

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
(STUDI KASUS PADA UNIT SARANA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVISI REGIONAL II SUMATERA BARAT)**

Oleh

Jasmalinda

Study program in Management of the Perdagangan School of Economics

STIE Perdagangan Padang

Email: jasmalinda819@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze: 1) the influence of organizational culture on employee performance. 2) the influence of work discipline on employee performance. 3) the influence of organizational culture and work discipline on employee performance. The population of this research is all employees or employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division II West Sumatra. The sample amounted to 93 people with the sampling technique in the form of a total sampling technique. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: (1) organizational culture has a significant positive effect on employee performance in the Facility unit of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division II West Sumatra. Where a coefficient of 0.464 with a significant value of $0.001 < 0.05$ means that H_a is accepted and H_o is rejected, (2) work discipline has a significant positive effect on employee performance at the Facility unit of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division II West Sumatra. Where the coefficient value is 0.973 with a significant value of $0,000 < 0.05$ means that H_a is accepted and H_o is rejected. (3) organizational culture and work discipline significantly influence jointly on employee performance in the Facility unit of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division II West Sumatra. Where obtained Fhitung value of 324,411 with a significant value of $0,000 < 0,05$ means that H_a is accepted and H_o is rejected. The result of R^2 is 0.878. This can be interpreted that organizational culture and work discipline are factors that influence the performance of employees with a percentage of 87.8%, the remaining 12.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture & Work Discipline

PENDAHULUAN

Bidang sarana dan prasarana akan dihadapkan kepada tuntutan untuk meningkatkan keandalan dan efisiensi guna memperkuat daya saing. Dalam dunia yang makin menyatu, jaringan fisik dan pelayanan sarana dan prasarana nasional merupakan sub sistem jaringan global. Pembangunan jaringan transportasi, komunikasi, dan berbagai sektor sarana dan prasarana ekonomi lainnya harus memperhatikan kompatibilitas antara jaringan nasional dengan jaringan global dalam suatu rangkaian kesinambungan pergerakan

ekonomi yang andal dan efisien. Sulit membayangkan masuknya investasi asing apabila kondisi sarana dan prasarana tidak memadai.

Kemajuan pelaksanaan pembangunan suatu negara sangat dipengaruhi oleh kondisi infrastruktur penunjangnya, terutama infrastruktur transportasi, yang mencakup jalan raya, sungai, laut, udara dan jalan Kereta Api (KA). Pada awalnya, peran transportasi lebih pada pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat untuk mengakomodasi aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat. Lebih lanjut,

sistem transportasi berperan sebagai fasilitas bagi sistem produksi dan investasi yang memberikan dampak positif bagi kondisi ekonomi. Lebih jauh dari sisi makro ekonomi, transportasi memegang peranan strategis dalam meningkatkan PDB nasional, karena sifatnya sebagai *derived demand*, yang artinya apabila penyediaan transportasi meningkat akan memicu kenaikan angka PDB.

Penelitian ini di latar belakang pada faktor penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam mencapai tujuan organisasi kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Upaya meningkatkan kinerja pegawai tentunya perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelola yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Beberapa mengatakan bahwa untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktifitas organisasi, (Susanto, 2006:109)

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dan melayani jasa perhubungan angkutan darat kereta api yang terletak di Jalan Stasiun No.1, Sawahan Timur, Padang yang telah beroperasi semenjak tahun 1891 dan telah memperkerjakan sekitar 480 karyawan. Visi dari PT Kereta Api Indonesia adalah menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik

yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholder. Sedangkan misinya adalah menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholder dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama: Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan dan Kenyamanan.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula.

Penilaian kinerja karyawan terdiri dari penilaian terhadap perilaku kerja dan penilaian terhadap hasil kerja yang menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat selama 3 (tiga) tahun terakhir yakni pada tahun 2016. Pada saat ini capaian penilaian kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat sudah cukup baik. Oleh karena itu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat harus dapat meningkatkan kembali kinerja karyawannya agar target yang telah ditetapkan dapat dicapai sepenuhnya dengan baik.

Selanjutnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi yaitu budaya organisasi (Mangkunegara, 2005). Schein mengatakan pengertian budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik (Muchlas, 2005:531). (Mangkunegara, 2005:113) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-

anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

LANDASAN TEORI

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia (Kusdi, 2011: 12).

Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Pabundu, 2010:3). Budaya organisasi adalah norma - norma dan nilai - nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans dalam Susanto, 2006:111).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Bryan dalam Tjandra (2005:38) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : (1) Faktor Individu, (2) Faktor Lingkungan Organisasi. Selain budaya organisasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu yakni disiplin kerja. Menurut (Siagian, 2006) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Singodimenjo dalam Sutrisno, 2011:86) bahwa : “Disiplin adalah

sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Menurut (Leteiner, 2002:72) indikator disiplin kerja adalah (1) Ketepatan waktu (2) Pemanfaatan sarana, (3) Tanggung jawab yang tinggi, (4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan desain penelitian bersifat deskriptif dan asosiatif. Menurut Iskandar (2009:19) penelitian deskriptif dan asosiatif inimerupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang memungkinkan untuk menggambarkan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas yang universal (Arikunto, 2010:3).

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat).

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian atau objek yang diteliti (Arikunto 2013). Sebagai populasi adalah jumlah karyawan atau pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Dengan mewakili total 480 orang pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel total (total sampling). Karena pada penelitian ini penulis hanya mengambil anggota yang akan dijadikan sampel penelitian ialah karyawan pada bagian unit Sarana sebanyak 93 orang. (Arikunto,

2002:112) mengemukakan mengenai sampel populasi apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel yakni seluruh karyawan pada unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 93 orang.

Jenis Data

Data yang dikumpulkan dalam sebuah penelitian ditentukan oleh tujuan penelitian, apa yg hendak diteliti dan kesimpulan apa yang ingin diambil. Pada penelitian ini data yang dikumpulkan adalah data primer tentang kaitan Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II.

Alat Pengumpul Data

Data tentang kaitan Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerjadikumpulkan berdasarkan Teknik Pengumpulan Data menggunakan angket / kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan Skala Likert dari pertanyaan yang diberikan kepada responden yang menyatakan persetujuan dengan 5 skala angka yang selanjutnya setiap jawaban diberi bobot 1 sampai dengan 5. Proses pengumpulan data tersebut tertuang dalam teknik Analisa Data berikut :

Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan dengan menggunakan table tabulasi data. Pada analisis ini akan dijelaskan bagaimana kondisi sebenarnya masing-masing variabel.

1) Verifikasi Data

Yaitu memeriksa kembali apakah semua pernyataan sudah dijawab dengan lengkap oleh responden.

2) Menghitung Nilai Jawaban Responden

Hasil jawaban responden yang perlu dihitung adalah :

- Persentase dari karakteristik responden
- Distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan.

Rumus yang digunakan adalah :

$$P = (F/n) \times 100\%$$

Keterangan :

- P = Presentase hasil yang diperoleh
 F = Frekuensi hasil yang diperoleh
 n = Jumlah responden sampel
 100 = Angka tetap presentase

3) Menghitung rata-rata skor item total menggunakan rumus : RS

Keterangan:

- RS = Rata-rata Skor
 f = Frekuensi
 n = Jumlah responden
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

4) Menghitung nilai TCR menggunakan rumus sebagai berikut:

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel

$$TCR = (Rs/n) \times 100$$

Keterangan :

- TCR = Tingkat Capaian Responden
 RS = Rata - Rata Skor
 n = Jumlah Jawaban

Hasil jawaban disesuaikan dengan kriteria persentase jawaban responden untuk mengetahui kualifikasi jawaban. Sesuai table berikut :

Tabel 1. Persentase Skor dan Kriteria Tanggapan Responden

Persentase Skor	Kriteria
81% – 100%	Sangat Baik
61% – 80%	Baik
41% – 60%	Cukup
21% – 40%	Kurang
0% – 20%	Sangat Kurang

2. Uji Asumsi Klasik

Suatu model akan menghasilkan nilai parameter penduga yang baik bila dipenuhi asumsi klasik regresi berganda yaitu asumsi normalitas, dan multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Digunakan uji One Sample Kolmogorov - Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai sig lebih besar dari 5% atau $\text{sig} > 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Kriteria uji multikolinieritas dapat dilihat dari :

- Nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, atau
- Nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,1

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bila penelitian bermaksud untuk meramalkan bagaimana bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)

Regresi linear berganda menguji pengaruh dan menentukan ketepatan prediksi

“apakah ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen”, dan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + cX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

= Budaya Organisasi

= Disiplin Kerja

= Koefisien regresi variabel

= Koefisien regresi variabel

e = error

4. Uji Hipotesis

Secara statistik, uji hipotesis dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2).

a. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen / terikat. Masing - masing nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf nyata 0.05. Dengan kriteria sebagai berikut :

a) Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil hipotesis signifikan jika nilai $\text{sig} < \alpha$ ($\alpha = 0.05$).

b) Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hasil hipotesis tidak signifikan jika nilai $\text{sig} > \alpha$ ($\alpha = 0.05$).

b. Uji F (Simultan)

Menguji atau mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Menentukan nilai F hitung pada α atau tingkat signifikansi = 5% (0.05), menentukan degree of freedom (df) dengan rumus ($df_1 = k-1$) dan ($df_2 = n-k$).

Kriteria pengambilan keputusan:

a) Bila F hitung $>$ F tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil hipotesis signifikan jika nilai $\text{sig} < \alpha$ ($\alpha = 0.05$).

b) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil hipotesis tidak signifikan jika nilai $sig > \alpha$ ($\alpha = 0.05$).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang terkecil adalah 0 dan yang terbesar 1, $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika nilai R^2 makin mendekati 1, maka variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Menggunakan korelasi Corrected Item - Total Correlation dengan bantuan software SPSS ver. 22.0 for Windows. Instrumen dinyatakan valid apabila masing - masing item memperoleh nilai corrected item total correlation $\geq r_{tabel}$ 0,197($n=93$).

Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$. Dari masing-masing variabel yang valid memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) $\geq 0,6$.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menggunakan Distribusi Frekuensi TCR Variabel sebagai berikut : Kerja Karyawan (Y), didapatkan nilai rata-rata persentase variabel 69,06%. Budaya Organisasi (X1), dengan rata-rata persentase variabel 74,66% dan Disiplin Kerja (X2), adanya rata-rata persentase variabel 67,87%. Rata-rata ini masuk dalam kriteria baik.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah nilai $sig > 0,05$ ($\alpha=0,05$), hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel terdistribusi normal.

b) Hasil Uji Multikolinearitas

Kriteria uji multi kolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 atau nilai Tolerance harus lebih besar dari 0,1.

Masing - masing variabel memiliki nilai Variance Influence Factor (VIF) lebih kecil dari 10 (3,114) dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 (0,321).

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dari penelitian didapat model hubungan variabel bebas budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai Constanta (a) adalah 7,127, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,127 + 0,464X_1 + 0,973X_2 + 2,541$$

Hasil Uji Hipotesis

a) Hasil Uji t

Didapatkan nilai t hitung variabel budaya organisasi adalah 3,594 > t tabel (1,66196) artinya, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan nilai $sig < \alpha$ (0,05) artinya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 11,330 > t tabel (1,66196) artinya, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan nilai $sig < \alpha$ (0,05) artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_2 diterima.

b) Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji atau mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Didapatkan nilai F hitung 324,411 > F tabel (3,10) : artinya, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Nilai $sig < (\lambda) 0,05$, maka H_0 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama -

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen

Berdasarkan tabel 4.16, didapatkan hasil nilai R² adalah 0,878. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persentase 87,8.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Hasil penelitian variabel budaya organisasi (X1) yang bernilai positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Rata-rata persentase variabel budaya organisasi 74,66%.

Koefisien regresi yang bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka secara positif akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil nilai t hitung budaya organisasi 3,594 > t tabel (1,66196) dengan nilai sig 0,0001 (sig < (λ) 0,05), maka H1 diterima dan Ho ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah norma- norma dan nilai - nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans dalam Susanto, 2006:111). Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan (Deddy Mulyadi, 2006 : 270).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Delvia Purnamasari (2015) yaitu

terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Divisi Regional II Sumbar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tiara Pertiwi (2015) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

Hasil penelitian variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Rata-rata persentase variabel budaya organisasi 67,87% yang masuk dalam kriteria baik. Rata rata indikator tertinggi yaitu Tanggung Jawab Yang Tinggi dengan persentase 69,61% yang masuk dalam kriteria baik. Rata rata indikator terendah yaitu Ketaatan Terhadap Aturan Kantor dengan persentase 66,24% yang masuk dalam kriteria baik.

Koefisien regresi yang bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka secara positif akan meningkatkan kinerja karyawan pada unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hasil nilai t hitung disiplin kerja 11,330 > t tabel (1,66196) dengan nilai sig 0,0000 (sig < (λ) 0,05), maka H2 diterima dan Ho ditolak. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Vivi Iskandar (2016) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian uji F, didapatkan nilai F hitung $324.411 > F$ tabel (3,10) dengan nilai sig $0.000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Hasil nilai R² adalah 0,878. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persentase 87,8%, sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dimana diperoleh nilai koefisien sebesar 0,464 dengan nilai signifikan $0,001 < (\lambda) 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai koefisien sebesar 0,973 dengan nilai signifikan $0,000 < (\lambda) 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 324.411 dengan nilai signifikan $0,000 < (\lambda) 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada ruang lingkup yang lebih luas dengan menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar mampu menjawab permasalahan yang akan diteliti.
2. Diharapkan, untuk meningkatkan budaya organisasi sehingga karyawan mampu atau akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Disiplin kerja, sebaiknya pegawai meningkatkan disiplin waktu dan pulang tepat waktu sesuai dengan waktu pulang yang telah ditentukan dan selalu taat menggunakan seragam kantor yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
4. Kepada karyawan agar lebih memahami bahwa pentingnya meningkatkan budaya organisasi dan disiplin dalam bekerja. Dengan semakin bagusnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin bagus hasil yang di peroleh oleh perusahaan, begitu juga dengan disiplin, semakin baik disiplin kerja karyawan suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Deddy Mulyadi., Rivai, Veithzal,. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers.
- [2] Imam Ghozali. 2005. Analisis Multivariat dengan Program SPSS edisi ke-3. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ivancevich, M., dkk. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- [3] Kusdi. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Nasution, S. 2000. Metode Research. Jakarta: Bumi Aksara.

-
- [5] Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, Jakarta: Gramedia.
- [7] Sondang P Siagian. 1995. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Sutrisno Hadi. 1991. Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai. Yogyakarta: FP UGM.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN