

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN GLOBAL TAPiO DI MALAYSIA

Christian Kevin Santosa

International Business Management, Universitas Ciputra
E-mail: Ckevin01@student.ciputra.ac.id

Abstract: The purpose of this research is to find out whether organisation culture, work motivation and work commitment can influence on employees' performance at global TAPiO company in Malaysia. Therefore, in the future it is expected that this research can give input for the researcher and become the guidance for TAPiO company to do improvement on organization culture, work motivation and work commitment. This research is quantitative research type by using the population in this research is all employee of TAPiO company as many as 83 people. This research uses saturated sample, so the total sample is 83 people. The results of this research are organizational culture, work motivation and work commitment influence significant on employees' performance, so that in the future the company will improve every aspect in variable findings by maintaining and enhancing innovation in working, doing detailed work and providing training in work improvement, providing health insurance, and providing activities to improve employees' self potential and increasing employees' awareness in contributing to the company's activities.

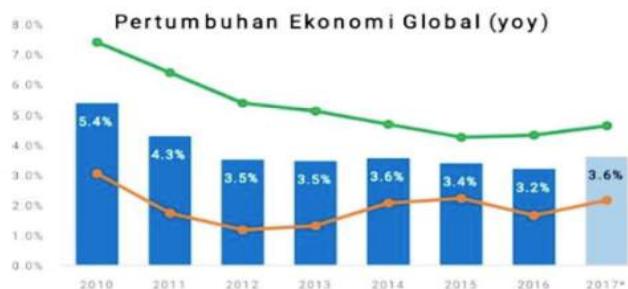
Keywords: organizational culture, work motivation, work commitment and employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan global TAPiO di Malaysia. Sehingga kedepannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti dan menjadi acuan perusahaan TAPiO untuk melakukan perbaikan terhadap budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan TAPiO sebanyak 83 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 83 orang. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kedepannya perusahaan akan memperbaiki setiap aspek dalam temuan variabel dengan mempertahankan dan meningkatkan inovasi dalam bekerja, melakukan pekerjaan secara detail dan memberikan pelatihan peningkatan kerja, memberikan jaminan kesehatan, dan memberikan kegiatan untuk meningkatkan potensi diri karyawan serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam berkontribusi pada kegiatan perusahaan.

Kata Kunci: budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi global setiap tahunnya mengalami ketidakstabilan. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan melalui gambar 1.1 berikut yang menggambarkan adanya perlambatan ekonomi global dimulai sejak tahun 2012. Dimana terjadi perlambatan pertumbuhan ekonomi dengan angka yang tidak begitu signifikan bahkan pada tahun 2012 dan 2013 terjadi *stagnan* (Nugraha, *et al.* 2019). Pada era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus bisa mengembangkan dan harus bisa meningkatkan nilai perusahaan dengan melakukan berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Menurut Fachreza *et al* (2018) untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai faktor yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja, budaya organisasi dan sebagainya. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja, loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap perusahaannya.



Gambar 1. Grafik Pertumbuhan Ekonomi Global

Sumber : Nugraha, *et al* (2019)

Perusahaan TAPiO berlokasi di Malaysia. TAPiO Management Advisory adalah perusahaan penasihat multidisiplin yang berbasis di Kuala Lumpur yang berspesialisasi dalam membantu kliennya untuk menetap atau berekspansi di kawasan ASEAN dengan memanfaatkan Malaysia sebagai *gateway*, terutama di industri 4.0. TAPiO saat ini bertindak sebagai penasehat ekonomi untuk Dewan Pengembangan Wilayah Ekonomi Pantai Timur dan Badan Investasi dan Perdagangan Malaysia. Peneliti melakukan magang di perusahaan TAPiO Management Advisory sejak tanggal 3 Juni - 24 Agustus 2019. Sehubungan dengan kinerja karyawan pada perusahaan TAPiO yang cukup baik, maka Peneliti tertarik untuk melakukan survei awal guna mengetahui pendapat karyawan TAPiO mengenai hal- hal yang mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan TAPiO. Peneliti membuat survei awal kepada beberapa karyawan TAPiO di bagian *research analyst* berjumlah 12 orang.

Hal Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa dari 12 responden, sebanyak 12 responden setuju dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan TAPiO dapat mempengaruhi kinerja mereka sebanyak, selanjutnya sebanyak 12 responden setuju dengan motivasi kerja yang ada di perusahaan TAPiO dapat mempengaruhi kinerja mereka dan sebanyak 11 responden setuju dengan komitmen kerja yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan hasil survei awal dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi di perusahaan TAPiO, motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan TAPiO dan komitmen kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menjadi lebih baik. Perusahaan TAPiO memiliki budaya organisasi "*Leadership Is Taken, Never Given*". Arti dari budaya organisasi yang ada dalam perusahaan TAPiO Management Advisory adalah setiap karyawan untuk dapat menjadi pegawai yang baik harus memiliki *mindset leadership*, karyawan harus bisa menjadi orang yang memiliki inisiatif, berintegrasi dan kreatif dalam mengambil sebuah keputusan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi karyawan karena dapat membuat karyawan melanjutkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Cemal *et. al* (2012, dalam Gintari & Riana, 2017) motivasi kerja merupakan proses penentuan seberapa banyak usaha atau tindakan yang dicurahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan maka akan mempengaruhi komitmen kerja bagi karyawan kepada perusahaan.



Gambar 2. Hal Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sumber : Data internal diolah oleh peneliti, 2020

Tujuan akhir dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan global TAPiO di Malaysia. Sehingga kedepannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti dan menjadi acuan perusahaan TAPiO *Management Advisory Sdn. Bhd* untuk melakukan perbaikan terhadap budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Menurut Jamaluddin, dkk (2017) budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
Pegawai memiliki dorongan dalam berinovasi seperti berkreativitas melakukan pekerjaannya dan berani mengambil resiko serta bertanggung jawab dengan tugas yang dikerjakannya.
2. Perhatian terhadap detail
Pegawai mengerti terhadap melaksanakan pekerjaannya seperti fokus dalam menganalisa dan memperhatikan pada setiap rincian pekerjaan.
3. Berorientasi kepada hasil
Pegawai mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanage pekerjaannya, dimana pekerjaan tersebut fokus pada hasil yang ingin dicapai.
4. Berorientasi kepada manusia
Pegawai memberikan pelayanan yang baik pada orang yang dilayani, sehingga hal tersebut berdampak baik pada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
5. Berorientasi tim
Pegawai memiliki anggota yang mampu bekerja sama dengan baik dengan anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Agresif
Pegawai memiliki inisiatif apa yang seharusnya dikerjakan tanpa menunggu perintah pimpinan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
7. Stabil
Pegawai memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja yang monoton dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

Motivasi Kerja

Menurut Latief, dkk. (2018) Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

- Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)
Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
 3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)
Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.
 4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
 5. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)
Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang, keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai keinginan tertinggi.

Komitmen Karyawan

Menurut Farla, dkk (2019) Komitmen karyawan adalah sebuah kondisi seorang karyawan yang memiliki kemauan yang besar untuk mememilihara keanggotaan dalam organisasi yang dianutnya.

Menurut Nugraha & Adi (2019) indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Affective commitment*
Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasi karena individu tersebut memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.
2. *Continuance Commitment*
Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.
3. *Normative Commitment*
Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma.

Kinerja Karyawan

Menurut Roring (2017) kinerja karyawan adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama jenjang waktu tertentu. Indikator dari kinerja karyawan yang mana akan digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, dimana merupakan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja, dimana hasil kerja yang dicapai dari segi hasil dari tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut.
3. Kerjasama dalam menyatakan kemampuan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab seberapa besar karyawan dapat menerima dan melakukan pekerjaannya.
5. Inisiatif untuk menyelesaikan tugasnya dan kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa pengarahan terlebih dahulu.

Penelitian Terdahulu

Menurut Kumar & Sharma (2018) dalam penelitian yang berjudul *The Role of Organisational Culture in the Internationalisation of New Ventures*. Tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kecenderungan internasionalisasi international nev ventures (INVs). Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi termasuk pembelajaran berkelanjutan, kreatifitas dan inovasi serta kolaborasi dan konsep penjualan dan pemasaran yang menempatkan pelanggan (sentrисitas) berpengaruh positif dalam mengembangkan internasionalisasi INV, sehingga budaya kolaborasi membantu INV dalam mengatasi keterbatasan SDM dalam meningkatkan peluang pasar internasional.

Menurut Fachreza, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja, lingkungan

kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Menurut Pawirosumarto, dkk (2017) dalam penelitian yang berjudul *The Influence of Organizational Culture on the performance of employees at University of Mercu Buana*. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan non dosen di Universitas Mercu Buana dengan populasi sebanyak 148 orang dengan random sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan dalam keterlibatan parsial dan misi pada kinerja karyawan non-dosen.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Jumrin. B, dkk (2019) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X) dengan item indikator inovasi, perhatian atas kerincian tugas, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan. kemantapan terhadap variabel kinerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kendari. Ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi kepada pegawai maka kinerja pegawai pada perusahaan tersebut akan meningkat.

H_1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Global T di Malaysia

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sholihin (2019) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan yang berarti motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan pada AMA YPK Yogyakarta semakin baik. Sehingga pada penelitian ini pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening. Penelitian ini motivasi kerja berpotensi untuk berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Global T di Malaysia

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Joko (2019) Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa semakin konsisten komitmen pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila komitmen pegawai tidak konsisten maka kinerja pegawai akan rendah.

H_3 : Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Global T di Malaysia.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen kerja digunakan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini hipotesis yang digunakan akan diuji dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan TAPiO Management Advisory Sdn. Bhd sebanyak 83 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 83 orang.

Jenis Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa asal usul perusahaan TAPiO Management Advisory Sdn. Bhd dan penjelasan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan data Kuantitatif berupa perhitungan kuisioner yang berhubungan dengan masalah yang dapat dibahas dalam

penelitian ini. Sumber data yang dapat digunakan sebagai berikut :

1. Data Primer.

Data yang diperoleh hasil dari mengumpulkan secara langsung dari objek penelitian dengan menyebarkan kuesioner *online* kepada responden yang telah ditentukan

2. Data Sekunder.

Data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi secara lisan maupun tulisan yang didapatkan dari buku, jurnal, internet dan data perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

ANALISIS DATA & PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan semua indikator pada pernyataan kuesioner yang terdapat pada variabel budaya organisasi (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel komitmen kerja (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikan masing - masing indikator sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pada penelitian ini dapat dikatakan valid hal ini dikarenakan setiap indikator mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel komitmen kerja (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y). Selain dari pada itu uji reliabilitas menunjukkan variable budaya organisasi (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel komitmen kerja (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini semuanya adalah reliabel.

Hasil Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Menurut Priyatno (2014:160) regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Persamaan regresi linier berganda dengan tiga variabel *independen* sebagai berikut :

$$Y = 2,973 + 0,198 X1 + 0,298 X2 + 0,297 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi α memiliki nilai 2,973 , sehingga hal ini dapat menunjukkan apabila variabel bebas yaitu X1, X2, X3 sama dengan 0 atau tidak terjadi perubahan maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 2,973 satuan.
2. Koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,198. sehingga dapat dikatakan bahwa indikator budaya organisasi pada perusahaan TAPiO Management Advisory jika ditingkatkan sebesar satu satuan poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan TAPiO Management Advisory terhadap tingkat budaya organisasi sebesar 0,198 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan komitmen kerja dianggap tetap. Apabila setiap indikator variabel budaya organisasi (X1) mengalami penurunan satu satuan poin maka akan menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan TAPiO Management Advisory terhadap tingkat budaya organisasi. Sehingga variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,198 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan komitmen kerja dianggap tetap.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,298. sehingga dapat dikatakan bahwa indikator motivasi kerja pada perusahaan TAPiO Management Advisory jika ditingkatkan sebesar satu satuan poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan TAPiO Management Advisory terhadap tingkat motivasi kerja sebesar 0,298 satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi dan komitmen kerja dianggap tetap. Apabila setiap indikator variabel motivasi kerja (X2) mengalami penurunan satu satuan poin maka akan menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan TAPiO Management Advisory terhadap tingkat motivasi kerja. Sehingga variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,298 satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi dan komitmen kerja dianggap tetap.
4. Koefisien regresi komitmen kerja (X3) sebesar 0,297. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator komitmen kerja pada perusahaan TAPiO Management Advisory jika ditingkatkan sebesar

satu satuan poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan TAPiO Management Advisory terhadap tingkat komitmen kerja sebesar 0,297 satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dianggap tetap. Apabila setiap indikator variabel komitmen kerja (X3) mengalami penurunan satu satuan poin maka akan menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan TAPiO Management Advisory terhadap tingkat komitmen kerja. Sehingga variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,297 satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dianggap tetap.

Uji F

Hasil signifikansinya yang dihasilkan pada penelitian ini sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), variabel motivasi kerja (X2) dan variabel komitmen kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apabila budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen kerja (X3) ditingkatkan secara bersama-sama maka dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan TAPiO Management Advisory .

Uji t

Menurut Priyatno (2014;144) uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel *independent* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*. Syarat yang digunakan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t adalah nilai signifikansi pada uji t harus $< 0,05$ maka variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Nilai statistik menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Nilai koefisien korelasi berkisar pada -1 sampai 1 dengan pengecualian $R = 0$, semakin nilai mendekati angka 1 maka semakin kuat hubungan yang terjadi dan sebaliknya semakin nilai mendekati angka 0 maka semakin lemah hubungan antar variabel (Priyatno, 2014;155). Nilai R^2 berkisar pada 0 - 1, nilai R^2 mendekati 0 maka menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya semakin lemah dan sebaliknya jika angka mendekati angka 1 pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya semakin kuat. Nilai statistik menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y1). Hal ini dikarenakan nilai koefisien korelasi mendekati angka 1.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,376 atau sebesar 37,6 %. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen kerja (X3) dapat memberikan kontribusi atas perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y1) pada perusahaan TAPiO Management Advisory sebesar 37,6 %, sedangkan sisanya yaitu 62,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Metode yang digunakan dalam uji normalitas residual ini adalah uji one sample kolmogrov-smirnov. Jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari dari 0,05 maka dapat dinyatakan data residual tidak berdistribusi dengan normal. Nilai statistik yang dihasilkan adalah nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,192 $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau dengan kata lain asumsi normalitas terpenuhi. Uji berikutnya adalah uji multikolinieritas, dimana penelitian ini menggunakan ketentuan dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Ketentuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah apabila nilai nilai VIF kurang dari 10 maka menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas. Nilai statistik menunjukkan setiap variabel independen budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen kerja (X3) semuanya memiliki nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas atau tidak ada hubungan yang erat antara setiap variabel independen. Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas di penelitian ini adalah metode korelasi Spearman's rho. Jika nilai signifikansi antara variabel *independent* dengan residualnya lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa

tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,390, variabel motivasi kerja (X2) memiliki signifikansi sebesar 0,776 dan variabel komitmen kerja memiliki signifikansi sebesar 0,534. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel independen tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan dapat dikatakan asumsi terpenuhi.

Pembahasan

Pada subbab ini berisi tentang temuan yang diperoleh berdasarkan hasil analisis data yang dikaitkan dengan penelitian terdahulu dan landasan teori yang mendukung.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jumrin. B, dkk (2019) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi kepada pegawai maka kinerja pegawai pada perusahaan tersebut akan meningkat.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai statistik variabel Budaya Organisasi menunjukkan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa model regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,198 bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya indikator dalam budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Sholihin (2019) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan yang berarti motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan semakin baik. Sehingga pada penelitian ini motivasi kerja berpotensi untuk berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai statistik variabel motivasi kerja menunjukkan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa model regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,298 dan bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya indikator dalam motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Joko (2019) Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin konsisten komitmen pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila komitmen pegawai tidak konsisten maka kinerja pegawai akan rendah.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai statistik variabel komitmen kerja menunjukkan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa model regresi pada variabel komitmen kerja sebesar 0,297 dan bersifat positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya indikator dalam komitmen kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil dari penelitian ini kedepanya perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan semua hal yang telah dilakukan kepada karyawan mulai dari memberikan dorongan kepada karyawan agar terus ber inovasi, mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan secara detail, mendorong karyawan untuk selalu mngerjakan pekerjaan dengan baik, memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapt

- memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, memberikan tugas yang dapat diselesaikan dengan tim agar para karyawan dapat solid satu sama lain, mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan dan tetap mengawasi kerja karyawan agar stabil.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil dari penelitian ini kedepanya Perusahaan TAPiO dapat mempertahankan dan meningkatkan gaji karyawan, memberikan jaminan keselamatan kerja, karyawan dapat menjaga lingkungan kerja agar tetap dapat memberikan dampak baik bagi karyawan, memberikan penghargaan serta memberikan kegiatan agar karyawan dapat mengembangkan potensinya.
 3. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil dari penelitian maka kedepanya perusahaan TAPiO dapat terus memperhatikan karyawan agar tetap memiliki rasa ingin berkontribusi lebih pada perusahaan, menjaga hubungan baik dengan karyawan, mempertahankan dan meningkatkan gaji karyawan karena banyak karyawan yg menggantungkan hidupnya dengan bekerja pada perusahaan TAPiO, serta perusahaan TAPiO dapat memberikan motivasi dan support kepada karyawan sehingga kinerja mereka menjadi maksimal.

Saran Bagi Perusahaan TAPiO

Guna memaksimalkan kinerja karyawan diharapkan peneliti dapat belajar dan mengaplikasikan temuan berdasarkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel budaya organisasi, motivasi dan komitmen kerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal dari kinerja karyawan di perusahaannya.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk penelitian selanjutnya jika ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, disarankan untuk bisa mencari variabel yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat bermanfaat juga bagi pelaku bisnis sejenis maupun jenis usaha lainnya.

REFERENSI

- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* , 2 (1), 115-122.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* , 7 (1), 78-85.
- Giantari, I. A., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 6 (12), 6471-6498.
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* , 4 (1), 1-10.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management* , 2 (2), 1-16.
- Jumrin, Basara Lulo, Muh. Amir, Sartono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Kendari. *Jurnal Publicuho Universitas Halu Oleo*. Sulawesi Tenggara.
- Kumar, N., & Sharma, D. D. (2018). The role of organisational culture in the internationalisation of new ventures. *International Marketing Review* , 35 (5), 806-832.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi* , 2 (1), 35-49.
- Nugraha, D. A., & Ferlian, A. F. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Komunikasi, Penanganan Konflik Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Konsumen (studi Pada Member Toserba Yogyakarta Di Kota Bandung). *E-proceedings* , 6 (3), 1-10.
- Nugraha, N. M., Widajatun, V. W., & Rozak, A. (2019). Dampak Aksi Terorisme Dan Upaya Deradikalisasi Penanganan Atas Kondisi Sosial Ekonomi. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri* , 5 (1), 31-40.
- Pawirosumarto, S., Setyadi, A., & Khumaedi, E. (2017). The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana. *International Journal of Law and Management* , 59 (6), 950-963.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamond Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi* , 4 (3), 144-154.
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan AMA YPK Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Albama Yogyakarta* , 1-18.