

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FREIGHT EXPRESS MEDAN

Sri Agusnan<sup>1,4</sup>, Silvia Fransiska<sup>2</sup>, Kevin<sup>3</sup>, Catherine<sup>4</sup>,  
Juventia Dubbert<sup>5</sup>, Cut Fitri Rostina<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Universitas Prima Indonesia

Email : [Sriagusnan08@gmail.com](mailto:Sriagusnan08@gmail.com)

**RINGKASAN** - Penelitian ini dilakukan di PT Freight Express Medan perusahaan bergerak di jasa usaha transportasi barang kargo udara dan air. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 67 karyawan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,013 > 1,998$  dan signifikan  $0,048 < 0,05$ , nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,870 > 1,998$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,367 > 1,998$  dan signifikan  $0,021 < 0,05$  dan secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} (15,979) > F_{tabel} (2,75)$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 40,5% dari kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan sedangkan sisanya sebesar 59,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci** : *Budaya Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja*

### PENDAHULUAN

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharap hasil kerja terbaik dari karyawan di dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan hal utama yang dituntut perusahaan dari karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Freight Express Medan perusahaan bergerak di Jasa usaha transportasi barang kargo udara dan air. Berdasarkan pengamatan awal peneliti dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan di beberapa divisi bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dalam PT Freight Express Medan mempunyai SOP

kerja yakni setiap divisi mempunyai aturan dalam bekerja, tetapi pada prakteknya SOP tidak selalu diterapkan dengan baik oleh karyawan serta budaya organisasi yang rendah juga terindikasi dari karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang masih rendah oleh karyawan.

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kompetensi kerja karyawan. Perusahaan PT Freight Express Medan kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang kosong sehingga terlalu sulit untuk karyawan PT Freight Express Medan memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat.

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Pada PT Freight Express Medan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam balas jasa terhadap apa yang dikorbankan kepada perusahaan sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam hal penerimaan kompensasi finansial, sistem promosi yang kurang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, pengawasan kerja yang buruk dan pemimpin yang terlalu menuntut karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Freight Express Medan”**.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Teori Tentang Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2013:2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai atau keyakinan yang menjadi pola kebiasaan karyawan sebagai pendorong peningkatan kinerja.

#### **b. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2013:13), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Komitmen pada karyawan
- 2) Evaluasi terhadap karyawan
- 3) Karier
- 4) Kontrol
- 5) Tanggung jawab

## 2. Teori Tentang Kompetensi Kerja

### a. Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

### b. Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Edison (2016:145), untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
- 2) Keahlian (*skill*)
- 3) Sikap (*attitude*)

## 3. Teori Tentang Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif di dalam perusahaan.

### b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan:

- 1) Kedisiplinan
- 2) Moral kerja
- 3) *Turn over* kecil maka secara *relative* kepuasan karyawan baik

## 4. Teori Tentang Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:260), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu

### b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) Untuk mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan

- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan berkerja sama

### 5. Teori Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:21), nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

### 6. Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

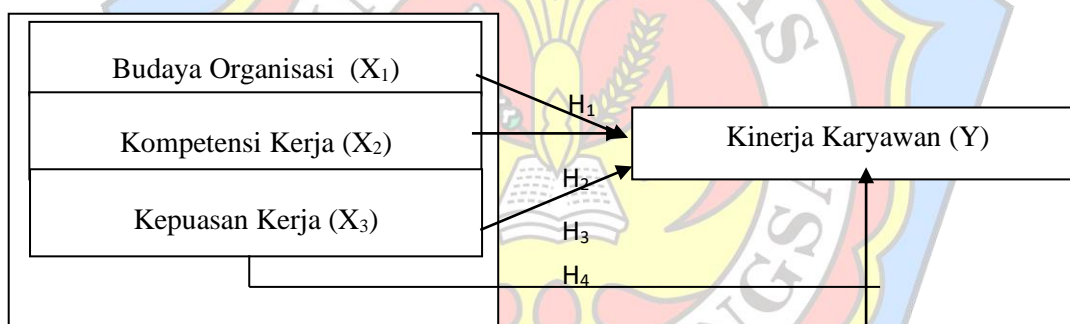
Menurut Priansa (2016:252), Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan..

### 7. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:11), Hasil pekerjaannya kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

### 8. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I.1. Kerangka Konseptual**

### 9. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:134), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan
- H<sub>2</sub> : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan
- H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan
- H<sub>4</sub> : Budaya organisasi, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Freight Express Medan yang beralamat di Jalan Letjen S.Parman Komplek Medan Bisnis Center Blok E No. 1-2 Medan. Waktu penelitian dimulai sejak bulan November 2018 dan direncanakan akan selesai pada bulan Februari 2020. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015:39) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:29), statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku. Sedangkan statistik kuantitatif menurut Sugiyono (2012:23) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory*. Menurut Zulganef (2013:11) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang. Sedangkan pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden dilakukan pada PT Elka Jaya Internasional Medan yang beralamat di Jalan Muara Takus No. 81/228 Medan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer dan data sekunder.

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

#### a. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Budaya Organisasi		Kompetensi		Kepuasan		Kinerja		$r_{tabel}$ 1	Keterangan
	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{hitung}$	Sig.		
1.	0,690	0,000	0,782	0,000	0,769	0,000	0,558	0,001	0,361	Valid
2.	0,532	0,002	0,844	0,002	0,761	0,000	0,668	0,000	0,361	Valid
3.	0,750	0,000	0,784	0,000	0,807	0,000	0,670	0,000	0,361	Valid
4.	0,599	0,000	0,878	0,000	0,788	0,000	0,586	0,001	0,361	Valid
5.	0,669	0,000	0,796	0,000	0,831	0,000	0,400	0,029	0,361	Valid
6.	0,758	0,000	0,628	0,000	0,389	0,034	0,702	0,000	0,361	Valid
7.	0,554	0,001					0,764	0,000	0,361	Valid
8.	0,784	0,000					0,661	0,000	0,361	Valid
9.	0,364	0,048					0,597	0,001	0,361	Valid
10	0,450	0,013					0,438	0,015	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tabel 1. di atas dapat diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai sig. dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**b. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2016:47), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. *Cronbach's alpha* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

**Tabel 2.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,822	10	Reliabel
Kompetensi	0,869	6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,828	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,805	10	Reliabel

Sumber : Hasil data olahan SPSS, 2019

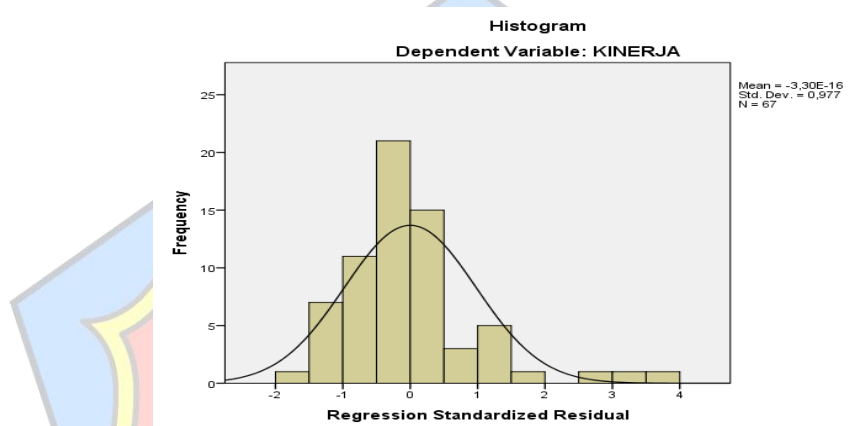
Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

**c. Uji Normalitas**

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

1. Uji grafik.

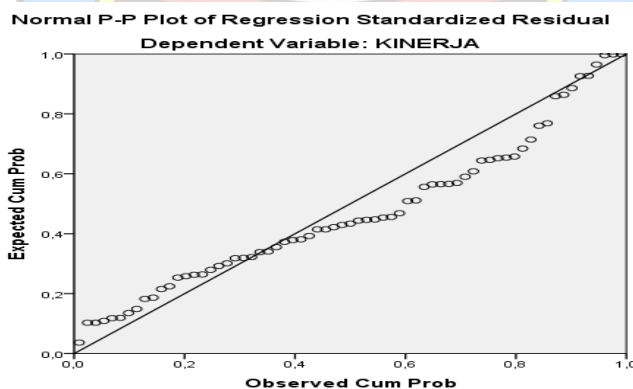
Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribus yang mendekati distribusi normal.



**Gambar III.1.**  
**Uji Normalitas Histogram**

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik histogram pada Gambar III.1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



**Gambar.2.**  
**Uji Normalitas P-P Plot**

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji statistik

Uji normalitas dengan statistic dapat menggunakan uji statistic non-parametik *Kolmogorov-smirnov* (K-S), kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 3.**  
**Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	7,67622955
	Absolute	,145
Most Extreme Differences	Positive	,145
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,186
Asymp. Sig. (2-tailed)		,120

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Tabel 3. menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan 0,120 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

**d. Uji Multikolinearitas**

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Berikut hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

**Tabel 4.**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1	BUDAYA_ORGANISASI	,817 1,224
	KOMPETENSI	,939 1,065
	KEPUASAN	,866 1,155

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)



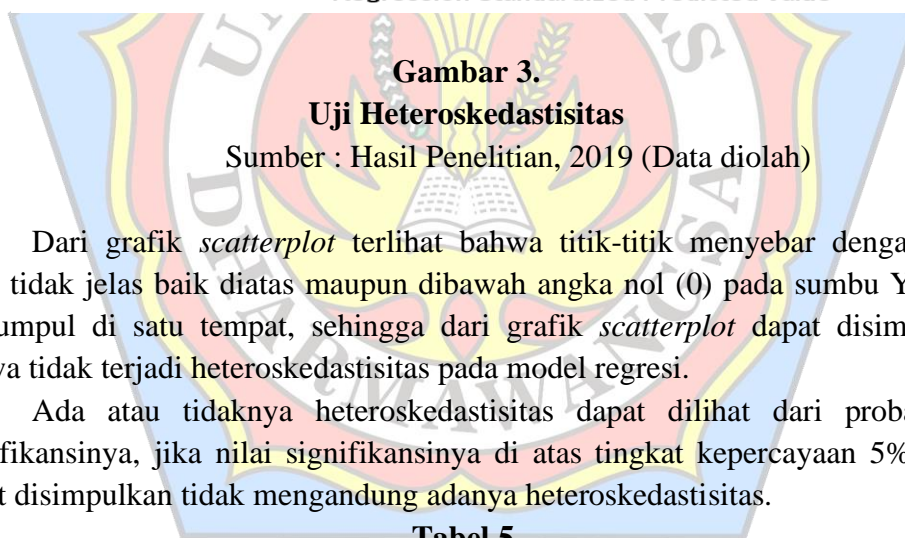
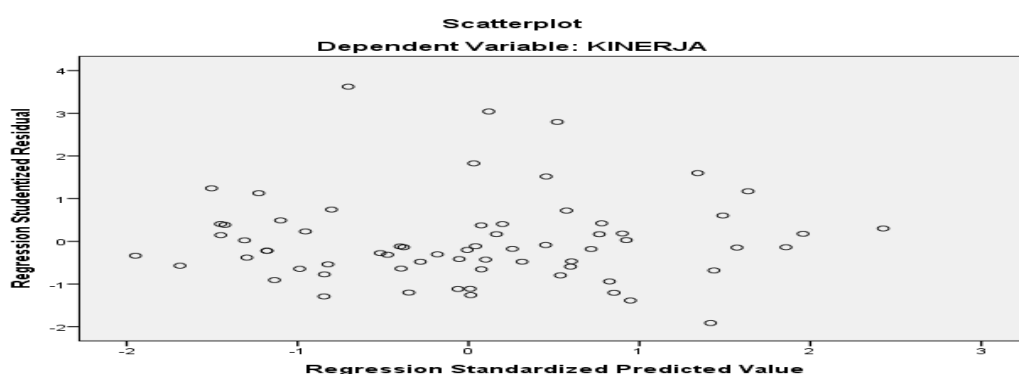
Tabel 4. menunjukkan bahwa :

1. Nilai *tolerance* diatas 0,1 yaitu budaya organisasi sebesar 0,817, kompetensi sebesar 0,939 dan kepuasan sebesar 0,866.
2. Nilai VIF di bawah 10 yaitu budaya organisasi sebesar 1,224, kompetensi sebesar 1,065 dan kepuasan sebesar 1,155.

Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



**Gambar 3.**

**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 5.**

**Uji Gletjer  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,756	2,393		1,987	,051
1 BUDAYA_ORGANISASI	-,007	,069	-,014	-,099	,922
KOMPETENSI	,022	,090	,032	,248	,805
KEPUASAN	,031	,128	,032	,239	,812

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Tabel 5. diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas budaya organisasi sebesar  $0,922 > 0,05$ , variabel bebas kompetensi sebesar  $0,805 > 0,05$  dan variabel bebas kepuasan sebesar  $0,812 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji *Glejter* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,608	3,411		1,058	,294
1 BUDAYA_ORGANISASI	,198	,098	,211	2,013	,048
KOMPETENSI	,625	,128	,477	4,870	,000
KEPUASAN	,431	,182	,242	2,367	,021

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$Y = 3,608 + 0,198 X_1 + 0,625 X_2 + 0,431 X_3$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 3,608 menyatakan bahwa jika variabel bebas budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 3,608 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas budaya organisasi sebesar 0,198 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas budaya organisasi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,198 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,625 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,625 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas kepuasan sebesar 0,431 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kepuasan 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,431 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

## 2. Koefisien Determinasi Hipotesis

*Adjusted R Square* dinotasikan dengan  $R^2$  merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan  $R^2$  dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebasnya masing-masing.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 <sup>a</sup>	,432	,405	7,857

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPETENSI, BUDAYA\_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2019(Data diolah)

Tabel III.6. hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,405 hal ini berarti 40,5% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan sedangkan sisanya sebesar 59,5% (100% - 40,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pelatihan kerja, promosi jabatan, motivasi kerja dan sebagainya.

## 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2959,102	3	986,367	15,979	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3889,017	63	61,730		
	Total	6848,119	66			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPETENSI, BUDAYA\_ORGANISASI

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (15,979) >  $F_{tabel}$  (2,75) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara simultan budaya

organisasi, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.

#### 4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 9.**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,608	3,411		1,058	,294
1 BUDAYA_ORGANISASI	,198	,098	,211	2,013	,048
KOMPETENSI	,625	,128	,477	4,870	,000
KEPUASAN	,431	,182	,242	2,367	,021

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai  $t_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 67-4=63 adalah sebesar 1,998. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,013 > 1,998$  dan signifikan yang diperoleh  $0,048 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,870 > 1,998$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,367 > 1,998$  dan signifikan yang diperoleh  $0,021 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.

#### 5. Pembahasan

##### a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,013 > 1,998$  dan signifikan yang diperoleh  $0,048 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.

Hasil ini sejalan dengan teori menurut Sutrisno (2013:21), nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan permintaan dan mampu mengubah produk *using* menjadi produk yang mempunyai nilai tambah tinggi dengan inovasi yang unik. Dalam PT Freight Express Medan mempunyai SOP kerja yakni setiap divisi mempunyai aturan dalam bekerja, tetapi pada prakteknya SOP tidak selalu diterapkan dengan baik oleh karyawan serta budaya organisasi yang rendah juga terindikasi dari karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang masih rendah oleh karyawan.

#### **b. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,870 > 1,998$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.

Hasil ini sejalan dengan teori menurut Priansa (2016:252), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi bagian penting dan atau ada keterkaitannya terhadap produktivitas, kualitas dan kepuasan pelanggan. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Perusahaan PT Freight Express Medan kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang kosong sehingga terlalu sulit untuk karyawan PT Freight Express Medan memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat.

#### **c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,367 > 1,998$  dan signifikan yang diperoleh  $0,021 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.

Hasil ini sejalan dengan teori menurut Bangun (2012:11), Hasil pekerjaannya kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Pada PT Freight Express Medan banyaknya karyawan yang mengalami

ketidakpuasan dalam balas jasa terhadap apa yang dikorbankan kepada perusahaan sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam hal penerimaan kompensasi finansial, sistem promosi yang kurang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, pengawasan kerja yang buruk dan pemimpin yang terlalu menuntut karyawan

## SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,013 > 1,998$  dan signifikan yang diperoleh  $0,048 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.
- b. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,870 > 1,998$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.
- c. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,367 > 1,998$  dan signifikan yang diperoleh  $0,021 < 0,05$ , berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.
- d. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} (15,979) > F_{tabel} (2,75)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < ($  berarti bahwa secara simultan budaya organisasi, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darodjat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung : Refika Aditama.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2013. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- . 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

