saya tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu kepada atasan kabar saya akan dicari			2	25	25	234	Sangat Baik
2	Saya selalu menyelesaikan semua tugas dengan tanggung jawab yang penuh		1	1	30	21	230	Sangat Baik
3	Setiap pagi saya selalu mendapatkan arahan yang baik untuk memulai pekerjaan dengan baik				32	21	233	Sangat Baik
4	Setiap hari saya selalu dipantau melalui sistem untuk mengetahui sudah di tingkat mana saya memfollowup konsumen saya				32	21	229	Sangat Baik
Rata-Rata							231,5%	Sangat Baik

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas pada pernyataan Saat saya tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu kepada atasan kabar saya akan dicari skor jawaba sebesar 234 sangat baik, pada pernyataan Saya selalu menyelesaikan semua tugas dengan tanggung jawab yang penuh skor jawaban sebesar 230 sangat baik, pada pernyataan Setiap pagi saya selalu mendapatkan arahan yang baik untuk memulai pekerjaan dengan baik skor jawaban sebesar 233 sangat baik, dan pada pernyataan Setiap hari saya selalu dipantau melalui sistem untuk mengetahui sudah di tingkat mana saya memfollowup konsumen saya skor jawaban sebesar 229 sangat baik. Maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 231,5% dengan kategori sangat baik, artinya karyawan sangat

memperhatikan kinerjanya dengan sangat baik. Semua pertanyaan dalam indikator perhatian terhadap kerja dapat diatasi dengan sangat baik.

C. Orientasi Hasil

Tabel 5.7
Orientasi Hasil

Item	Pernyataan						Skor	Ket
		STB/STS	TB/TS	KB/KS	B/S	SB/ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu closing penjualan (unit) setiap bulan untuk memenuhi target yang ditetapkan			1	30	23	233	Sangat Baik
2	Setiap bulan selalu memiliki target tim yang berbeda-beda			1	26	26	237	Sangat Baik
3	Setiap hari saya harus selalau mengisi sistem yang telah diberikan perusahaan			2	24	27	237	Sangat Baik
Rata-Rata							235,6%	Sangat Baik

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas pada pernyataan Saya selalu closing penjualan (unit) setiap bulan untuk memenuhi target yang ditetapkan skor jawaban sebesar 233 sangat baik, pada pernyataan Setiap bulan selalu memiliki target tim yang berbeda-beda skor jawaban sebesar 237 sangat baik dan pada pernyataan Setiap hari saya harus selalau mengisi sistem yang telah diberikan perusahaan skor jawaban sebesar 237 sangat baik. Maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui skor jawaban respondengan dengan rata-rata sebesar 235,6% dengan kategori sangat baik, artinyan karyawan selalau mencapai target dengan sangat baik. Semua pertanyaan dalam indikator orientasi hasil berada dalam kategori sangat baik.

D. Penekanan Pelayanan

Tabel 5.8
Penekanan Pelayanan

Item	Pernyataan						Skor	Ket
		STB/STS	TB/TS	KB/KS	B/S	SB/ST		
		1	2	3	4	5		
1	Selalu tersedianya Mobil Operasional untuk sales yang ingin bertemu konsumen dan memiliki lingkungan kerja yang baik			2	32	19	229	Sangat Baik
2	Saya selalu datang dengan tepat waktu			2	28	23	233	Sangat Baik
3	Saya akan dikenakan SP jika 3 bulan berturut-turut tidak mencapai target dengan maksimal			7	27	19	224	Sangat Baik
4	Perusahaan selalu memberikan beberapa masukan agar setiap memfollowup konsumen bisa menjadi lebih baik lagi				26	27	239	Sangat Baik
Rata-Rata							231,25%	Sangat Baik

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas pada pernyataan Selalu tersedianya Mobil Operasional untuk sales yang ingin bertemu konsumen dan memiliki lingkungan kerja yang baik skor jawaban sebesar 229 sangat baik, pada pernyataan Saya selalu datang dengan tepat waktu skor jawaban sebesar 233 sangat baik, pada pernyataan Saya akan dikenakan SP jika 3 bulan berturut-turut tidak mencapai target dengan maksimal skor jawaban sebesar 224 sangat baik, dan pada pernyataan Perusahaan selalu memberikan beberapa masukan agar setiap memfollowup konsumen bisa menjadi lebih baik lagi skor jawaban sebesar 239 sangat baik. Maka berdasarkan tabel di atas dapat diketahui rata-ra jawaban dari

responden sebesar 231,25% dengan kategori sangat baik, artinya karyawan mampu menekankan pelayanan dengan sangat baik kepada konsumen. Semua indikator pertanyaan penekanan pelayanan dalam kategori sangat baik.

E. Kerja Sama

Tabel 5.9
Kerja Sama

Item	Pernyataan						Skor	Ket
		STB/STS	TB/TS	KB/KS	B/S	SB/ST		
		1	2	3	4	5		
1	Tim selalu mengisi papan controlling penjualan setiap bulan			2	32	19	229	Sangat Baik
2	Saya selalu dibantu jika kesusahan dalam mencari hitungan kredit untuk konsumen oleh sales senior				31	22	234	Sangat Baik
3	Tim selalu dinilai baik pencapaiannya saat semua target yang ditetapkan tercapai			5	22	26	233	Sangat Baik
4	Anggota Tim akan mendapatkan reward dari perusahaan atas pencapaian yang baik			1	27	25	236	Sangat Baik
5	Tim selalu memikirkan cara untuk membuat promosi yang baik untuk penjualan				31	22	234	Sangat Baik
Rata-Rata							233,2%	Sangat Baik

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas pada pernyataan Tim selalu mengisi papan controlling penjualan setiap bulan skor jawaban sebesar 229 sangat baik, pada pernyataan Saya selalu dibantu jika kesusahan dalam mencari hitungan kredit untuk konsumen oleh sales senior skor jawaban sebesar 234 sangat baik, pada pernyataan Tim selalu dinilai baik pencapaiannya saat semua target yang ditetapkan tercapai skor jawaban sebesar 233 sangat baik, pada pernyataan

Anggota Tim akan mendapatkan reward dari perusahaan atas pencapaian yang baik skor jawaban sebesar 236 sangat baik, dan pada pernyataan Tim selalu memikirkan cara untuk membuat promosi yang baik untuk penjualan skor jawaban 234 sangat baik. Maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata skor jawaban responden sebesar 233,2% dengan kategori sangat tinggi, artinya karyawan bekerja sama dengan baik organisasi tersebut. Semua pertanyaan dalam indikator Kerja Sama berada dalam kategori sangat baik.

Hasil rekapan skor responden berdasarkan indikator-indikator secara keseluruhan dengan urutan prioritas penilaian terhadap budaya organisasi pada PT. Agung Automall Pall 10 Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.10

Rekapitulasi Skor Responden Berdasarkan Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Skor Rata-Rata (%)	Ket
1	Inovasi	235,5%	Sangat Baik
2	Perhatian Terhadap Pekerja	231,5%	Sangat Baik
3	Orientasi Hasil	235,6%	Sangat Baik
4	Penekanan Pelayanan	231,25%	Sangat Baik
5	Kerja Sama	233,2%	Sangat Baik
Total		1.167,05%	Baik
Rata-Rata		233,41%	Baik

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor Rata-rata indikator-indikator sebesar 233,41% artinya indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi berada dalam kategori baik. Skor tertinggi dari indikator Orientasi Hasil sebesar 235,6% dan skor terendah dari indikator Perhatian Terhadap Pekerjaan 231,5%.

4.1.2.2. Kinerja

Analisis kinerja pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban Responden sebagai berikut:

A. Kualitas Hasil Kerja

Tabel 5.11

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Hasil Kerja

Item	Pernyataan						Skor	Ket
		STB/STS	TB/TS	KB/KS	B/S	SB/ST		
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu mengikuti apa saja yang sudah menjadi standar kerja yang ada di perusahaan			1	31	21	232	Sangat Baik
2	Saya selalu memakai pakaian rapi untuk bekerja			2	16	35	245	Sangat Baik
3	Saya memiliki cara komunikasi yang baik saat berbicara kepada atasan, karyawan yang lain, dan kepada konsumen				21	32	244	Sangat Baik
Rata-Rata							240,3%	Sangat Baik

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas pada pernyataan Saya selalu mengikuti apa saja yang sudah menjadi standar kerja yang ada di perusahaan skor jawaban sebesar 232 sangat baik, pada pernyataan Saya selalu memakai pakaian rapi untuk bekerja skor jawaban sebesar 245 sangat baik, pada pernyataan Saya memiliki cara komunikasi yang baik saat berbicara kepada atasan, karyawan yang lain, dan kepada konsumen skor jawaban sebesar 244 sangat baik. Maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 240,3% dengan kategori sangat baik, artinya karyawan mampu menyesuaikan diri sangat baik. Semua pertanyaan dalam indikator kualitas hasil kerja sangat baik.

B. Kuantitas Hasil Kerja

Tabel 5.12
Kuantitas Hasil Kerja

Item	Pernyataan						Skor	Ket
		STB/STS	TB/TS	KB/KS	B/S	SB/ST		
		1	2	3	4	5		
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				27	26	238	Sangat Baik
2	Saya harus mencapai target yang telah di tetapkan			1	28	24	235	Sangat Baik
Rata-Rata							236,5%	Sangat Baik

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas pada pernyataan Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik skor jawaban sebesar 238 sangat baik, pada pernyataan Saya harus mencapai target yang telah di tetapkan skor jawaban sebesar 235 sangat baik. Maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata skor jawaban responden sebesar 236,5% dengan kategori sangat baik, artinya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik. Semua pertanyaan dalam indikator dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik berada dalam kategori sangat baik.

Hasil rekap skor responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.13
Rekapitulasi Skor Responden Berdasarkan Indikator Kinerja Karwan

No	Pertanyaan	Skor Rata-Rata (%)	Ket
1	Kualitas Kerja	240,3%	Sangat Baik
2	Kuantitas Kerja	236,5%	Sangat Baik
	Total	476,8%	Baik
	Rata-rata	238,4	Baik

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor Rata-rata indikator-indikator sebesar 238,4% artinya indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi berada dalam kategori baik. Skor tertinggi dari indikator Kualitas Kerja sebesar 240,3% dan skor terendah dari indikator Kuantitas Kerja 236,5%.

4.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi.

A. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi berdasarkan perhitungan SPSS Versi 22 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.14
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.844	.552	
BUDAYA_ORGANISASI	.682	.195	.440

Berdasarkan Output regresi tabel 5.14 model analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

$$Y = 0.844 + 0.682 X + e$$

Y = Kinerja
a = Nilai Konstanta
X = Kepemimpinan

$$e = \text{Error}$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan, bahwa nilai konstanta sebesar 0.844 artinya apabila variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu Kinerja akan bernilai tetap sebesar 0.844. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X) bernilai positif sebesar 0.682 artinya apabila variabel X Budaya Organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.682. (kalau positif, Variabel X Meningkat dan Variabel Y meningkat).

B. Determinasi (R^2)

Tabel 5.15
Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.440 ^a	.194	.178	.46262	1.941

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0.194 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independen yaitu X Budaya Organisasi, mempengaruhi variabel Y Kinerja sebesar 19.4%, sedangkan sisanya 80.6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini, seperti Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi.

C. Koefisien Korelasi

Tabel 5.16
Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.440 ^a	.194	.178	.46262	1.941

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Koefisien korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi adalah 0.440, artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel budaya organisasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,44 atau 44%.

D. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 5.17
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.844	.552		1.531	.132
	BUDAYA_ORGANISASI	.682	.195	.440	3.503	.001

Dengan nilai $t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05$ dan $df (N-K-1) = 51$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.00758. Berdasarkan Tabel diatas hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan t_{hitung} sebesar (3.503) sedangkan t_{tabel} sebesar 2.00758. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (3.503) > 2.00758 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima artinya secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara keseluruhan karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi menilai dari responden kepemimpinan dan kinerja.

a. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi PT. Agung Automall Paal 10 Jambi

Karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi menempatkan kategori baik terhadap pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi artinya budaya organisasi pada PT. Agung Automall paal 10 Jambi, Hal tersebut dapat dilihat dari nilai budaya organisasi 0.233 jika dilihat 222,6 – 265 artinya hipotesis mengenai Budaya Organisasi dapat diterima. Dari duapuluh pernyataan yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi, budaya organisasi menempatkan pernyataan perusahaan selalu memberikan beberapa masukan agar setiap memfollowup konsumen bisa menjadi lebih baik lagi sebagai pernyataan tertinggi dengan skor 239 dan pernyataan tim

selalu mengisi papan controlling penjualan setiap bulan dengan skor terendah sebesar 229.

b. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi

Karyawan PT. Agung Automall paal 10 Jambi menempatkan kategori baik terhadap pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan artinya kinerja karyawan PT. Agung Automall paal 10 Jambi berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai kinerja sebesar 238,4 berada dalam rentang skala 222,6 – 265 artinya hipotesis mengenai kinerja karyawan dapat diterima. Dari lima pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, karyawan menempatkan pernyataan saya selalu memakai pakaian rapi untuk bekerja dengan skor tertinggi sebesar 245 dan pernyataan saya selalu mengikuti apa saja yang sudah menjadi standar kerja yang ada di perusahaan dengan skor terendah sebesar 232.

4.2.2 Analisis Verifikatif Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi

Secara parsial terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 3.503 dan t_{tabel} sebesar 2.758 dari hasil perbandingan maka diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan membandingkan taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka 0.000

< 0,005 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Automall Jambi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Pembahasan diatas pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi responden menjawab Baik dengan skor 233.41% dan Kinerja Karyawan PT. Agung Automall Paal 10 Jambi responden menjawab Baik dengan skor 238,4%.
2. Pengaruh Budaya Organisasi pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi sebesar 19,4% dan hubungan antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja sebesar 44%. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3.503) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.758), Maka H_0 ditolak H_1 diterima.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya karyawan senantiasa selalu menjaga dan mempertahankan kinerja dengan baik agar setiap karyawan mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Hendaknya Budaya Organisasi yang ada di perusahaan selalu dipertahankan, bila perlu diberlakukan budaya-budaya baru supaya karyawan bisa bertindak lebih produktif dan target perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, Wayne F, 1995, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of worklife, Profits*. Fourth Edition. Singapore : McGraw Hill Inc.Edition. New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Dalimunthe Asfar Halim. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai* pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan
- Ermawan, Erni. R. 2011. *Organizational Culture* : Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis.
- Gibson, Ivancevich, Bonnelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid I. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-UGM. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta,”
- Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Penerbit : Andi Offset.
- Mangkunegara,AA Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mas’ud 2004 “ *Survey Diagnosis Organizational*” Undip Semarang.

- McShane, Stephen L and Mary Ann Von Glinow, 2005. *Organizational Behavior Boston*: McGraw-Hill
- Moeljono Djokosantoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta.
- Nugraha Prima S. Sinaga 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan.
- Nurjanah. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Budaya Organisasi* Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Pandi, 2014, Moehariono, 2012, *Kinerja Karyawan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Pratiwi Riska. 2012. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang*. skripsi jurusan manajemen dan bisnis universitas hasanuddin makassar.
- Robbin, S.P. dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P. and Mary Coulter. 2007. *Management, Ninth Edition. International*

- Schermerhorn, Hunt and Osborn. 2003. *Manajemen*, edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedermayanti. 2002. Restrukturisasi dan *Pemberdayaan Organisasi* Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan. Bandung: Mandar Maju
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinaga Mangarrisan. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi* dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soelong Laoet Medan. Tesis Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan.
- Sobirin, A. 2009. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPM
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi* terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. Dipublikasikan.
- Soeprihanto, John. 2000. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi* (ed.5). Bandung : CV. Alfabeta.
- Susanto A. B. 2002. *Budaya Perusahaan: Manajemen* dan Persaingan Bisnis.
- Sutrisno Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan

PT. Agung Automall Paal 10 Jambi

Dengan Hormat

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon ketersediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun Identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Suci Permata Sari

NIM : 1600861201018

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Penjualan Pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk di isi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharap jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, sarat bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, atas spartisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Desember 2019

Hormat Saya

Suci Permata Sari

Karakteristik Responden

1. No Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki
 Perempuan
3. Umur : 20 – 25 Tahun
 26 – 30 Tahun \geq 35 Tahun
 31 – 35 Tahun
4. Pendidikan Tertinggi : SMA SARJANA
 DIII
5. Masa Kerja : \leq 1 Tahun 6 – 10 Tahun
 1 – 5 Tahun \geq 10 Tahun

Pernyataan Penelitian

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyakut pengalaman anda rasakan selama berkeja pada PT. Agung Automall Paal 10 Jambi, berilah tanda check list (√) pada kolom yang sesuai dengan penelitian anda.

- | | |
|--|------------------------------|
| 1. Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju | 4. Baik/Setuju |
| 2. Tidak Baik/Tidak Setuju | 5. Sangat Baik/Sangat Setuju |
| 3. Kurang Baik/Kurang Setuju | |

1. Pernyataan Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STB/STS	TB/TS	KB/KS	B/S	SB/ST
		1	2	3	4	5
Inovasi						
1	Saya bekerja dengan pola-pola gagasan yang baik menurut perusahaan					
2	Saya selalu menciptakan beragam inovatif baru untuk memfollowup konsumen					
3	Saya selalu punya cara sendiri untuk memfollowup konsumen saya dengan kreatifitas yang baik					
4	Saya selalu berusaha menciptakan pekerjaan yang hasilnya selalu produktif					
Perhatian Terhadap Kerja						
1	Saat saya tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu kepada atasan kabar saya akan dicari					
2	Saya selalu menyelesaikan semua tugas dengan tanggung jawab yang penuh					
3	Setiap pagi saya selalu mendapatkan arahan yang baik untuk memulai pekerjaan dengan baik					
4	Setiap hari saya selalu dipantau melalui sistem untuk mengetahui sudah di tingkat mana saya memfollowup konsumen saya					
Orientasi Hasil						
1	Saya selalu closing penjualan (unit) setiap bulan untuk memenuhi target yang ditetapkan					
2	Setiap bulan selalu memiliki terget tim yang berbeda-beda					
3	Setiap hari saya harus selalau mengisi sistem yang telah diberikan perusahaan					
Penekanan Pelayanan						
1	Selalu tersedianya Mobil Operasional untuk sales yang ingin bertemu konsumen dan memiliki lingkungan kerja yang baik					

2	Saya selalu datang dengan tepat waktu					
3	Saya akan dikenakan SP jika 3 bulan berturut-turut tidak mencapai target dengan maksimal					
4	Perusahaan selalu memberikan beberapa masukan agar setiap memfollowup konsumen bisa menjadi lebih baik lagi					
Kerja Sama						
1	Tim selalu mengisi papan controlling penjualan setiap bulan					
2	Saya selalu dibantu jika kesusahan dalam mencari hitungan kredit untuk konsumen oleh sales senior					
3	Tim selalu dinilai baik pencapaiannya saat semua target yang ditetapkan tercapai					
4	Anggota Tim akan mendapatkan reward dari perusahaan atas pencapaian yang baik					
5	Tim selalu memikirkan cara untuk membuat promosi yang baik untuk penjualan					

2. Pertanyaan Kinerja

No	Pernyataan	STB/STS	TB/TS	KB/KS	B/S	SB/ST
		1	2	3	4	5
Kualitas Hasil Kerja						
1	Saya selalu mengikuti apa saja yang sudah menjadi standar kerja yang ada di perusahaan					
2	Saya selalu memakai pakaian rapi untuk bekerja					
3	Saya memiliki cara komunikasi yang baik saat berbicara kepada atasan, karyawan yang lain, dan kepada konsumen					
Kuantitas Hasil Kerja						
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya harus mencapai target yang telah ditetapkan					

**DATA KUSIONER PENELITIAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA PT. AGUNG
AUTOMALL PAAL 10 JAMBI**

N O	Variabel X (BUDAYA ORGANISASI)																				TOTAL
	PETANYAAN																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	87
2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	84
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	83
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	92
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	87
6	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	82
7	4	4	5	5	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	81
8	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	82
9	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	91
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	87
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	92
12	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	94
13	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	93
14	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	92
15	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	86
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	92
17	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	90
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	87
19	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84
20	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	80
21	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	82
22	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	82
23	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	85
24	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	92
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	92
26	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	86
27	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	93
28	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	87
29	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	90
30	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	83
31	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	89
32	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	90
33	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	89
34	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	80
35	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	92
36	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	91
37	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	92
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	87
39	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	88
40	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	94
41	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	94

42	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	88
43	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	91
44	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	89
45	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	90
46	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	85
47	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	93
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	79
49	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	93
50	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
51	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	94
52	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	83
53	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	93
TOTAL	233	238	233	237	234	230	233	229	233	237	237	229	233	224	239	229	234	233	236	234	
TOTAL																				4665	

**DATA KUSIONER PENELITIAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PADA PT. AGUNG
AUTOMALL PAAL 10 JAMBI**

N O	Variabel Y (KINERJA KARYAWAN)					
	PETANYAAN					
	1	2	3	4	5	TOTAL
1	3	4	4	4	4	19
2	4	3	5	5	5	22
3	5	3	5	5	4	22
4	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	5	5	5	23
10	4	5	4	5	4	22
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	5	5	4	5	24
14	5	5	5	4	4	23
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	5	5	22
17	5	5	5	4	4	23
18	4	5	4	4	5	22
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	5	5	23
21	4	5	4	4	3	20
22	5	5	4	5	4	23
23	4	5	4	4	4	21
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	5	4	4	21
27	4	5	5	4	4	22
28	4	4	4	5	5	22
29	4	5	5	4	4	22
30	4	4	5	5	5	23
31	5	5	5	4	5	24
32	4	5	5	5	5	24
33	4	4	4	5	4	21
34	5	5	4	4	4	22
35	5	5	5	4	4	23
36	5	5	4	4	4	22
37	4	4	5	5	5	23
38	4	5	4	5	4	22
39	4	4	5	4	4	21
40	4	4	5	5	5	23
41	4	5	4	5	5	23
42	4	4	5	4	4	21
43	5	5	5	5	5	25

44	4	5	5	4	4	22
45	5	5	5	5	4	24
46	5	5	5	5	5	25
47	4	5	5	4	4	22
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	5	4	4	4	21
53	5	5	5	5	5	25
TOTAL	232	245	244	238	235	
TOTAL						1194

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.834856	1	2.834856	1	2.407965	2.906591	2.610861	2.330438	2.834856
2.834856	1	2.834856	3.960653	2.407965	4.414819	2.610861	2.330438	2.834856
2.834856	1	2.834856	2.478492	3.853979	2.906591	1	3.721647	2.834856
2.834856	2.595891	4.381462	2.478492	3.853979	2.906591	2.610861	3.721647	4.381462
2.834856	2.595891	4.381462	2.478492	2.407965	2.906591	1	2.330438	4.381462
2.834856	1	4.381462	2.478492	2.407965	1.52892	1	1	4.381462
2.834856	1	4.381462	3.960653	1	1	1	1	2.834856
2.834856	1	4.381462	3.960653	2.407965	2.906591	1	2.330438	2.834856
2.834856	2.595891	2.834856	2.478492	2.407965	2.906591	2.610861	3.721647	4.381462
2.834856	2.595891	2.834856	2.478492	2.407965	2.906591	1	2.330438	2.834856
4.381462	2.595891	4.381462	3.960653	3.853979	4.414819	2.610861	3.721647	2.834856
4.381462	2.595891	2.834856	2.478492	3.853979	4.414819	1	2.330438	4.381462
4.381462	2.595891	4.381462	2.478492	2.407965	2.906591	2.610861	3.721647	2.834856
2.834856	2.595891	2.834856	3.960653	3.853979	2.906591	2.610861	2.330438	4.381462
4.381462	2.595891	2.834856	2.478492	3.853979	2.906591	1	3.721647	2.834856
4.381462	2.595891	4.381462	3.960653	2.407965	2.906591	2.610861	3.721647	4.381462
2.834856	1	2.834856	3.960653	3.853979	4.414819	1	2.330438	4.381462
4.381462	2.595891	4.381462	3.960653	2.407965	2.906591	1	2.330438	2.834856
2.834856	1	2.834856	2.478492	3.853979	2.906591	1	2.330438	4.381462
2.834856	2.595891	2.834856	3.960653	3.853979	2.906591	1	1	2.834856
4.381462	2.595891	4.381462	3.960653	1	2.906591	2.610861	1	2.834856
4.381462	2.595891	2.834856	3.960653	2.407965	4.414819	2.610861	1	1
2.834856	1	4.381462	3.960653	3.853979	4.414819	1	3.721647	2.834856
2.834856	2.595891	4.381462	3.960653	2.407965	4.414819	1	3.721647	4.381462
4.381462	2.595891	2.834856	2.478492	3.853979	4.414819	2.610861	3.721647	4.381462
2.834856	1	2.834856	3.960653	2.407965	2.906591	2.610861	3.721647	2.834856
4.381462	2.595891	2.834856	2.478492	2.407965	2.906591	2.610861	3.721647	4.381462
4.381462	1	2.834856	2.478492	3.853979	2.906591	1	3.721647	2.834856
2.834856	1	2.834856	2.478492	3.853979	4.414819	2.610861	3.721647	2.834856
2.834856	2.595891	2.834856	3.960653	2.407965	4.414819	1	2.330438	2.834856
2.834856	1	2.834856	2.478492	3.853979	2.906591	2.610861	2.330438	4.381462
4.381462	2.595891	4.381462	2.478492	3.853979	4.414819	1	2.330438	4.381462
4.381462	2.595891	2.834856	2.478492	3.853979	2.906591	1	3.721647	2.834856
1	1	1	1	1	2.906591	1	3.721647	2.834856
2.834856	1	2.834856	3.960653	3.853979	4.414819	1	2.330438	4.381462
4.381462	2.595891	2.834856	2.478492	2.407965	2.906591	2.610861	3.721647	2.834856
2.834856	2.595891	4.381462	3.960653	2.407965	2.906591	1	2.330438	4.381462
2.834856	1	2.834856	2.478492	3.853979	2.906591	1	2.330438	2.834856
2.834856	1	4.381462	2.478492	3.853979	2.906591	1	3.721647	2.834856
4.381462	1	4.381462	3.960653	3.853979	4.414819	2.610861	2.330438	4.381462
4.381462	1	4.381462	2.478492	3.853979	4.414819	2.610861	3.721647	2.834856
4.381462	1	4.381462	3.960653	2.407965	2.906591	1	3.721647	2.834856
4.381462	2.595891	4.381462	3.960653	2.407965	2.906591	1	2.330438	4.381462
4.381462	1	2.834856	3.960653	2.407965	4.414819	1	2.330438	2.834856
2.834856	1	4.381462	3.960653	3.853979	4.414819	2.610861	2.330438	2.834856

4.381462	1	2.834856	2.478492	2.407965	4.414819	1	2.330438	2.834856
4.381462	2.595891	2.834856	3.960653	3.853979	4.414819	2.610861	3.721647	2.834856
2.834856	1	2.834856	2.478492	2.407965	2.906591	1	2.330438	4.381462
4.381462	2.595891	4.381462	3.960653	2.407965	4.414819	1	2.330438	4.381462
2.834856	2.595891	2.834856	2.478492	2.407965	4.414819	1	2.330438	2.834856
2.834856	1	4.381462	3.960653	3.853979	4.414819	1	2.330438	4.381462
2.834856	1	2.834856	3.960653	2.407965	2.906591	1	2.330438	2.834856
2.834856	1	2.834856	3.960653	3.853979	2.906591	2.610861	3.721647	4.381462

10	11	12	13	14	15	16	17	18
4.255224	2.478492	2.695142	2.588546	3.661396	2.595891	4.219837	2.605795	3.595409
2.723154	2.478492	1	2.588546	1	1	2.695142	1	3.595409
2.723154	2.478492	1	2.588546	2.305836	1	2.695142	1	3.595409
2.723154	2.478492	4.219837	4.084441	2.305836	2.595891	2.695142	2.605795	2.226681
2.723154	2.478492	4.219837	2.588546	2.305836	2.595891	2.695142	2.605795	2.226681
2.723154	2.478492	2.695142	1	2.305836	2.595891	2.695142	1	3.595409
2.723154	2.478492	2.695142	4.084441	2.305836	2.595891	2.695142	2.605795	2.226681
2.723154	2.478492	2.695142	2.588546	1	1	2.695142	1	2.226681
4.255224	2.478492	4.219837	4.084441	3.661396	2.595891	2.695142	1	2.226681
2.723154	2.478492	2.695142	4.084441	3.661396	1	4.219837	1	3.595409
2.723154	2.478492	2.695142	4.084441	3.661396	2.595891	2.695142	1	3.595409
4.255224	3.960653	4.219837	4.084441	3.661396	2.595891	2.695142	1	3.595409
4.255224	3.960653	4.219837	2.588546	2.305836	2.595891	4.219837	2.605795	2.226681
4.255224	3.960653	2.695142	2.588546	2.305836	1	4.219837	2.605795	3.595409
2.723154	2.478492	2.695142	2.588546	2.305836	1	4.219837	2.605795	2.226681
4.255224	3.960653	2.695142	2.588546	3.661396	1	4.219837	1	2.226681
4.255224	3.960653	4.219837	4.084441	2.305836	1	4.219837	2.605795	2.226681
4.255224	2.478492	2.695142	4.084441	2.305836	2.595891	2.695142	1	1
4.255224	2.478492	2.695142	2.588546	2.305836	2.595891	2.695142	1	2.226681
2.723154	2.478492	2.695142	2.588546	1	1	2.695142	1	1
1	1	2.695142	2.588546	1	2.595891	2.695142	2.605795	1
2.723154	1	2.695142	4.084441	1	1	2.695142	1	1
2.723154	2.478492	4.219837	2.588546	2.305836	1	1	1	2.226681
4.255224	3.960653	2.695142	4.084441	2.305836	2.595891	2.695142	2.605795	3.595409
4.255224	3.960653	4.219837	2.588546	2.305836	1	2.695142	2.605795	3.595409
2.723154	3.960653	4.219837	4.084441	2.305836	1	2.695142	1	1
4.255224	3.960653	4.219837	2.588546	3.661396	2.595891	4.219837	1	2.226681
4.255224	2.478492	4.219837	2.588546	3.661396	1	2.695142	2.605795	2.226681
4.255224	2.478492	2.695142	4.084441	1	1	4.219837	2.605795	3.595409
2.723154	3.960653	2.695142	2.588546	1	1	2.695142	1	2.226681
4.255224	3.960653	2.695142	2.588546	2.305836	2.595891	4.219837	2.605795	3.595409
4.255224	2.478492	2.695142	4.084441	3.661396	1	2.695142	2.605795	2.226681
4.255224	3.960653	2.695142	4.084441	3.661396	2.595891	2.695142	1	2.226681
2.723154	2.478492	4.219837	2.588546	2.305836	2.595891	2.695142	1	2.226681
2.723154	3.960653	2.695142	4.084441	3.661396	2.595891	4.219837	1	3.595409
2.723154	2.478492	4.219837	4.084441	3.661396	2.595891	2.695142	1	3.595409
4.255224	3.960653	4.219837	2.588546	2.305836	2.595891	4.219837	2.605795	3.595409
4.255224	3.960653	2.695142	2.588546	3.661396	1	4.219837	1	3.595409
2.723154	3.960653	2.695142	2.588546	3.661396	1	4.219837	2.605795	3.595409
4.255224	2.478492	2.695142	4.084441	3.661396	2.595891	2.695142	2.605795	3.595409
4.255224	3.960653	2.695142	4.084441	3.661396	2.595891	2.695142	1	3.595409
4.255224	3.960653	2.695142	2.588546	2.305836	1	4.219837	1	2.226681
2.723154	3.960653	2.695142	2.588546	3.661396	2.595891	2.695142	2.605795	3.595409
2.723154	3.960653	4.219837	4.084441	2.305836	1	4.219837	1	3.595409
4.255224	3.960653	2.695142	2.588546	2.305836	1	4.219837	2.605795	3.595409

2.723154	3.960653	2.695142	4.084441	2.305836	2.595891	2.695142	1	2.226681
2.723154	3.960653	4.219837	4.084441	2.305836	1	2.695142	2.605795	3.595409
2.723154	2.478492	2.695142	1	2.305836	1	1	1	2.226681
4.255224	3.960653	4.219837	2.588546	2.305836	2.595891	4.219837	2.605795	3.595409
2.723154	2.478492	2.695142	2.588546	2.305836	1	2.695142	1	3.595409
4.255224	3.960653	4.219837	4.084441	3.661396	2.595891	2.695142	1	3.595409
2.723154	3.960653	4.219837	2.588546	2.305836	1	2.695142	1	2.226681
4.255224	3.960653	2.695142	4.084441	3.661396	2.595891	4.219837	1	2.226681

19	20	X
2.751539	2.605795	2.74067
4.285852	2.605795	2.51008
4.285852	1	2.40689
4.285852	2.605795	3.12961
4.285852	1	2.75212
4.285852	1	2.36940
2.751539	1	2.35870
4.285852	1	2.36749
4.285852	2.605795	3.04407
4.285852	2.605795	2.72867
2.751539	1	3.10181
4.285852	2.605795	3.26155
4.285852	2.605795	3.20946
4.285852	2.605795	3.12138
2.751539	1	2.66014
4.285852	1	3.11207
2.751539	1	2.96205
4.285852	1	2.75977
2.751539	1	2.51066
2.751539	1	2.23768
2.751539	2.605795	2.41048
2.751539	2.605795	2.38809
2.751539	1	2.56482
2.751539	1	3.11219
2.751539	1	3.11257
2.751539	2.605795	2.67293
4.285852	2.605795	3.19695
2.751539	1	2.72473
4.285852	2.605795	2.97052
2.751539	1	2.44276
2.751539	1	2.89027
2.751539	1	2.96359
2.751539	1	2.87669
4.285852	1	2.17913
4.285852	2.605795	3.10193
4.285852	2.605795	3.03590
4.285852	1	3.12161
2.751539	2.605795	2.72038
2.751539	1	2.79067
4.285852	1	3.26340
4.285852	2.605795	3.25563
4.285852	1	2.80662
4.285852	1	3.03765
2.751539	2.605795	2.88158
2.751539	1	2.96000

2.751539	1	2.58607
2.751539	2.605795	3.18783
2.751539	1	2.11778
2.751539	1	3.19764
2.751539	1	2.42827
4.285852	2.605795	3.25587
1	2.605795	2.42179
4.285852	2.605795	3.18479

Successive Interval

1	2	3	4	5	Y
1	2.236766	1	1	2.779589	1.60327100
2.86215	1	2.610861	2.595891	4.317055	2.67719151
4.414819	1	2.610861	2.595891	2.779589	2.68023216
2.86215	3.732377	1	1	2.779589	2.27482324
2.86215	2.236766	1	1	2.779589	1.97570093
2.86215	3.732377	1	1	2.779589	2.27482324
2.86215	2.236766	1	1	2.779589	1.97570093
2.86215	3.732377	2.610861	1	2.779589	2.59699552
2.86215	2.236766	2.610861	2.595891	4.317055	2.92454463
2.86215	3.732377	1	2.595891	2.779589	2.59400145
4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.53420079
4.414819	3.732377	1	2.595891	4.317055	3.21202850
4.414819	3.732377	2.610861	1	4.317055	3.21502258
4.414819	3.732377	2.610861	1	2.779589	2.90752938
4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.53420079
2.86215	2.236766	1	2.595891	4.317055	2.60237234
4.414819	3.732377	2.610861	1	2.779589	2.90752938
2.86215	3.732377	1	1	4.317055	2.58231644
2.86215	2.236766	1	1	2.779589	1.97570093
2.86215	2.236766	2.610861	2.595891	4.317055	2.92454463
2.86215	3.732377	1	1	1	1.91890535
4.414819	3.732377	1	2.595891	2.779589	2.90453530
2.86215	3.732377	1	1	2.779589	2.27482324
4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.53420079
4.414819	3.732377	2.610861	1	4.317055	3.21502258
2.86215	2.236766	2.610861	1	2.779589	2.29787321
2.86215	3.732377	2.610861	1	2.779589	2.59699552
2.86215	2.236766	1	2.595891	4.317055	2.60237234
2.86215	3.732377	2.610861	1	2.779589	2.59699552
2.86215	2.236766	2.610861	2.595891	4.317055	2.92454463
4.414819	3.732377	2.610861	1	4.317055	3.21502258
2.86215	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.22366694
2.86215	2.236766	1	2.595891	2.779589	2.29487914
4.414819	3.732377	1	1	2.779589	2.58535709
4.414819	3.732377	2.610861	1	2.779589	2.90752938
4.414819	3.732377	1	1	2.779589	2.58535709
2.86215	2.236766	2.610861	2.595891	4.317055	2.92454463
2.86215	3.732377	1	2.595891	2.779589	2.59400145
2.86215	2.236766	2.610861	1	2.779589	2.29787321
2.86215	2.236766	2.610861	2.595891	4.317055	2.92454463
2.86215	3.732377	1	2.595891	4.317055	2.90149465
2.86215	2.236766	2.610861	1	2.779589	2.29787321
4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.53420079
2.86215	3.732377	2.610861	1	2.779589	2.59699552
4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	2.779589	3.22670759

4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.53420079
2.86215	3.732377	2.610861	1	2.779589	2.59699552
2.86215	2.236766	1	1	2.779589	1.97570093
4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.53420079
4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.53420079
4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.53420079
2.86215	3.732377	1	1	2.779589	2.27482324
4.414819	3.732377	2.610861	2.595891	4.317055	3.53420079