

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sales PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru

Emi Kristina Br H¹, Fitri Ayu Nofirda², Rahayu Setianingsih³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: emi12arh@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan jumlah populasi 45. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi dengan bantuan software SPSS v 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja *sales*. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja *sales*. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales*. Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales*.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of organizational culture, job satisfaction and work discipline on the sales performance of PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. This research uses quantitative methods. The population in this research is all sales of PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru with a population of 45. The sampling technique in this study used nonprobability sampling with saturated sampling so that the total sample in this study was 45 people. Data testing uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests and determination tests with the help of SPSS v 25 software. The results of the research show that organizational culture has a positive but not significant influence on sales performance. Job satisfaction has a positive but not significant effect on sales performance. Work discipline has a positive and significant effect on sales performance. Organizational culture, job satisfaction, and work discipline together have a positive and significant effect on sales performance.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perubahan dalam dunia bisnis kini semakin cepat, setiap perubahan yang terjadi mendorong setiap perusahaan agar terus berinovasi dan berkembang untuk dapat bersaing dalam pasar bisnis dan dapat memenuhi permintaan pasar. Kemajuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang ada didalamnya. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Yanti *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kinerja masing-masing karyawan mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan. Kinerja yang baik

dilaksanakan sesuai dengan standar yang diberikan. Karena itu, kinerja akan terus menjadi isu aktual untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu penentu kemajuan kinerja organisasi adalah kecakapan dalam mengelola kinerja karyawan. Kinerja karyawan di perusahaan juga didukung oleh manajemen perusahaan yang teratur dan baik (Muis & Amrison, 2021).

Namun dalam proses pencapaian tujuan sebuah organisasi tentunya akan ditemui beberapa kendala yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi tersebut dikarenakan kinerja karyawan yang belum optimal seperti halnya yang dialami PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru yang merupakan distributor resmi produk-produk olahan makanan maupun minuman dari PT. Mayora Indah Tbk yang membuat harga produk-produk Mayora antar pengecer menjadi seragam di pasar.

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, karena budaya organisasi menyediakan kerangka kerja yang berkaitan dengan perilaku karyawan dan iklim kerja. Oleh karena itu, budaya organisasi sangat mempengaruhi aspek-aspek fundamental kinerja organisasi. Budaya organisasi sering menentukan kemampuan kinerja karyawan dan dapat mengubah atau beradaptasi dengan keadaan-keadaan baru (Moeheriono, 2014). Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi itu sendiri dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik (Syardiansah *et al.*, 2020).

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Sinambela, 2017). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak (Hasibuan, 2018).

Selanjutnya, faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan memastikan ketertiban tetap terjaga dan pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar sehingga diperoleh hasil yang optimal (Rizani & Oktafien, 2020). Dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi, tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan selesai dengan cepat dan baik. Disiplin kerja memiliki peran penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya (Hustia *et al.*, 2021).

Dalam sebuah perusahaan, penelitian mengenai kinerja karyawan dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru”.

Literatur Rievew Pengembangan Hipotesis Budaya Organisasi

Moeheriono (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi sehingga membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Kepuasan Kerja

Sinambela (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja

Fahmi (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku dalam organisasi/perusahaan serta bersedia menerima sanksi

atau hukuman apabila melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Kedisiplinan dibuat agar setiap kegiatan perusahaan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi.

Kinerja

Supomo & Nurhayati (2018) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi sering menentukan kemampuan kinerja karyawan dan dapat mengubah atau beradaptasi dengan keadaan-keadaan baru (Moeheriono, 2014). Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi itu sendiri dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu, jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik (Syardiensah *et al.*, 2020).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Salain *et al.* (2022) dan Asrul *et al.* (2021) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Sinambela, 2017). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak (Hasibuan, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Arief (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan memastikan ketertiban tetap terjaga dan pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar sehingga diperoleh hasil yang optimal (Rizani & Oktafien, 2020). Tindakan pendisiplinan dalam sebuah organisasi dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkan karyawan itu sendiri. Dengan kedisiplinan, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih konsisten. Selain itu, tindakan pendisiplinan yang tepat akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ariesni & Asnur (2021) dan Kosasih (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

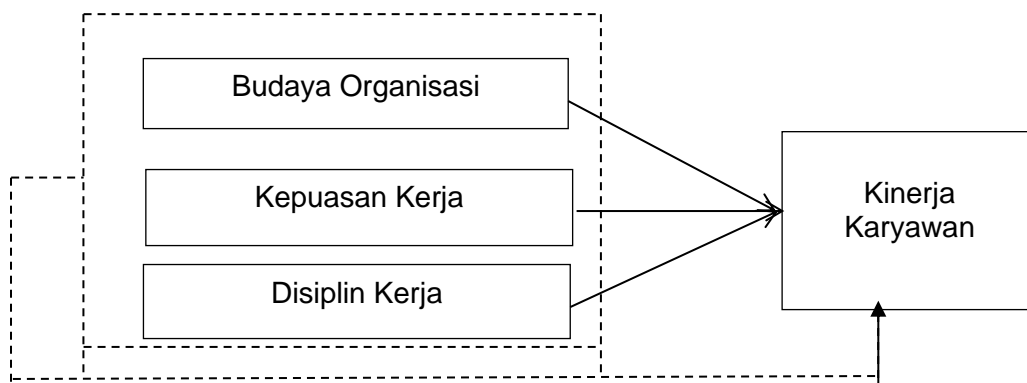
Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, yaitu dengan pemikiran bahwa budaya organisasi mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi, seperti bagaimana keputusan dibuat, bagaimana seseorang diperlakukan serta bagaimana organisasi memberikan respon kepada lingkungannya. Budaya organisasi sering menentukan kemampuan kinerja karyawan dan dapat mengubah atau beradaptasi dengan keadaan-keadaan baru (Moeheriono, 2014).

Sedangkan kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Sinambela, 2017). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Selanjutnya, hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu dengan diterapkannya disiplin kerja diharapkan karyawan akan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki peran penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya (Hustia *et al.*, 2021).

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales* (Hayqal *et al.*, 2022). Kemudian hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Paparang *et al.*, 2021). Selanjutnya hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sartika & Tarigan, 2022).

H4: Diduga budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka berfikir

Keterangan :

- : Pengaruh Parsial
- - - - - → : Pengaruh Simultan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang di angkakan sehingga data dalam penelitian ini berbentuk angka. Penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Niaga

Semesta Pekanbaru yang berada di Jalan Soekarno Hatta, Sei Kelulut kawasan Eco Green Industrial Estate Blok D.8, Maharatu, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Nyoto, 2015). Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh *sales* di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru yang berjumlah 45 karyawan. Sedangkan karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka yang menjadi responden untuk pengambilan sampel adalah seluruh *sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang di bagikan kepada seluruh responden, yaitu *sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Sedangkan data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal ilmiah, dokumen-dokumen perusahaan, internet serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan obyek yang diteliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, pembagian kuesioner dilakukan peneliti kepada seluruh *sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Penelitian diharapkan mampu menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja *Sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Dekriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	45	72	90	82,82	5,642
Kepuasan Kerja	45	55	75	65,09	6,424
Disiplin Kerja	45	66	90	78,89	7,685
Kinerja Karyawan	45	72	90	83,42	6,507
Valid N (listwise)	45				

Sumber: data olahan peneliti, 2024

Variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum sebesar 66, nilai maksimum 90 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 83,42 dengan standar deviasi sebesar 6,507. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Variabel budaya organisasi sebagai variabel independen memiliki nilai minimum sebesar 55, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 82,82 dengan standar deviasi sebesar 5,642. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen memiliki nilai minimum sebesar 72, nilai maksimum 90 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 82,82 dengan standar deviasi sebesar 6,424. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Variabel disiplin kerja sebagai variabel independen memiliki nilai minimum sebesar 66, nilai maksimum 90 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 78,89 dengan standar deviasi sebesar 7,685. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diuji dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov (Suryani & Hendryadi, 2015). Apabila nilai signifikan dari variabel-variabelnya > 0,05 maka hasil uji normalitas ini akan dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan apabila nilai signifikan dari variabel-variabelnya < 0,05 maka hasil uji normalitas akan dikatakan tidak berdistribusi normal (Suryani & Hendryadi, 2015).

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,15787027
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,048
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai asymp. sig sebesar 0,200 lebih besar dari pada nilai alpha sebesar 0.05. Nilai asymp. Sig. 0,200 yang berarti menunjukkan data berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan data peneliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

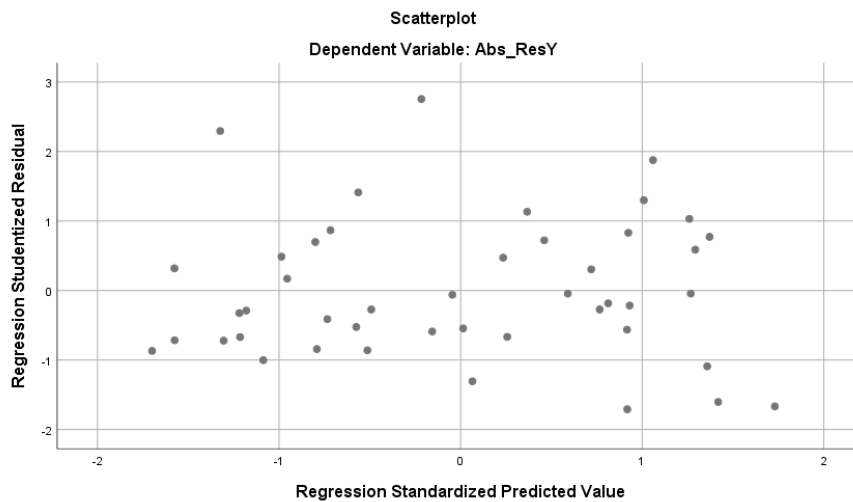
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,688	1,453
	Kepuasan Kerja	,669	1,495
	Disiplin Kerja	,854	1,171

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan peneliti, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), disiplin kerja (X3) masing-masing variabel menunjukkan nilai tolerance diatas 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: data olahan peneliti, 2024

Dari hasil scatterplot pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di bagian atas maupun bagian bawah angka 0 dan sumbu Y. Tidak membentuk pola tertentu pada penyebaran titik tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,719	8,435		1,864	,070
Budaya Organisasi	,019	,200	,015	,097	,923
Kepuasan Kerja	,333	,171	,306	1,946	,059
Disiplin Kerja	,353	,133	,370	2,653	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,719 + 0,019 X1 + 0,333 X2 + 0,353 X3 + e$$

Persamaan regresi linier tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut:

1. Konstanta diketahui sebesar 15,719 adalah menunjukkan nilai konstanta (nilai tetap). Jika variabel independen yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja = 0, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 15,719
2. Nilai koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0.019. Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan akan di ikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.019, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Nilai koefisien kepuasan kerja (X2) sebesar 0.333. Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan akan di ikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.333, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4. Nilai koefisien disiplin kerja (X3) sebesar 0.353. Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan akan di ikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.353, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,719	8,435		1,864	,070
Budaya Organisasi	,019	,200	,015	,097	,923
Kepuasan Kerja	,333	,171	,306	1,946	,059
Disiplin kerja	,353	,133	,370	2,653	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data olahan peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Sales PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru menunjukkan nilai ttabel 2,019 > thitung 0,097 dan signifikansi 0,923 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, artinya yaitu budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja sales.
2. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Sales PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru menunjukkan nilai ttabel 2,019 > thitung 0,097 dan signifikansi 0,059 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak, artinya yaitu kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja sales.
3. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Sales PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru menunjukkan nilai thitung 2,653 > ttabel 2,019 dan signifikansi 0,011 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya yaitu bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sales.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1374,884	3	458,295	6,417	,001 ^b
Residual	2928,237	41	71,420		
Total	4303,121	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja
 Sumber: data olahan peneliti, 2024

Hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung 6,417 yang kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel dengan $df_2 = n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$ dan $df_1 = k = 3$ dengan alpha 0,05 maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,83. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Detreminan (R²)

Model Summaryb					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,565 ^a	,320	,270	8,45106	2,031

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan peneliti, 2024

Dari Tabel 7 diatas menunjukkan besarnya Adjusted R Square adalah 0.270 yang artinya adalah variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27%. Dengan kata lain, variasi variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 27% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel budaya organisasi (X1) telah dilakukan pengujian hipotesis secara parsial. Hasil pengujian berdasarkan statistika menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel budaya organisasi adalah 0,097 lebih kecil dari ttabel yaitu 2,019 dan nilai signifikan 0,923 lebih besar dari alpha 0,05 maka H1 ditolak dan H0 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Artinya ditemukan bahwa variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan" ditolak.

Pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja *sales* itu sendiri, dimana dalam bekerja masih terdapat *sales* yang belum mengimplementasikan nilai-nilai yang ada pada organisasi sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya budaya organisasi tidak menjadi panduan bagi *sales*. Sehingga dalam penetapannya faktor budaya organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja *sales* secara signifikan di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferdian & Devita (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kepuasan kerja (X2) telah dilakukan pengujian kualitas data dan pengujian hipotesis secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian berdasarkan statistika menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 1,946 lebih kecil dari ttabel yaitu 2,019 dan nilai signifikan 0,059 lebih besar dari alpha 0,05 maka H1 ditolak dan H0 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja *sales* di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan" ditolak.

Pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja *sales*, dimana beban kerja yang diterima *sales* dalam perusahaan ini cukup besar dan gaji yang diberikan menurut responden dalam penelitian ini sudah sesuai dan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru kepuasan kerja bukan merupakan faktor utama yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dalam penetapannya faktor kepuasan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja *sales* secara

signifikan di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azhari *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel disiplin kerja (X3) telah dilakukan pengujian kualitas data dan pengujian hipotesis secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian statistika menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel disiplin kerja adalah 2,653 lebih besar dari ttabel yaitu 2,019 dan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari alpha 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai t positif menunjukkan bahwa X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan memastikan ketertiban tetap terjaga dan pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar sehingga diperoleh hasil yang optimal (Rizani & Oktafien, 2020). Tindakan pendisiplinan dalam sebuah organisasi dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkan karyawan itu sendiri. Dengan kedisiplinan, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih konsisten. Selain itu, tindakan pendisiplinan yang tepat akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu. Hasil penelitian berhasil mendukung hipotesis penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadany *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Sales PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian statistika menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $6,417 > 2,83$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0.270 yang artinya adalah variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 27%. Dengan kata lain, variasi variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 27% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrul *et al.* (2021). Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief (2020). Selanjutnya hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmadany *et al.* (2022) penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja *sales* di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja *sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales* PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru. Variabel bebas (Budaya organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3)) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja *sales* sebesar 27%. Dengan kata lain, variasi variabel

independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 27% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Fega MariKultura,Pulau Jukung,Kepulauan Seribu,DKI Jakarta). *Jurnal Ilmiah Semarak*, 3(3), 82–102.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Asrul, A., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal UNISMUH*, 2(6), 2196–2209.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ihksan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Pertama). Mitra Wacana Media.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187–193.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Sinar Grafika Offset.
- Hayqal, F., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Sales PT. Infomedia Nusantara di Kota Depok. *Jurnal Ikrath Ekonomika*, 2(5), 125–134.
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management*, 1(1), 28–38. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3>
- Kosasih, H. (2021). Analisis pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(2), 39–43.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi* (Edisi Revisi). Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. A., & Amrison, A. (2021). Analysis Of The Effect Of Discipline, Job Satisfaction, And Work Motivation, To employee performance At PT. Pos Indonesia, Central Jakarta Branch. *Dinasti International Journal Of Education Management and Social Science*, 2(3), 502–512. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3>
- Nyoto. (2015). *Metodologi Penelitian Teori dan Aplikasi*. UR Press.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. 2(2), 119–123.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 120–130.
- Rizani, A. T., & Oktafien, S. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. BFI Finance Indonesia TBK. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 483–502.
- Salain, P. P. P., Andhika, I. N. R., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(1), 12–22.
- Sartika, W., & Tarigan, F. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Anugrah Bakti. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(2), 484–507.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.912>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.