

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XXX

Yulvi Novitasari

Universitas Andalas

Email : yulvinovita2@gmail.com

Harif Amali Rivai

Universitas Andalas

Email : harifamali@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat bagaimana pengaruh dari budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XXX. Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. XXX dan sampel penelitian yang digunakan adalah semua karyawan yang bekerja di PT. XXX padang sebanyak 88 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah menggunakan sampling jenuh atau sensus, dimana teknik penentuan sampel ialah dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data adalah menggunakan metode *survey* dengan cara penyebaran kuisioner.

Teknik analisis data yang digunakan yang pertama adalah distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Lalu data diolah menggunakan program SPSS yang diawali dengan uji validitas dan reliabilitas lalu uji statistik deskriptif yang terdiri dari uji asumsi klasik berupa uji asumsi normalitas, uji asumsi multikolonieritas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas lalu dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2) dan uji signifikan. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XXX.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to see how the influence of organizational culture, organizational commitment and work motivation on employee performance at PT. XXX. The object of research is employees who work at PT. XXX Padang and the study sample used were all employees who worked at PT.XXX as many as 88 people.

The method used in sampling is using saturated or census sampling, where the sampling technique is to use all members of the population as a sample. Data collection techniques are using survey methods by distributing questionnaires. The first data analysis technique used is the frequency distribution used to analyze data by describing or describing data that has been collected as it is without intending to make conclusions that apply to generalizations.

Then the data is processed using the SPSS program which begins with a validity and reliability test then a descriptive statistical test consisting of a classic assumption test in the form of a normality assumption test, a multicollinearity assumption test, a linearity test and a heteroscedasticity test then followed by a multiple linear regression analysis and hypothesis testing consisting of test the coefficient of determination (R^2) and significant test. The results of this study are organizational culture and organizational commitment have a significant effect on employee performance while work motivation does not significant affect employee performance at PT. XXX.

Keyword : Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi dituntut cepat merespon perubahan agar dapat bertahan didalam persaingan saat ini. Perusahaan perlu melakukan peningkatan terhadap sumber dayanya agar dapat menghadapi berbagai tantangan serta dapat bertahan dan menang dalam persaingan yang ada. Perubahan organisasi akan berpengaruh kepada setiap karyawan yang berada didalam organisasi. Karyawan yang merupakan bagian dari sebuah perusahaan atau organisasi diberikan tuntutan untuk dapat melakukan perkembangan kompetensi yang dimiliki secara maksimal. Saat ini, organisasi atau perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik dengan menggunakan kompetensi yang ada pada karyawan dan menyesuaikan diri pada lingkungan yang dipenuhi dengan persaingan yang kompetitif. Hal ini ditentukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kapabilitas dan keahlian yang cukup tinggi.

Karyawan adalah salah satu bagian dari proses produksi, dimana terdapat kewajiban yang harus mereka penuhi yaitu untuk memberikan segenap tenaga beserta pikiran guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan pengelolaan budaya perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari karyawan. Agar kinerja karyawan yang sudah baik dapat bertahan, maka perusahaan harus memberi motivasi serta tetap menjaga koordinasi yang baik kepada karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

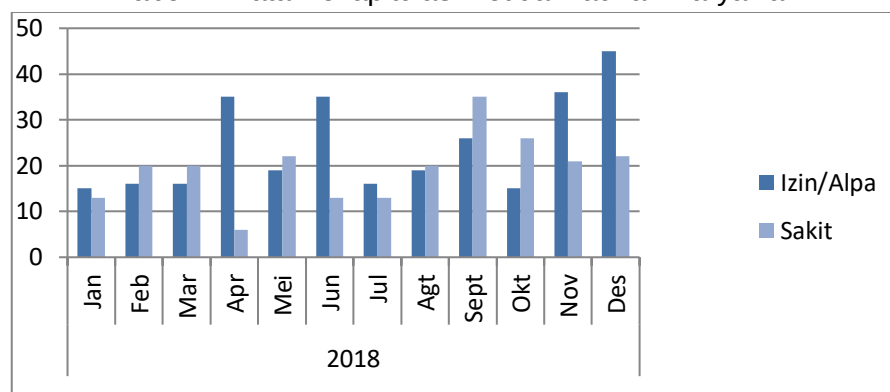
Budaya organisasi menunjukkan persepsi bersama bagi anggota organisasi. Meskipun memiliki latar belakang organisasi yang berbeda, individu diharapkan

mampu mengartikan budaya perusahaan dalam istilah-istilah yang sama. Akibat dari tidak kondusifnya suatu budaya membuat kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas serta kewajiban mereka. Tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki karyawan kepada perusahaan. Dengan kontribusi dan komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan akan menerima hasil atau imbalan yang sesuai dengan yang mereka berikan terhadap perusahaan.

Untuk tercapainya keunggulan bersaing, maka harus mewujudkan kinerja yang tinggi bagi individu, karena kinerja individu mempengaruhi kinerja tim yang akan mempengaruhi secara keseluruhan kinerja perusahaan. Kinerja yang dihasilkan karyawan ialah hasil dari kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diserahkan kepada karyawan. Kinerja karyawan dapat dinyatakan baik atau buruk dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

PT. XXX bergerak di bidang *maintanance splicing repair* untuk *belt conveyor*, *industrial lining* dan manufaktur *spare part conveyor*. Perusahaan berkomitmen untuk menerapkan dan meningkatkan sistem manajemen integrasi sesuai tujuan, skala dan konteks organisasi dari aktivitas produk dan jasa dengan menyediakan produk dan kondisi kerja yang berkualitas untuk mencapai kepuasan pihak yang berkepentingan. Saat ini PT. XXX masih terdapat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab akan pekerjaannya seperti masih banyaknya karyawan yang melalaikan pekerjaan yang dimilikinya, lalu terdapat juga beberapa karyawan yang terlambat datang dalam bekerja dan lebih mementingkan urusan pribadi diluar dari urusan kantor sehingga mereka harus meninggalkan kantor disaat jam kerja yang menjadikan pekerjaan tertunda sehingga target pekerjaan yang harusnya bisa cepat diselesaikan menjadi lebih lama pengerjaannya.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan



Sumber: PT. XXX 2019

Dari data diatas dapat dilihat masalah yang ada pada perusahaan yaitu tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dengan jumlah karyawan yang hanya 88 orang, dimana ketidakhadiran dengan alasan izin atau alpa data

tertinggi ada pada bulan Desember sebanyak 45 dan alasan sakit terbanyak pada bulan september sebanyak 35, dari data diatas dan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diketahui bahwa masih kurangnya semangat dan disiplin karyawan sehingga secara langsung mempengaruhi budaya kerja yang telah diciptakan perusahaan dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan pun masih kurang sehingga rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikipun masih belum maksimal dan pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan secara efektif dan efisien, maka dari itu hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi para karyawan dalam bekerja sehingga dapat mengganggu kinerja masing-masing individu maupun kelompok yang berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XXX”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai serta norma organisasi yang memiliki perilaku sesuai dengan budaya yang ada sehingga dapat diterima oleh lingkungan organisasi dan dipandang sebagai sebuah sistem. Menurut Rivai (2006) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari perilaku, asumsi, mitos, cerita, metafora, dan ide lain untuk menentukan arti bekerja dalam suatu organisasi (Luthans, 2006). Dari beberapa pengertian budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai yang dianut oleh anggota dari organisasi dan kemudian akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku para anggota organisasi.

Dimensi budaya organisasi digunakan untuk membedakan budaya antar organisasi, menurut Robbins dan Judge (2008:256) terdapat tujuh dimensi yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2. Tipe Budaya Organisasi

Berikut akan dijelaskan ini empat tipe budaya organisasi menurut Robert E. Quinn and Kim S. Cameron (2011).

1. Budaya Klan (*Clan Culture*)

Tipe budaya klan ini mirip dengan organisasi tipe keluarga yang berusaha untuk mencapai mufakat dan komitmen melalui keterlibatan dan komunikasi antar anggota serta menghargai kerjasama, partisipasi dan konsensus. Sukses dalam konteks budaya klan ini adalah memenuhi kebutuhan pelanggan dan kepedulian terhadap masyarakat.

2. Budaya Adhokrasi (*Adhocracy Culture*)

Budaya adhokrasi ini mendorong organisasi atau perusahaan untuk berkembang dengan menciptakan produk-produk dan layanan yang inovatif dan cepat menanggapi perubahan pasar. Sukses dalam konteks budaya adhokrasi ini adalah memiliki produk dan layanan baru serta menjadi pelopor sesuatu yang baru.

3. Budaya Pasar (*Market Culture*)

Organisasi tipe budaya pasar ini berpusat pada lingkungan eksternal yaitu pelanggannya. Mereka lebih mendahulukan kepentingan pelanggan atau pangsa pasar dan laba perusahaan dibandingkan dengan kepuasan karyawannya maupun pengembangan sumber daya manusianya. Tujuan bersama pada organisasi yang budaya pasar ini adalah meraih keuntungan terbesar, mendapatkan pangsa pasar terbesar dan mengalahkan pesaingnya.

4. Budaya Hirarki (*Hierarchy culture*)

Budaya hirarki ini dilandasi oleh struktur dan kendali. Lingkungan kerja bersifat formal dan pengendalian yang ketat. Nilai dari budaya hirarki ini adalah konsistensi dan keseragaman. Sukses dalam konteks organisasi yang mengadopsi budaya hirarki ini adalah perencanaan (*planning*) yang andal, kualitas produk dan layanan yang tinggi, pengiriman yang tepat waktu dan biaya operasional yang rendah.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah sikap yang memperlihatkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Meyer dan Allen (dalam Memari et al, 2013) mendefinisikan komitmen sebagai perasaan karyawan akan kewajiban untuk tetap di organisasi tersebut. Perasaan yang dihasilkan dari tekanan normatif yang ada pada sebelum atau setelah karyawan bergabung dalam organisasi.

4. Dimensi Komitmen Organisasional

Dalam komitmen organisasional terdapat tiga dimensi yang dijelaskan oleh

Meyer dan Allen (dalam Memari et al, 2013), yaitu:

a. *Affective Commitment*

Komitmen ini dapat menjelaskan bagaimana para karyawan saling mengenal, terikat satu sama lain secara emosional serta terlibat dalam sebuah organisasi. Maka dari itu karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi dengan giat karena keinginan sendiri.

b. *Continuance commitment*

Komitmen berkelanjutan ini adalah tipe komitmen bagi karyawan yang tidak ingin meninggalkan organisasi karena takut akan kehilangan sumbangan yang telah ditanamkan pada organisasi dan menyadari bahwa tidak mungkin untuk mencari gantinya, sehingga karyawan tersebut akan menerima kerugian jika dia meninggalkan organisasi.

c. *Normative commitment*

Komitmen normatif ini memperlihatkan sejauh mana psikologis seorang karyawan terikat untuk menjadi bagian dalam organisasi yang didasarkan pada perasaan setia, rasa memiliki, kehangatan dan kebahagiaan.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2017), yaitu :

1. *Shared values* (nilai bersama)

Karyawan yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Pengalaman karyawan lebih nyaman dan mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan korporasi.

2. *Justice and support* (keadilan dan dukungan)

Tingkat loyalitas tinggi dari karyawan akan didapat oleh organisasi jika organisasi mendukung kesejahteraan karyawannya.

3. *Trust* (kepercayaan)

Karyawan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi apabila mereka mempercayai atasan mereka.

4. *Employee involvement* (pelibatan pekerja)

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi apabila berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan pada masa depan organisasi.

5. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional)

Pemahaman organisasional memperlihatkan seberapa baik pekerja memahami organisasi tersebut.

6. Motivasi

Robbins (2015) menjelaskan definisi motivasi yaitu proses arah yang diiringi ketekunan serta kegigihan seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Luthans (2006) motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan dorongan atau perilaku untuk tujuan atau insentif. Secara umum terdapat dua macam motivasi yaitu

motivasi intrinsik yang merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri individu dan motivasi ekstrinsik yang merupakan motivasi yang berasal dari reward yang diberikan oleh pihak lain.

Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2008) motivasi merupakan penggerak kemampuan, keahlian dan keterampilan karyawan untuk melakukan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi dan melaksanakan hal yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga dapat diuraikan indikator dari motivasi adalah : daya pendorong, kerelaan, kemauan, membentuk keterampilan, membentuk keahlian, kewajiban, tanggung jawab dan tujuan.

Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2006) membahas bahwa motivasi diperoleh melalui : *job design* (desain pekerjaan), *needs* (kebutuhan), *equity* (keadilan), *satisfaction* (kepuasan), *goal setting* (penetapan tujuan), *expectation* (harapan).

Teori-Teori Motivasi

Didalam motivasi terdapat tiga teori utama dari motivasi yang dapat menjelaskan jenis motivasi apa yang dapat diberikan kepada karyawan, berikut akan dijelaskan tiga teori motivasi :

1. Content Theories (Teori Isi)

Content theories ini adalah teori yang membantu manajer untuk memahami “kebutuhan manusia” dan bagaimana individu dengan berbagai kebutuhan merespon situasi kerja yang berbeda.

Berikut beberapa teori tentang kebutuhan ini antara lain:

1) Maslow's *Hierarchy of Needs*

Terdapat lima tingkat kebutuhan manusia yang diidentifikasi oleh Maslow, yaitu: Fisiologis, keamanan, sosial, self esteem dan self actualization. Dan kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*) meliputi fisiologis, keamanan dan sosial. Sedangkan kebutuhan tingkat tinggi (*higherorder needs*) meliputi self esteem dan self actualization.

2) Aldefer's ERG

Aldefer meringkas lima kebutuhan Maslow dalam tiga kebutuhan, yaitu : *existence*, *relatedness*, dan *growth needs*.

3) Herzberg's *Two Factor Theory*

Menurut Herzberg, ada dua faktor yang akan membantu kita memahami dampak lingkungan kerja terhadap motivasi, yaitu : *Hygiene factors* dan *Satisfier factors*.

- *Hygiene factors* yang merupakan bagian dari setting tempat kerja (*job context*) seringkali menjadi sumber ketidakpuasan kerja.
- *Satisfier factors* yang merupakan bagian dari apa yang dilakukan oleh orang-orang dalam pekerjaannya (*job content*) adalah sumber kepuasan kerja.

2. *Process Theories* (Teori Proses)

Teori proses menawarkan pemahaman tentang bagaimana orang-orang membuat pilihan tentang apakah akan bekerja keras atau tidak berdasarkan pilihan individual mereka, *reward* yang tersedia, dan *outcome* kerja yang dihasilkan.

Berikut beberapa teori dari teori proses, yaitu :

1) *Equity theory*

Equity theory yang dikemukakan oleh Stacy Adams menyatakan bahwa jika individu merasa tidak diperlakukan dengan adil dibandingkan dengan yang lain, mereka akan berusaha mengurangi ketidakadilan tersebut dan mengembalikannya pada situasi yang adil.

2) *Expectancy theory*

Ide dari teori pengharapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom ini adalah bahwa individu akan melakukan apa yang mereka lakukan jika mereka ingin melakukannya.

7. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. (Ilyas, 2002) Kinerja berasal dari individu dan kelompok kerja. Terdapat 3 komponen penting dalam kinerja, yaitu : penilaian, ukuran dan tujuan. Menentukan tujuan dari seluruh unit organisasi merupakan strategi dalam peningkatan kinerja. Dalam Robbins (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara *ability* (A), *motivation* (M), dan *opportunity* (O), dengan kata lain $kinerja = f(A \times M \times O)$. Kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Output yang dihasilkan dari indikator pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan diukur melalui sifat pribadi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan hasilnya serta perilaku kerja merupakan pengertian dari kinerja.

Metode Pengukuran Kinerja Karyawan

Metode pengukuran kinerja karyawan terdiri dari beberapa metode dengan dasar penilaian yang berbeda, berikut akan dijelaskan beberapa metode pengukuran kinerja karyawan menurut Werther dan Davis (1996), yaitu :

1. Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Merupakan metode tertua dan paling banyak digunakan dalam pengukuran kinerja. Pengukuran dilakukan dengan membuat sebuah lembaran penilaian yang nantinya diisi oleh penilai, kelebihanannya adalah mudah dipersiapkan dan dapat digunakan untuk menilai banyak karyawan sekaligus sedangkan kekurangannya terdapat pada subyektif penilai, nilai yang diberikan dapat diartikan dengan cara yang berbeda

2. *Checklist*

Pada metode ini formulir isian mengandung nama karyawan yang dinilai bagian karyawan bekerja, nama dan jabatan penilai. Kelebihan metode ini adalah

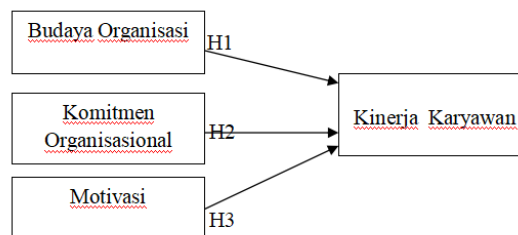
pemberian bobot yang berbeda untuk berbagai faktor dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan lain, selain itu penilaian benar-benar terkait dengan tugas dan pekerjaan seseorang.

3. Critical Insiden

Peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang karyawan yang menggambarkan perilaku karyawan yang bersangkutan, baik yang sifatnya positif maupun negatif. Berbagai peristiwa tersebut harus dicatat oleh penilai secara berkelanjutan selama periode evaluasi terhadap setiap karyawan yang dinilai.

4. Evaluasi Lapangan

Pengukuran ini dilakukan dengan cara para ahli yang langsung turun ke lapangan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Hasil penilaian yang telah dilakukan kemudian disampaikan kepada atasan langsung karyawan yang dinilai untuk diteliti, diubah atau disetujui dan kepada karyawan yang bersangkutan sendiri untuk dibicarakan.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan, model penelitian dan hipotesis didalam penelitian ini tertera pada gambar 1.

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan bersifat kausatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan sebab-akibat dari suatu fenomena atau pemecahan masalah yang diteliti untuk melihat seberapa jauh pengaruh antara variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *survey* dengan cara penyebaran kuisioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert 5 point. Penelitian ini menggunakan data *Cross Section*. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. XXX sebanyak 88 orang. Teknik *Probability Sampling* yang digunakan yaitu teknik

sampel jenuh, dimana penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan yang pertama adalah distribusi frekuensi yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Lalu data diolah menggunakan program SPSS yang diawali dengan uji validitas dan reliabilitas lalu uji statistik deskriptif yang terdiri dari uji asumsi klasik berupa uji asumsi normalitas, uji asumsi multikolonieritas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas lalu dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2) dan uji signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini pada jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini terdiri dari 85 pria dan 3 wanita, dengan usia terbanyak yaitu 35-43 sebanyak 26 orang dan diikuti dengan >44 sebanyak 24 orang. Pendidikan terakhir terbanyak yaitu SMA sebanyak 69 orang, dengan pengalaman kerja terbanyak adalah >5 tahun sebanyak 30 orang dengan pendapatan terbanyak rata rata adalah 2,5 juta - 4 juta sebanyak 61 orang dan golongan V merupakan golongan terbanyak yaitu sebanyak 34 orang. Serta responden yang telah menikah sebanyak 49 orang dan 39 responden lainnya belum menikah. Berdasarkan uji validitas semua data pada penelitian ini dinyatakan valid, kecuali pada 4 indikator di variabel budaya organisasi, sehingga 4 indikator tersebut dihapuskan. Dan pada uji reliabilitas semua data dinyatakan reliabel dan dapat diuji.

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi ini merupakan variabel terikat yang terdiri dari dua puluh indikator pertanyaan kuisioner yang dikembangkan oleh Park & Kim (2009). Berikut deskripsi variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Perusahaan di tempat saya bekerja, melakukan perubahan pada prosedur pekerjaan dan proses lainnya secara fleksibel.	12 13,6%	61 69,3%	15 17%	0 0	0 0	88 100%	3,96
2	Di tempat saya bekerja, anggaran, skema dan proses kerja disesuaikan dengan perubahan keadaan.	14 15,9%	60 68,2%	14 15,9%	0 0	0 0	88 100%	4,00
3	Hubungan antar semua karyawan dibangun atas dasar rasa saling percaya dan kerja sama yang kuat.	29 33%	50 56,8%	9 10,2%	0 0	0 0	88 100%	4,22
4	Saat melakukan tugas, setiap karyawan saling bekerja sama dengan baik.	39 44,3%	36 40,9%	13 14,8%	0 0	0 0	88 100%	4,29
5	Karyawan didalam perusahaan saling mempercayai kemampuan bekerja karyawan lainnya.	24 27,3%	37 42%	23 26,1%	4 4,5%	0 0	88 100%	3,92
6	Struktur organisasi di tempat saya bekerja diatur untuk mencapai tujuan dan strategi secara efektif.	19 21,6%	62 70,5%	7 8%	0 0	0 0	88 100%	4,13
7	perusahaan di tempat saya bekerja terorganisasi dengan baik untuk memfasilitasi masing-masing fungsi spesialis.	19 21,6%	60 68,2%	9 10,2%	0 0	0 0	88 100%	4,11
8	perusahaan di tempat saya bekerja selalu melakukan update mengenai metode baru untuk melakukan pekerjaan secara efektif.	21 23,9%	49 55,7%	18 20,5%	0 0	0 0	88 100%	4,03
9	perusahaan di tempat saya bekerja memiliki rincian pekerjaan yang tersusun rapi.	26 29,5%	44 50%	18 20,5%	0 0	0 0	88 100%	4,09
10	Semua fungsi didalam perusahaan ditempat saya bekerja terkait oleh peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	18 20,5%	52 59,1%	18 20,5%	0 0	0 0	88 100%	4,00

Tabel 2. Deskripsi Budaya Organisasi

11	Perusahaan ditempat saya bekerja telah menetapkan strategi dan visi yang pasti.	36 40,9%	45 51,1%	7 8%	0 0	0 0	88 100%	4,32
12	Atas nama pengembangan perusahaan, saya bersedia menyerah atas apa yang saya inginkan.	20 22,7%	35 39,8%	29 33%	4 4,5%	0 0	88 100%	3,80
13	Saya berusaha mencapai tujuan dari perusahaan.	17 19,3%	57 64,8%	14 15,9%	0 0	0 0	88 100%	4,03
14	Saya memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap citra perusahaan.	27 30,7%	47 53,4%	10 11,4%	4 4,5%	0 0	88 100%	4,10
15	Perusahaan di tempat saya bekerja melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.	24 27,3%	55 62,5%	9 10,2%	0 0	0 0	88 100%	4,17
16	Suasana birokratis masih ada di perusahaan tempat saya bekerja.	12 13,6%	54 61,4%	18 20,5%	0 0	4 4,5%	88 100%	3,79
17	Dibutuhkan waktu yang relatif lama bagi karyawan berpengalaman dari luar untuk menyesuaikan dengan budaya organisasi tempat saya bekerja.	24 27,3%	23 26,1%	27 30,7%	4 4,5%	10 11,4%	88 100%	3,53
18	Seringkali dibutuhkan waktu lama bagi manajer tingkat atas untuk merefleksikan pendapat dari karyawan tingkat bawah dalam pengambilan keputusan.	19 21,6%	22 25%	14 15,9%	29 33%	4 4,5%	88 100%	3,26
19	Perusahaan di tempat saya bekerja menganggap pelanggan jam kerja seperti terlambat bekerja dan setengah hati sebagai kurangnya ketulusan.	13 14,8%	35 39,8%	34 38,6%	6 6,8%	0 0	88 100%	3,62
20	Perusahaan di tempat saya bekerja mengadopsi sistem pengambilan keputusan top-down.	24 27,3%	36 40,9%	24 27,3%	3 3,4%	1 1,1%	88 100%	3,89
Rata-Rata Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi								3,96

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pertanyaan pada variabel budaya organisasi adalah setuju dan sangat setuju, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. XXX dapat dipengaruhi oleh budaya

organisasi hal ini dapat dilihat pada item pertanyaan dimana dengan karyawan mengikuti budaya yang ada di perusahaan maka pekerjaan yang dilakukan terasa lebih mudah, tertata dan motivasi dalam bekerja pun meningkat karena hubungan yang terjalin antar karyawan sangat baik dan saling mendukung setiap pekerjaan.

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Variabel komitmen organisasional ini merupakan variabel terikat yang terdiri dari dua belas indikator yang dikembangkan oleh Trisnaningih (2007). Berikut deskripsi variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Deskripsi Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya merasa ikut memiliki perusahaan di tempat saya bekerja.	22 25%	45 51,1%	19 21,6%	2 2,3%	0 0	88 100%	3,99
2	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan di tempat saya bekerja.	14 15,9%	45 51,2%	19 21,6%	6 6,8%	4 4,5%	88 100%	3,67
3	perusahaan di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.	26 29,5%	49 55,7%	11 12,5%	2 2,3%	0 0	88 100%	4,12
4	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan di tempat saya bekerja.	22 25%	53 60,2%	13 14,8%	0 0	0 0	88 100%	4,10
5	Saya merasa masalah perusahaan di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya.	16 18,2%	57 64,8%	15 17%	0 0	0 0	88 100%	4,01
6	Saya sulit terikat dengan perusahaan lain seperti perusahaan di tempat saya bekerja.	17 19,3%	38 43,2%	25 28,4%	8 9,1%	0 0	88 100%	3,73
7	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat saya bekerja.	24 27,3%	39 44,3%	25 28,4%	0 0	0 0	88 100%	3,99
8	Saat ini saya tetap tinggal di perusahaan karena komitmen terhadap perusahaan.	26 29,6%	41 46,6%	21 23,8%	0 0	0 0	88 100%	4,06
9	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan.	26 29,5%	45 51,2%	17 19,3%	0 0	0 0	88 100%	4,10
10	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan perusahaan di tempat saya bekerja.	23 26,2%	43 48,8%	18 20,5%	4 4,5%	0 0	88 100%	3,97
11	Saya merasa tidak profesional jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja.	25 28,4%	47 53,4%	16 18,2%	0 0	0 0	88 100%	4,10
12	Saya merasa tidak loyalitas terhadap perusahaan jika saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya.	23 26,1%	42 47,8%	23 26,1%	0 0	0 0	88 100%	4,00
Rata-Rata Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional								3,98

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban terbanyak responden adalah setuju, hal ini berarti bahwa tingkat komitmen karyawan PT.

XXX terhadap perusahaan sudah cukup baik. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan maka dapat mempengaruhi kinerja individu maupun kelompok, karena ketika tingkat komitmen karyawan semakin tinggi maka rasa kepemilikan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan semakin besar, maka karyawan akan bekerja dengan lebih giat lagi demi mencapai tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat dan perusahaan mendapatkan keuntungan yang lebih baik lagi.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi ini terdiri dari lima belas indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh Herpen, Praag & Cools (2005). Berikut deskripsi variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Deskripsi Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya melakukan yang terbaik demi mencapai prestasi yang saya targetkan.	44 50%	38 43,2 %	6 6,8 %	0 0	0 0	88 100%	4,43
2	Saya menetapkan standar prestasi yang tertinggi yang saya yakin bisa dicapai.	39 44,4 %	43 48,8 %	6 6,8 %	0 0	0 0	88 100%	4,38
3	Saya mencoba berbagai strategi untuk mencapai tujuan saya meskipun menemui kesulitan.	37 42%	46 52,3 %	5 5,7 %	0 0	0 0	88 100%	4,36
4	Saya menetapkan tujuan karir yang realistis tapi menantang.	37 42%	46 52,3 %	5 5,7 %	0 0	0 0	88 100%	4,36
5	Saya mencoba berbagai cara untuk penyelesaian tugas yang mungkin sukses.	27 30,7 %	56 63,6 %	5 5,7 %	0 0	0 0	88 100%	4,25
6	Saya mencoba beberapa tugas yang sulit yang saya yakin bisa sukses.	23 26,1 %	58 65,9 %	6 6,8 %	1 1,1 %	0 0	88 100%	4,17
7	Saya berusaha keras untuk menemukan cara yang tepat ketika ada penugasan.	34 38,6 %	40 45,4 %	13 14,8 %	1 1,1 %	0 0	88 100%	4,22
8	Saya mempersiapkan diri sebaik mungkin sebelum berangkat penugasan.	36 40,9 %	47 53,4 %	5 5,7 %	0 0	0 0	88 100%	4,35
9	Saya memperlihatkan minat untuk mengikuti pendidikan	28 31,8 %	49 55,7 %	10 11,4 %	1 1,1 %	0 0	88 100%	4,18
10	Saya berfikir tentang cara pemecahan dengan yang lainnya karena hal itu menarik.	29 33%	48 54,4 %	11 12,5 %	0 0	0 0	88 100%	4,20
11	Saya berpartisipasi dalam diskusi pada saat rapat.	15 17%	61 69,3 %	12 13,6 %	0 0	0 0	88 100%	4,03
12	Saya bertanggung jawab pribadi terhadap pengembangan diri saya.	31 35,2 %	51 58%	6 6,8 %	0 0	0 0	88 100%	4,28
13	Saya termotivasi untuk memperlihatkan usaha total karena kompensasi yang diberikan.	30 34,1 %	41 46,6 %	17 19,3 %	0 0	0 0	88 100%	4,15
14	Promosi jabatan cukup merangsang saya untuk bekerja dengan giat.	36 40,9 %	43 48,9 %	9 10,2 %	0 0	0 0	88 100%	4,31
15	Saya puas dengan cara penetapan kompensasi terhadap saya.	18 20,5 %	55 62,5 %	15 17 %	0 0	0 0	88 100%	4,03
Rata-Rata Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja								4,25

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden terbanyak pada variabel motivasi kerja adalah setuju, hal ini berarti bahwa tingkat motivasi karyawan PT. XXX sudah cukup tinggi. Sebanding dengan budaya perusahaan yang baik dan tingkat komitmen yang tinggi dapat meningkatkan motivasi pada karyawan dalam bekerja.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan ini terdiri dari tiga belas indikator yang dikembangkan oleh Yang & Hwang (2014). Berikut deskripsi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Deskripsi Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya mengambil langkah-langkah untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja	19 21,6%	44 50%	25 28,4%	0 0	0 0	88 100%	3,93
2	Saya secara aktif membuat saran untuk meningkatkan perusahaan saya.	21 23,9%	40 45,5%	27 30,7%	0 0	0 0	88 100%	3,93
3	saya secara aktif mensosialisasikan kekuatan perusahaan saya.	15 17%	53 60,2%	20 22,7%	0 0	0 0	88 100%	3,94
4	Saya berhasil menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan yang berada di luar tanggung jawab saya.	23 26,1%	45 51,1%	20 22,7%	0 0	0 0	88 100%	4,03
5	Saya aktif berkoordinasi dengan kolega saya.	19 21,6%	51 58%	18 20,5%	0 0	0 0	88 100%	4,01
6	Saya mengungguli rekan-rekan saya.	7 8%	36 40,9%	32 36,4%	6 6,8%	7 8%	88 100%	3,34
7	Saya menangani keadaan darurat dengan baik.	17 19,3%	56 63,6%	15 17%	0 0	0 0	88 100%	4,02
8	Saya mencapai tujuan yang ditugaskan kepada saya.	19 21,6%	61 69,3%	8 9,1%	0 0	0 0	88 100%	4,12
9	Saya tidak pernah terlambat atau berangkat lebih awal dari pekerjaan.	13 14,8%	34 38,6%	35 39,8%	6 6,8%	0 0	88 100%	3,61
10	Saya harus mencapai kesempurnaan dalam pekerjaan saya.	24 27,3%	50 56,8%	14 15,9%	0 0	0 0	88 100%	4,11
11	Saya bijaksana dan jarang melakukan kesalahan.	3 3,4%	35 39,8%	43 48,9%	7 8%	0 0	88 100%	3,39
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	15 17%	43 48,9%	30 34,1%	0 0	0 0	88 100%	3,83
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.	17 19,3%	44 50%	27 30,7%	0 0	0 0	88 100%	3,89
Rata-Rata Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan								3,85

Uji Normalitas

Uji normalitas didapatkan dengan bantuan aplikasi SPSS 23 dengan rumus Kolmogorov-Smirnov pada taraf signifikan 5%. Persebaran data yang normal apabila memiliki nilai yang signifikan uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54427812
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.099
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai nilai asymp,sig sebesar 0,192 yang berarti bahwa nilai signifikan kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Ada atau tidaknya multikolineritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Batas umum yang digunakan untuk mengetahui adanya multikolineritas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau VIF < 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	0,326	3.065
Komitmen	0,487	2.054
Organisasional	0,329	3.035
Motivasi Kerja		

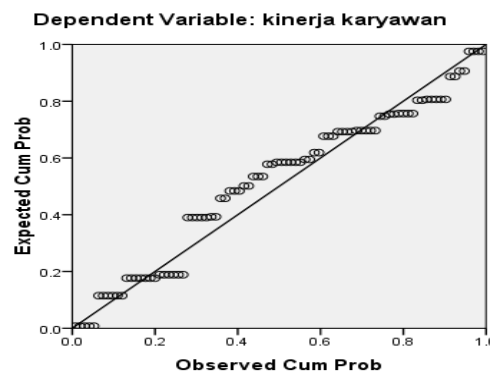
Berdasarkan tabel diatas didapat nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Uji Linearitas

Kriteria dalam uji linearitas ini ada dalam dalam penyebaran datanya, dimana sebaran data akan diawali dari kiri bawah lurus ke arah kanan atas maka dapat dikatakan data membentuk garis linier. Berikut hasil uji linearitas :

Gambar 2. Hasil Uji Linearitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residu

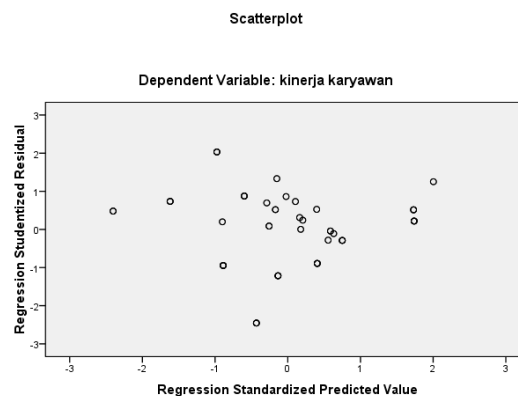


Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa pola membentuk garis linear dari kiri bawah hingga kanan atas, maka dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Terdapat atau tidaknya heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada pola yang ada di grafik scatterplot, jika terdapat pola tertentu seperti titik dengan pola teratur seperti bergelombang. Melebar ataupun menyempit maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian. Begitupun sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas maka terjadi homokedastisitas.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas terlihat data residual berupa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yaitu variance residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap (homoskedastisitas).

Analisis Regresi Berganda

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = 1,380 + 0,420 X_1 + 0,231 X_2 + 0,167 X_3$. Dari fungsi regresi tersebut di atas, maka diketahui bahwa:

Tabel 8. Rangkuman Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung
Sig		
Konstanta	1.380	
Budaya Organisasi (X1)	0,420	4.547
		0,000
Komitmen Organisasional (X2)	0,231	2.752
		0,007
Motivasi Kerja (X3)	0,167	1.765
		0,081
R Square = 0,679		

1. Nilai konstanta regresi sebesar 1.380, hal tersebut menunjukkan bahwa ketika variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja berada pada posisi konstan atau $X=0$, maka efektivitas kinerja karyawan pada PT. XXX sebesar 1.380.
2. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,420, yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila variabel budaya organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan maka budaya organisasi cenderung meningkatkan kinerja karyawan pada PT. XXX.

3. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,231, dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasional semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan maka komitmen organisasional cenderung meningkatkan kinerja karyawan pada PT. XXX.
4. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,167 dan memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila motivasi kerja semakin meningkat dengan asumsi variabel lain konstan maka kinerja karyawan pada PT. XXX cenderung meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) yaitu mengukur berapa jauhkah variasi variabel dependen, maka nilai koefisien merupakan nilai antara nol dan satu. Jika nilai adjusted kecil maka kemampuan variabel dependen sangatlah terbatas.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.690	.679	3.60701	1.130
a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komitmen organisasional, budaya organisasi					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Berdasarkan data diatas diketahui besarnya kontribusi variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XXX dengan melihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,679. yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja sebesar 67,9% , sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Nilai Signifikansi	
1	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	0,000 (signifikan) pada $\alpha \leq 0,05$	Hipotesis Didukung (Supported)
2	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,007 (signifikan) pada $\alpha \leq 0,05$	Hipotesis Didukung (Supported)
3	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	0,081 (tidak signifikan)	Hipotesis tidak didukung (Not Supported)

1. Nilai signifikan ($0,000 \leq$ nilai α ($0,05$)) yang berarti bahwa H1 didukung. Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XXX
2. Nilai signifikan ($0,007 \leq$ nilai α ($0,05$)) yang berarti bahwa H2 didukung. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XXX
3. Nilai signifikan ($0,081 >$ nilai α ($0,05$)) yang berarti bahwa H3 didukung. Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XXX.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didukung. Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. XXX menganut tipe *market culture*, budaya ini dibangun atas dasar dinamika persaingan dan pencapaian hasil nyata, fokusnya adalah pada tujuan atau hasil. Organisasi tipe budaya pasar ini berpusat pada lingkungan eksternal yaitu pelanggannya. Budaya organisasi seperti sistem manajemen yang terintegrasi sesuai tujuan dan target, mementingkan kualitas dari jasa yang ditawarkan agar mencapai kepuasan oleh pihak yang berkepentingan, dan harus adanya kerjasama tim yang baik. Maka dari itu budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. XXX sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan hasil dan target sangat penting. Penelitian ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XXX. Hal ini berarti bahwa semakin bagus budaya yang ada didalam perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan terhadap perusahaan dan akan semakin banyak keuntungan yang didapat oleh perusahaan.

Hipotesis 2, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didukung. PT. XXX menerapkan dimensi komitmen organisasional yaitu *affective commitment* terlihat dari keinginan seseorang untuk terus bekerja, karena sesuai atau sepaham dengan organisasi tanpa paksaan. Dimensi tersebut mencerminkan rasa bangga karyawan sehingga tidak perlu diawasi terbukti dengan rendahnya tingkat pengunduran diri. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan karena tingginya rasa memiliki dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Hipotesis 3, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Penelitian ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XXX. Salah satu faktor, dikarenakan pemberian bonus hanya diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari dua tahun, tidak adanya jenjang karir yang ditawarkan berdasarkan kinerja namun hanya berdasarkan kebutuhan dilapangan dan status karyawan yang kebanyakan masih kontrak tanpa ada standar ketetapan pengangkatan menjadi karyawan tetap. Karyawan tetap sebanyak 37 karyawan dan 51 karyawan kontrak. Artinya motivasi kerja masih kurang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu PT. XXX harus mempertimbangkan hal-hal tersebut agar motivasi karyawan terjaga dengan baik.

SIMPULAN

Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasional secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI :

- Cameron,K.S & Quinn,R.E.2011.Diagnosing And Changing Organizational Culture. Third Edition. San Fransisco, CA : Jossey - Bass.
- Herpen, P & Cools. 2005. The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation : an Empirical Study. De Economist 153, pp. 303-329.
- Ilyas,Y.2002. Kinerja;Teori,Penilaian dan Penelitian edisi ketiga. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Luthan,F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mathis & Jackson.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Memari,N. Mahdieh,O & Marnani,A.B. 2013. The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance "A Study of Meli Bank". Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business, Vol 5 No5.

Park,J.,S & Kim,T.,H. 2009. Do Types of Organizational Culture Matter in Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention. Leadership in Health Services Vol 22 No 1. Emerald Agroup Publishing Limited.

Rivai,V. 2006. Credit Manajemen Handbook. 2006. Jakarta; Pt.Raja Grafindo Persada.

Robbin, S.P & Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.

Robbins,S. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.

Siagian, S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.

Trisnaningsih,S. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X. Universitas Hasanudin. Makassar

Wether, Davis,W.B & Keith. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. 5th edition. New York : Mc Grow Hill.

Wibowo, 2006. Manajemen Perubahan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2017. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Yang, C.,L & Hwang,M. 2014. Personality Traits and Simultaneous Reciprocal Influences Between Job Performance and Job Satisfaction. Chinese Management Studies Vol 8 No1. EmeraldGroup