BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi organisasi, sumber daya manusia menjadi faktor yang penting, sebab berfungsi sebagai perencanaan, penggerak, dan pemikir dalam kegiatan perusahaan. Dalam memuaskan kinerja karyawan, setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga karyawan menjadi semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaanya. Salah satu masalah yang perlu diperhatikan di dalam sebuah organisasi yaitu kinerja karyawan, sebab akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan di era moderen seperti sekarang ini.

Oleh sebab itu, pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, ini bertujuan agar misi visi serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, sebagai sebuah organisasi harus melakukan pengembangan inovasi, kreativitas serta motivasi tinggi sehingga kinerja seorang karyawan akan menjadi semakin baik pula. Tetapi, hal tersebut harus didukung dengan adanya komitmen dari sebuah perusahaan serta budaya dari perusahaan itu sendiri. Sebab komitmen organisasi tersebut yang memengaruhi kinerja dari karyawan dalam melakukan pencapaian organisasi dan menumbuhkan keinginan dan kesadaran kepada seorang karyawan agar mempunyai budaya organisasi, sehingga tercipta sebuah loyalitas dan

produktivitas kerja maksimal untuk mencapai tujuannya, baik itu bagi perusahaan ataupun individu.

Kinerja karyawan adalah cara yang bisa dilakukan dalam mengukur tercapainya sebuah tujuan organisasi. Sebab dengan kinerja yang baik, tentu seorang karyawan akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dengan begitu tujuan dari organisasi pun bisa tercapai dengan sebaik mungkin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo adalah komitmen organisasi. Cerminan dan loyalitas sikap karyawan terhadap organisasi, prosesnya berkelanjutan dan hanya mendukung satu organisasi, serta memberikan organisasi semua kapabilitas yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga disebut komitmen organisasi. Komitmen organisasi didasarkan pada keyakinan karyawan pada nilai-nilai organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan loyalitas menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, membangun komitmen organisasi antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang kuat, memberi dorongan terhadap anggota-anggotanya untuk berperilaku dan bertindak hanya dengan apa yang diharap dalam organisasi itu, karena dengan mematuhi kebijakan perusahaan tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Seperti halnya dengan karyawan yang masih belum maksimal dalam mengatur jadwal atau pekerjaannya dengan tepat

waktu dan juga belum maksimal memakai pakaian PDH mereka dengan mematuhi peraturan yang telah di tetapkan, karena secara umum, budaya organisasi terletak pada para pendiri organisasi, yang memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan dan menentukan arah strategi organisasi. Oleh karena itu terciptanya suatu budaya organisasi yang kuat bisa menjadikan peluang untuk keberhasilan dalam sebuah perusahaan serta dapat mencapai tujuannya dengan sebaik mungkin.

Perkembangan dunia usaha di masa sekarang ini bertambah pesat serta cepat dan akibatnya mempengaruhi komitmen dan kebudayaan. Dalam hal ini perusahaan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, harus memiliki sebuah komitmen dan budayanya tersendiri sehingga dapat menjadi perbedaan yang menonjol dengan perusahaan pesaing yang sejenis. Karena dalam keberhasilan organisasi, budaya organisasi tidak hanya mendukung keberhasilan organisasi, tetapi juga sejauh mana organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan, karena persyaratan karyawan dalam organisasi semakin tinggi, dan hasil kerja organisasi pasti akan menentukan bagaimana karyawan berakhir. Berpartisipasi dalam organisasi, ini dapat memengaruhi keputusannya untuk tinggal atau preferensinya untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Komitmen dan budaya organisasi ini harus diterapkan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, yaitu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing, saling menghormati antar karyawan, memiliki inovasi dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan. Sehingga budaya organisasi dan komitmen tersebut bisa menjadi dorongan dalam berkembangnya perusahaan dan sebagai titik gerak perusahaan, dengan harapan seorang karyawan bisa semakin meningkatkan loyalitasnya dan mampu berkomitmen terhadap perusahaan dengan harapan bentuk-bentuk dari komitmen organisasi tidak hanya bersifat loyalitas aktif, namun dapat juga melibatkan berbagai hubungan yang positif dengan organisasi kerja, tujuannya adalah untuk melakukan segala upaya untuk kepentingan organisasi, karena pada dasarnya karyawan yang lebih berkomitmen kepada organisasi akan lebih siap untuk keberhasilan organisasi. Bekerja keras untuk memungkinkan mereka membangun persatuan yang kuat dan menghasilkan kinerja yang baik dan bisa tercapai sesuai tujuannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menetapkan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.
 Makassar Raya Motor Cabang Palopo?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.
 Makassar Raya Motor Cabang Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada
 PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian tersebut dapat diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritas maupun secara pratis, yaitu:

a. Manfaat Teoritas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi:

1. Mahasiswa

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi dalam pemahaman mengenai komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan guna menilai perusahaan dan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana individu terikat dan mengenal organisasinya (Griffin, 2008:15). Seorang karyawan yang merasa berkomitmen terhadap suatu organisasi memiliki kebiasaan yang bisa di andalkan, mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja, berencana untuk tinggal lama di dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kecenderungan terikat didalam garis kegiatan yang konsisten sebab menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Mutiara, 2009:125).

Wirawan (2013:713), komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan fisik dan psikologis seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, tempat mereka bekerja dan di organisasi mana mereka menjaadi anggotanya. Menurut wirawan keterikatan itu memiliki tiga bentuk untuk mematuhi nilai-nilai, norma dan peraturan organisasi.

Sedangkan Robbins dan Judge (2008), mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan berpihak kepada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya di dalam organisasi tersebut.

Menurut Rachmawati (2008:45), komitmen merupakan sebagai kekuatan yang sifatnya relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Menurut Sopiah (2008:155), Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku yang digunakan dalam menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan menjadi anggota organisasi.

Menurut Khan *et al.* (2010), komitmen orgnasisasi dari seorang karyawan kepada organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan Menurut Kinicki (2010:166), komitmen organisasi merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain dan organisasi atau kelompok.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169), komitmen organisasi merupakan sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi antara lain komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif.

Menurut Kasmir (2016:428), komitmen organisasi sebagai loyalitas pribadi kepada organisasi. Individu dengan komitmen organisasiyang tinggi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan bangga melihat diri mereka sebagai anggota dari organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa terikat organisasi dan mereka ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Pratiwi (2012:21), Dimensi komitmen organisasi yaitu, sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif merupakan diukur dengan sampai dimanakah derajat seseorang yang terikat secara psikologis pada sebuah organisasi yang mempekerjakan mereka melauli perasaan seperti, *affection* dan *loyalitas* karena telah sepakat terhadap tujuan dari organisasi dari defenisi tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif seseorang berhubungan dengan ikatan emosional dengan sebuah organisasi.

b. Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen kelanjutan adalah kerugian seorang karyawan jika meninggalkan sebuah organisasi yang seringkali diartikan sebagai *calculative commitment* atau dengan kata lain seorang karyawan memiliki komitmen kelanjutan yang sangat kuat yang disebabkan karena mereka merasa membutuhkan dan adanya pertimbangan kerugian biaya bila meninggalkan organisasi tersebut (pensiun, status, senioritas) ataupun sulit mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah keyakinan dari seorang karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam sebuah organisasi karena suatu loyalitas personal, sehingga karyawan dengan komitmen yang tinggi akan bertahan didalam sebuah organisasi.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:163), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor personal misalnya usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan misalnya lingkup jabatan, konflik, peran, dan tantangan
- c. Pegalaman kerja misalnya, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada sebuah organisasi.
- d. Karkterisitik struktur misalnya besar atau kecilnya organisasi, kehadiran serikat pekerja dan bentuk organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya ataupun kebudayaan asalnya dari bahasa Sanskerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) dapat diartikan sebagai halhal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Sedangkan dalam bahasa inggrisnya kebudayaan disebut juga *culture*, yang berasal dari kata latin *colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Budaya selalu melekat dalam setiap kehidupan manusia. Budaya yang melekat didalam diri seseorang, berbeda dengan budaya yang ada didalam sebuah organisasi. Budaya didalam organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam keberhasilan suatu pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2010:72), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, asumsi atau norma yang diterima, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi

sebagai pedoman perilaku dan pedoman pemecahan masalah internal dalam organisasi.

Menurut Riani (2011:7), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan dan prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Sedangkan menurut Ivancevich,dkk (2007), mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai suatu pola sumber dasar yang telah diciptakan dan dikembangkan oleh sekelompok karyawan ketika belajar menghadapi suatu masalah.

Menurut Pratiwi (2012:70), budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja karyawan sedangkan 68% di pengaruhi oleh variabel lain. Dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula dan apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Menurut Robbins dan Judge (2010:6), budaya organisasi adalah sistem nilai bersama yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Sehingga setiap anggota berperilaku sesuai dengan budaya yang ada dilingkungan tersebut agar dapat diterima.

Menurut widodo (2011), budaya organisasi merupakan kebiasan-kebiasan, harapan, keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schein (2011:6), budaya organisasi adalah suatu model asumsi dasar yang dibuat, dikembangkan atau ditemukan oleh suatu kelompok tertentu, tujuannya adalah agar organisasi dapat belajar atau menanggulangi masalah yang disebabkan oleh adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan, perlunya pengajaran kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah ini.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:7) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sebuah nilai, kenyataan dan sikap yang dimiliki dan timbul pada umumnya dalam organisasi, dikemukakan lebih sederhana bahwa budaya adalah cara kita melakukan sesuatu.

Dari beberapa defenisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi organisasi, tetapi juga sebagai penghambat terhadap perubahan.

2.2.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013:86), budaya organisasi memiliki jenis-jenis yaitu, sebagai berikut:

a. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya yang mendorong karyawan untuk berinteraksi dengan orang lain dengan cara ini untuk melakukan tugas dan proyek, yang akan membantu mereka memenuhi kebutuhan perkembangan dan pertumbuhan mereka.

b. Budaya Pasif-Defensif

Budaya yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keselamatan kerja mereka sendiri. Budaya seperti ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, penghidupan, dan ketergantungan serta konvensional.

c. Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif-defensif mendorong karyawan untuk bekerja keras dan melindungi keselamatan kerja dengan identitas mereka. Tipe budaya ini bercirikan keyakinan normative yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetetif, dan perfeksionis.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013:83), Fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- b. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.
- c. Memudahkan komitmen kolektif.
- d. Memberikan identitas kepada karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena perannya adalah memanfaatkan, mengatur dan mengelola karyawan agar dapat bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Padahal, sumber daya

manusia merupakan salah satu faktor produksi yang potensial. Faktor produksi manusia tidak hanya berperan dalam tubuh, tetapi juga berperan dalam pikiran. Optimalisasi sumber daya manusia merupakan titik sentral dan fokus suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan merupakan faktor penentu kinerja yang lebih baik.

Menurut Christine Dkk (2010), kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil dengan karakteristik keahlian tugas seorang individu atau kelompok atas dasar tujuan yang telah organisasi tetapkan. Sedangkan menurut Sunyoto (2011:51) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang ingin dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Hasibuan (2011:94), Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja pegawai meliputi perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya didalam sebuah organisasi (Hariandja 2009:195).

Menurut Robbins (2010:67), Kinerja karyawan merupakan suatu cara mengukur pekerjaan melalui jasa atau barang dan kinerja pribadi, yang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan. Apabila barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan harapan maka dapat dikatakan berkinerja baik, begitu pula sebaliknya, apabila barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak

sesuai dengan harapan maka dapat dikatakan berkinerja buruk. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012: 67), kinerja karyawan merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2011:66), kinerja karyawan adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, serta visi dan misi organisasi yang dituangkan kedalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Riani (2011:98) Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapai hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Khaerul Umam (2012), kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja perorangan atau kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diperoleh dari hasil kemampuan alami atau proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Wibowo (2012:7), menyatakan bahwa kinerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap hasil pekerjaan dengan tujuan kepuasan konsumen, strategis dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja yaitu tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Simamora (2015:120), kinerja karyawan merupakan tingkat sejauh mana para karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Rivai dkk (2015:447), kinerja karyawan merupakan tampilan keadaan suatu perusahaan secara utuh selama periode waktu tertentu,

yang merupakan hasil yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai seorang karyawan dalam sebuah program kebijakan atau kegiatan untuk mewujudkan tujuan atau sasaran organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.3.2 Peniliaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:234), Penilaian Kinerja Karyawan yaitu, sebagai berikut:

a. Kuantitas Pekerjaan

Beban kerja seorang individu digunakan sebagai tolak ukur standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda, sehingga karyawan mau tidak mau harus memenuhi persyaratan pekerjaan tersebut, termasuk pengalaman, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan.

b. Kualitas Pekerjaan

Karyawan perusahaan harus dapat memenuhi persyaratan tertentu agar dapat bekerja sesuai kualitas. Kualitas adalah tingkat di mana proses atau hasil dari suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Tentunya setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu, dan karyawan harus menyesuaikannya agar dapat beroperasi sesuai dengan regulasi yang berlaku.

c. Ketepatan Waktu

Titik waktu kapan kegiatan dapat diselesaikan atau dapat mencapai hasil produksinya. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Beberapa tugas harus diselesaikan tepat waktu karena beberapa di antaranya bergantung

pada tugas lain. Jika suatu bagian pekerjaan tertentu tidak diselesaikan tepat waktu, maka akan menghambat bagian pekerjaan lainnya, sehingga mempengaruhi jumlah dan kuantitas hasil pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan mengharuskan karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan bisa dikerjakan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus dikerjakan oleh dua orang karyawan atau lebih, oleh karena itu diperlukan kerjasama antar karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dievaluasi dengan kemampuan bekerja dengan rekan kerja.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010:13), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan *reality* (*Knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang me,miliki IQ di atas rata-rata (IQ 110120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat dikatakan sebagai sebuah perilaku seorang pimpinan dan karyawan perusahaan terhadap situasi kerja yang ada dilingkungan organisasi. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap sebuah situasi kerja akan menunjukan motivasi kerja yang tinggi dan jika mereka berperilaku negatif terhadap situasi kerja maka akan menunjukan motivasi kerja yang rendah pula. Situasi atau kondisi kerja yang dibahas antara lain hubungan kerja, suasana kerja, fasilitas kerja, kondisi kerja, kebijakan kepemimpinan dan gaya kepemimpinan kerja.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah keterlibatan dan identifikasi seseorang yang sangat kuat terhadap organisasi. Maksudnya adalah seorang karyawan yang memiliki keinginan yang kuat dan tekad yang tinggi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, serta bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai sikap karyawan, perhatian dan bentuk emosional karyawan mencerminkan keakraban organisasi. Tujuannya untuk mencapai keberlangsungan dan kesuksesan organisasi, Luthans (2012), komitmen organisasi selama ini dianggap sebagai sikap karyawan, bidang tersebut telah mendapat perhatian luas dari para peneliti.

Komitmen berperan penting pada kinerja seorang karyawan menurut Ramadhan (2017), komitmen organisasi merupakan suatu hal yang dapat menjadi motivasi seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya, Brodoastuti (2016). Sedangkan menurut Sutrisno, Haryono dan Warso (2018) komitmen organisasi terbentuk karena adanya kepercayaan, keinginan dan kemauan untuk mencapai tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dalam pekerjaan menunjukkan bahwa karyawan peduli terhadap kepentingan organisasi. Karyawan akan lebih memperhatikan fungsi organisasi, sehingga karyawan akan semakin loyal dalam menjalankan pekerjaan dan menjaga perilakunya, karena dengan komitmen organisasi yang kuat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.4.2 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai dan sikap yang dianut oleh karyawan, dan oleh karena itu menjadi dasar dari perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja. Nilai dan perilaku dalam organisasi akan menjadi pedoman bagi karyawan untuk berpikir, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan nilai dan sikap yang dianutnya. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi mencapai tujuan organisasi (Mega dan Surya, 2016).

Hasil dari penelitian Aziz (2018), Khaliq (2015), Nusantoro dan Suharto (2018), Rosyidah, Fadah dan Tobing (2018), budaya organisasi termasuk kedalam nilai dan norma yang telah diterapkan bagi karyawan sehingga mampu untuk

mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara lebih efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan budaya yang kuat maka karyawan akan merasa terikat dengan karyawan.

2.4.3 Hubungan antara Komitmen organisasi dengan budaya organisasi

Sopiah (2008:156), mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila memiliki kepercayaan serta menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Khalifah dan Palupiningdyah (2015), bahwa budaya oganisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan ketika budaya organisasi yang diterapkan perusahaan sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi yang dianut perusahaan itu.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Nama Peneliti, Tahun,		Model	** " " "
NO.	Judul	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pratiwi, Riska (2012)	Budaya Organisasi	Regresi	Budaya organisasi
	"Pengaruh Budaya	dan Kinerja	sederhana	berpengaruh
	Organisasi Terhadap		(SPSS versi	signifikan terhadap
	Kinerja"		16.0)	kinerja sebesar 32%
				dan 68%
				dipengaruhi oleh
				variabel lain.
2.	Dedek Kurniawan	Budaya Organisasi,	Asumsi	Hasil penelitian
	Gultom (2014)	Motivasi Kerja,	klasik,	menunjukkan
	"Pengaruh budaya	Kinerja	Regresi	bahwa Budaya
	organisasi perusahaan		Berganda,	Organisasi dan
	dan motivasi terhadap		uji T, uji F	Motivasi signifikan
	kinerja karyawan pada		dan	atau positif
	PT. Perusahaan Gas		determinasi	terhadap Kinerja
	Negara (Persero) Tbk			karyawan, parsial
	Medan"			dan secara
				bersamaan
				signifikan
				mempengaruhi
				variabel kinerja
				karyawan, dan
				variabel motivasi
				memiliki dampak
				paling besar.
3.	Seno Aji Wibowo	Independen: Budaya	Uji	Hasil dari penelitian
	(2014)	Organisasi, Motivasi,	Validitas,	ini menunjukkan
	"Pengaruh Budaya	Komitmen	Uji	bahwa Budaya
	Organisasi, Motivasi,	Organisasi.	Reliabilitas,	Organisasi,
	dan Komitmen	Dependen: Kinerja	Uji	Motivasi, dan
	Organisasi terhadap	Karyawan.	Normalitas,	Komitmen
	Kinerja Karyawan pada		Korelasi	Organisasi

	Biro Kepegawaian di		Pearson,	berpengaruh
	Badan Kependudukan		Regresi	signifikan baik
	Keluarga Berencana		Sederhana,	secara parsial
	Nasional (BKKBN)		Regresi	maupun secara
	Pusat, Jakarta"		Berganda	simultan terhadap
				Kinerja Karyawan
				pada Karyawan
				Badan
				Kependudukan
				Keluarga
				Berencana Nasional
				(BKKBN) Pusat,
				Jakarta.
4.	Siswanto Wijaya Putra	Komitmen organisasi,	regresi	Hasil penelitian
	(2015)	budaya organisasi,	linear	menunjukkan
	"Pengaruh komitmen	gaya kepemimpinan,	berganda	bahwa komitmen
	organisasi, budaya	lingkungan, dan		organisasi, budaya
	organisasi, gaya	kinerja karyawan.		organisasi,
	kepemimpinan dan			kepemimpinan, dan
	lingkungan terhadap			lingkungan kerja
	kinerja karyawan pada			fisik berpengaruh
	industri kecil"			terhadap kinerja.
5.	Mitchael Hutomo	Budaya Organisasi	Uji validitas,	Budaya Organisasi
	Tanuwibowo dan Roy	Motivasi Kerja dan	Uji	dan Motivasi Kerja
	Setiawan (2015)	Kinerja Karyawan.	reliabilitas,	Berpengaruh Positif
	"Pengaruh Budaya		Uji asumsi	terhadap Kinerja
	Organisasi dan Motivasi		klasik, dan	Karyawan PT.
	Kerja terhadap Kinerja		Pengujian	Lestari Purnama
	Karyawan pada PT		hipotesis	Perkasa.
	Lestari Purnama		dengan Uji t,	
	Perkasa"		Uji F, dan	
			Koefisien	
			Determinasi	
6.	Ranty Sapitri (2016)	Komitmen afektif,	SPSS	Dalam penelitian
	"Pengaruh komitmen	Komitmen		ini, komitmen
	organisasi terhadap	Berkelanjutan,		organisasi

	kinerja karyawan	Komitmen Normatif		berpengaruh positif
	Perusahaan Listrik	dan Kinerja		dan signifikan
	Negara Area	Karyawan		terhadap kinerja
	Pekanbaru"			karyawan
				Perusahaan Listrik
				Negara Area
				Pekanbaru.
7.	Hesti Eko	Kepemimpinan,	Analisis	Variabel
	Purwaningrum (2016)	Budaya Organisasi	Regresi	kepemimpinan,
	"Pengaruh	Komitmen Organisasi	Sederhana,	budaya organisasi,
	Kepemimpinan, Budaya	Kepuasan Kerja, dan	Uji T dan	komitmen
	Organisasi, Komitmen	Kinerja	Uji F	organisasi, dan
	Organisasi dan			kepuasan
	Kepuasan Kerja			berpengaruh positif
	Terhadap Kinerja"			dan signifikan
				terhadap kinerja.
8.	Kristanty Nadapdap	Komitmen	uji validitas,	hasil penelitian
	(2017)	Organisasi, dan	reliabilitas,	menunjukkan
	"Pengaruh komitmen	Kinerja Karyawan	analisa	komitmen
	organisasi terhadap		regresi linear	organisasi memiliki
	kinerja karyawan pada		sederhana	pengaruh yang
	PT. Mitra Permata Sari"		dan	signifikan terhadap
			pengujian	kinerja kerja
			hipotesis.	karyawan pada PT.
				Mitra Permata Sari.
9.	Maria Ufa (2017)	Budaya Organisasi,	regresi linier	Hasil penelitian
	"Pengaruh budaya	Komitmen	berganda	menjelaskan bahwa
	organisasi dan	Organisasi, Kinerja	dengan	pengaruh budaya
	komitmen organisasi	Karyawan.	bantuan	organisasi terhadap
	terhadap kinerja		SPSS versi	kinerja karyawan
	karyawan pada		perangkat	adalah signifikan
	karyawan tetap pg.		lunak 23.	positif. Pengaruh
	Krebet baru"			komitmen
				organisasi terhadap
				kinerja karyawan
				adalah positif

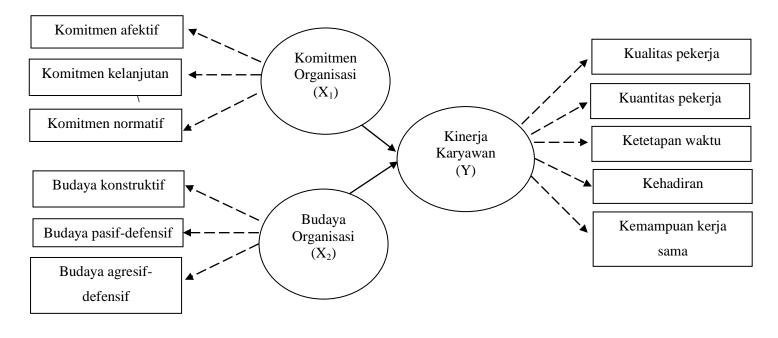
				signifikan. Budaya
				organisasi dan
				komitmen
				organisasi memiliki
				pengaruh simultan
				terhadap kinerja
				karyawan.
10.	Moh. thamrin bey, retno	a.Budaya Organisasi	Analisis	1) budaya
	catur kusuma dewi	b.Komitmen	linear	organisasi
	(2018)	organisasi	berganda	berpengaruh positif
	"Pengaruh budaya	c. Kinerja karyawan		dan signifikan
	organisasi dan			terhadap kinerja
	komitmen organisasi			karyawan.
	terhadap kinerja			2) komitmen
	karyawan pada BPJS			organisasi
	Ketenagakerjaan Kantor			berpengaruh positif
	Cabang Jombang"			dan signifikan
				terhadap kinerja
				karyawan dalam
				meningkatkan
				kinerja karyawan
				pada BPJS
				Ketenagakerjaan.

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah unsur pokok dalam penelitian, dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Komitmen organisasi dan budaya organisasi sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan budaya yang kuat maka karyawan akan merasa terikat dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel independen yaitu, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu, kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.



Keterangan :

= Variabel

= Indikator

= Komando (Garis penghubung)

= Koordinasi (Garis indikator)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

(Sugiyono, 2012:93), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan, maka hipotesis akan diterima. Karena hipotesis merupakan anggapan dasar, kemudian harus diuji kebenarannya dalam membuat suatu teori. Jadi hipotesis adalah jawaban sementara dari pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada
 PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.
- b. Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.
 Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel independen yaitu komitmen organisasi (X₁), budaya organisasi (X₂) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), (Sugiyono, 2010:40). Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo yang berlokasi di Jl. Andi Kambo No. 113, Surutanga, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2020 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generilisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang telah ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:79). Adapun populasi dari penelitian ini yaitu, karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, yang berjumlah 32 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo yaitu 32 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, metode total sampling atau bisa dikatakan bahwa seluruh populasi menjadi anggota dan diamati sebagai sampel (Sugiyono, 2010:82).

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka atau bilangan yang masih perlu untuk dianalisis kembali.

3.4.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, tetapi melalui sumber data yang ada seperti buku yang berhubungan dengan penelitian, koran dan internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berperang penting dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat, sehingga

kesimpulan yang ditarik peneliti itu benar dan adapun teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Daftar pernyataan kuesioner, membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Dengan menggunakan Skala Likert dengan bentuk *checklis*, dimana setiap pernyataan diberi nilai atau skor, yaitu:
 - 1. Skor 1 jika jawaban responden Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2. Skor 2 jika jawaban responden Tidak Setuju (TS)
 - 3. Skor 3 jika jawaban responden Kurang Setuju (KS)
 - 4. Skor 4 jika jawaban responden Setuju (S)
 - 5. Skor 5 jika jawaban responden Sangat Setuju (SS)
- b. Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.
- c. Observasi yaitu pangamanan data melalui pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel tersebut adalah variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu:

a. Varibel bebas (independent)

Variabel Bebas atau biasa disebut dengan variabel prediktor, stimulus, dan *antecedent*. Menurut Sugiono (2009:59), Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau perubahan pada variabel dependen. Dalam

penelitian ini variabel bebasnya yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi yang memberi pengaruh kepada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini komitmen organisasi (X_1) sedangkan budaya organisasi (X_2) .

b. Variabel terikat (dependent)

Menurut Sugiono (2009:59), variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh atau yang menjadi sebab akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan merupakan variabel terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi komitmen organisasi dan budaya organisasi. Untuk memajukan penelitian, peneliti merumuskan kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) .

3.6.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan sesuatu yang melekat pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu digunakan untuk mengukur variable itu kembali.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional

NO.	Variabel	Indikator
1.	Komitmen Organisasi (X ₁), suatu keadaan	a. Komitmen afektif (affective
	dimana sikap yang mencerminkan sejauh	commitment)
	mana individu mengenal serta terikat pada	b. Komitmen kelanjutan (continuance
	organisasi dan ingin mempertahankan	commitment)
	keanggotaannya dan mengabdikan diri pada	c. Komitmen normatif (normative
	PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.	commitment)
2.	Budaya Organisasi (X2), suatu sistem nilai-	a. Budaya konstruktif
	nilai organisasi yang dianut oleh para anggota	b. Budaya pasif-defensif
	PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.	c. Budaya agresif-defensif

- 3. Kinerja karyawan (Y), kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.
- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

3.7 Instrumen Penelitian

Untuk melakukan uji kualitas data dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yaitu :

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:110), uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu peneltian. Dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel dan dikatakan tidak valid jika nilai r hitung < r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:111), uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrumen. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka dikatakan reliabel dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka dikatakan tidak reliabel.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis regresi berganda

Analisis data adalah cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Adapun teknik analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2012:221)

Keterangan:

Y = Kinerja

 $\alpha = konstan$

 b_1,b_2 = koefisien regresi

 X_1 = Komitmen organisasi

 X_2 = Budaya organisasi

e = error of term

3.8.2 Uji koefisiensi determinasi (R²)

Koefisiensi determinasi (R²) yaitu, bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam output SPSS, Koefisien determinasi terletak pada tabel *model summer* dan tertulis R *square*. Namun untuk regresi liniear berganda itu sendiri menggunakan R *square* yang sudah disesuaikan dengan *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian, Menurut Ghozali (2011:97). Nilai R² yang semakin mendekati angka 1 (satu), artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel independen, begitu pula sebaliknya. Jika R² mendekati 0 (nol), maka variabel independen memiliki pengaruh yang lebih lemah terhadap variabel dependen.

3.8.3 Uji parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo

Sejak berdirinya PT. Hadji Kalla bergerak di bidang perdagangan berupa barangbarang kebutuhan sehari-hari, hasil bumi, bahan bangunan, dan perdagangan tekstil dari Kota Watampone ke Kota Makassar. Kemudian bisnisnya meluas ke jasa logistik, pada tanggal 08 Oktober 1952 No. 31 dikeluarkanlah akte notaris oleh Meester Jan Philippus De Korde, yang bertindak sebagai pengganti Bruno Ernst Dirtstz, berdasarkan Bisluit Menteri Djustisi, perusahaan PT. Hadji Kalla resmi berdiri di Makassar pada tanggal 08 Oktober 1950 No. JP.21/29/16. Kemudian diperbaiki naskah pendirian tersebut dengan akte No. 36 tanggal 1953 oleh notaris yang sama. Sebagai pengesahan pemerintah Menteri Kehakiman RI mengeluarkan surat No. Y.A.5/28/4 pada tanggal 27 Maret 1953, dengan kedua kelengkapan inilah PT. Hadji Kalla memulai aktivitasnya.

Selanjutnya pada tahun 60-an perusahaan ini berkembang menjadi perusahaan perdagangan umum yang meliputi perdagangan ban mobil, sepeda dan alat-alat tenun. Pada tahun 1964, di mana perusahaan ini terus berjalan dan memulai perdagangan kendaraan bermotor bermerek Toyota Astra. Perusahaan inipun berkembang dengan cepat dan mengimpor mobil Toyota serta memperoleh pangsa pasar tertinggi untuk penjualan mobil Toyota dibandingkan dengan daerah lain di Indonesia dan perusahaan ini juga menangani penjualan bermerek Daihatsu

pada tahun 1968.

Pada tahun 1973 PT. Makassar Raya Motor, sah menjadi sebagai dealer resmi dan mengutamakan penjualan pada kendaraan bermotor merek Daihatsu, sedangkan daerah pemasarannya yaitu Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara.

Pada tanggal 18 Agustus 1975, diadakan perubahan tujuan perusahaan (pasal 12), susunan pemegang saham (pasal 20), dan anggaran dasar perseroan dengan demikian kegiaatan perusahaan bertambah luas dan perusahaan menjalani perubahan modal anggaran dasar, perubahan pimpinan dan susunan organisasi pada bulan September 1982.

Perusahaan ini merupakan pelebaran dari sayap perusahaan melalui anak perusahaan. Dari kesemua anak perusahaan bergabung dalam naungan Kalla Group serta terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik ke semua pelanggannya dengan cara yang lebih profesional, terpusat dan terintegrasi, sejak Januari 2010 Kalla Group memindahkan semua kegiatan operasional pusat ke Wisma Kalla dan Drs. H. M. Yusuf Kalla menjabat sebagai Direktur Utama sejak tahun 1990, yang membawahi semua unit usaha yang ada dalam lindungan Kalla Group.

Adapun salah satu anak perusahaan dari Kalla Group yaitu PT. Makassar Raya Motor, dengan didirikan akte No. 09 tanggal 28 April 1986 oleh notaris Hasan Zaini, SH. Perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan umum yang berlokasi di jalan Dr. Ratulangi Wisma Kalla Makassar.

Maka PT. Makassar Raya Motor berhak menjalankan dan mendirikan usahanya sebagai perdagangan umum, berdasarkan keluarnya akte pendirian perusahaan, khususnya dalam penjualan kendaraan, suku cadang dan perawatan kendaraan merek Daihatsu, yang merupakan bagian dari PT. Astra International, Tbk-Daihatsu.

Selama berdirinya perusahaan ini, telah banyak membantu dan menyalurkan perdagangan mobil ke cabang. Adapun cabang-cabang dari PT. Makassar Raya Motor yaitu: Palopo, Bone, Pare-Pare, Bulukumba, Kendari, Kolaka, Bau-Bau, Palu dan Poso.

Tanggung jawab dari perusahaan ini juga cukup berat, hal ini dikarenakan perusahaan harus menyesuaikan harga yang dikeluarkan oleh kantor pusat dengan harga jual terhadap konsumen. Namun, berkat kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan, maka perusahaan ini dapat berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari pencapaian perusahaan dalam segi pemasaran yang tidak hanya mencakup wilayah Kota Makassar saja melainkan di luar Kota Makassar juga.

Sedangkan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo sudah dibuka di Palopo sejak tahun 1992.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo

Adapun visi dan misi PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, yaitu sebagai berikut:

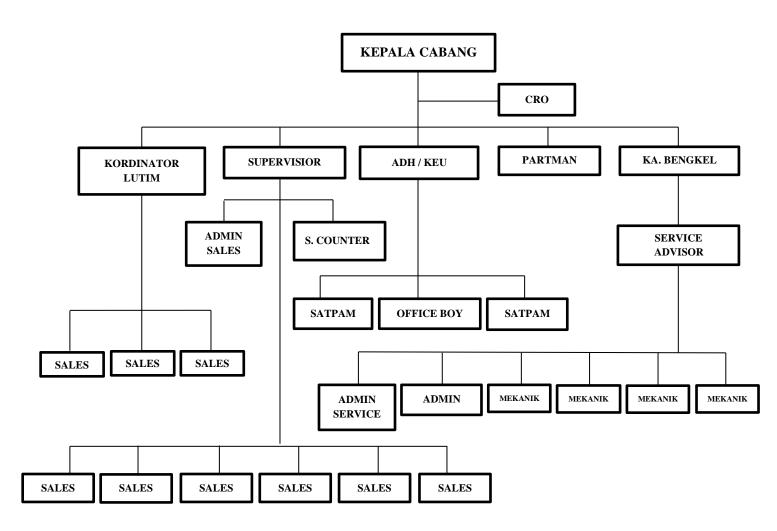
a. Visi

Menjadi raja otomotif di Sulawesi.

b. Misi

- Meningkatkan kontribusi pendapatan perusahaan, karyawan serta peran aktif dalam pengembangan daerah dimana cabang kami berada.
- 2. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional.
- 3. Memberikan keuntungan yang maksimal bagi pihak-pihak yang terlibat.
- 4. Memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo

4.2 Deskriptif Data

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner sebanyak 32 eksamplar dan diberikan kepada karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden

Adapun tabel karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)	
1.	Laki-Laki	22	69%	
2.	Perempuan	10	31%	
	Total	32	100%	

Sumber: Data responden yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa responden jenis kelamin lakilaki lebih banyak yaitu 22 orang atau dalam jumlah persentase 69%, sementara responden jenis kelamin perempuan lebih sedikit yaitu 10 orang dalam persentase 31%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	21	66%
2.	31 – 40 tahun	10	31%
3.	41 – 50 tahun	1	3%
	Total	32	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2020)

Dari tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun lebih banyak yaitu 21 orang atau 66%, sementara 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau 31%, dan 41-50 tahun sebanyak 1 orang atau 3%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

NO.	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 – 12 bulan	4	12%
2.	1 – 3 tahun	17	53%
3.	4 – 6 tahun	6	19%
4.	7 – 9 tahun	5	16%
Total		32	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2020)

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa karyawan dengan lama kerja 1-3 tahun lebih mendominasi sebesar 17 karyawan atau 53%, sementara 1-12 bulan sebanyak 4 karyawan atau 12%, 4-6 tahun sebanyak 6 karyawan atau 16%, dan 7-9 tahun sebanyak 5 karyawan atau 16%.

Tabel. 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	14	44%
2.	DIII/DIV	6	19%
3.	S 1	12	37%
	Total	32	100%

Sumber: Data responden yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak yaitu 14 orang dengan persentase 44%, sementara dengan pendidikan terakhir lainnya DIII/DIV yaitu 6 orang dengan persentase 19% dan S1 yaitu 12 orang dengan persentase 37%.

b. Hasil Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert, dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan dengan nilai STS=1, TS=2, KS=3, S=4, dan SS=5. Berikut sajian data rentang skala likert.

Tabel 4.5 Deskriptif Responden Variabel Komitmen Organisasi

Item		Jumlah				
Item	STS	TS	KS	S	SS	Juiman
Item X ₁ .1	0	1	0	12	19	32
Item X ₁ .2	0	1	1	10	20	32
Item X ₁ .3	0	0	2	13	17	32
Item X ₁ .4	0	0	0	7	25	32

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2020)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel komitmen organisasi diatas terdapat 32 responden yang memberikan pernyataan bahwa item $X_1.1$ yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 12 responden, dan sangat setuju sebanyak 19 responden.

Untuk item X_1 .2 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 10 responden, dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

Untuk X_1 .3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 2, setuju sebanyak 13 responden, dan sangat setuju sebanyak 17 responden.

Untuk X_1 .4 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 7 responden, dan sangat setuju sebanyak 25 responden.

Tabel 4.6 Deskriptif Responden Variabel Budaya Organisasi

Item	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
Item X ₂ .1	0	0	1	12	19	32
Item X ₂ .2	0	0	1	11	20	32
Item X ₂ .3	0	0	0	7	25	32

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2020)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel budaya organisasi terdapat 32 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X₂.1 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 12 responden, dan sangat setuju sebanyak 19 responden.

Untuk X_2 .2 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 1 responden, setuju sebanyak 11 responden, dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

Untuk X_2 .3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju 0 responden, setuju sebanyak 7 responden dan sangat setuju sebanyak 25 responden.

Tabel 4.7 Deskriptif Responden Variabel Kinerja Karyawan

_						
Item	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
Item Y ₁	0	0	0	12	20	32
Item Y ₂	0	0	0	12	20	32
Item Y ₃	0	0	0	11	21	32
Item Y ₄	0	0	0	9	23	32
Item Y ₅	0	0	0	10	22	32
Item Y ₆	0	0	0	7	25	32

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik (2020)

Berdasarkan hasil deskriptif responden variabel kinerja karyawan terdapat 32 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y₁ yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 12 responden, dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

Untuk Y₂ yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 12 responden, dan sangat setuju sebanyak 20 responden.

Untuk Y_3 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 11 responden, dan sangat setuju sebanyak 21 responden.

Untuk Y₄ yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 9 responden, dan sangat setuju sebanyak 23 responden.

Untuk Y_5 yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 10 responden, dan sangat setuju sebanyak 22 responden.

Untuk Y₆ yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, setuju sebanyak 7 responden, dan sangat setuju sebanyak 25 responden.

4.3 Uji Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data pada kuesioner valid atau tidak valid. Dengan kata lain uji validitas dalam penelitian ini dilakukan penghitungan korelasi antara setiap pertanyaan dengan skor total menggunakan metode *product moment Pearson correlation*. Data dikatakan valid apabila dengan ketentuan:

Hasil r hitung > r tabel = valid, dan Hasil r hitung < r tabel = tidak valid dengan taraf signifikan 0,05. Adapun hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Komitemen Organisasi	X ₁ .1	0,872	0,349	Valid
		X ₁ .2	0,864	0,349	Valid
		X ₁ .3	0,680	0,349	Valid
		X ₁ .4	0,545	0,349	Valid
2.	Budaya Organisasi	X ₂ .1	0,834	0,349	Valid
		X ₂ .2	0,843	0,349	Valid
		X ₂ .3	0,715	0,349	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y ₁	0,801	0,349	Valid

Y ₂	0,772	0,349	Valid
Y_3	0,814	0,349	Valid
Y_4	0,759	0,349	Valid
Y_5	0,800	0,349	Valid
Y_6	0,784	0,349	Valid

Sumber: Data diolah SPSS.21 (2020)

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 21 dapat dilihat ketiga variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar 0,349 atau r hitung > r tabel.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Dalam uji realibilitas digunakan teknik *cronbach's alpha*. Pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

NO.	Variabel	Cronbach's	Standar	Keterangan	
NO.	variabei	Alpha	reliable/kriteria	Keterangan	
1.	Komitmen Organisasi	0,742	0,60	Reliabel	
	(X_1)	-,	2,00		
2.	Budaya Organisasi (X ₂)	0,715	0,60	Reliabel	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,878	0,60	Reliabel	

Sumber: Data diolah SPSS.21 (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan memiliki *cronbach alpha* > 0,60 yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan pada penelitian yang menggunakan lebih dari satu variabel X. Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, untuk itu penulis sajikan hasil uji regresi linear berganda berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Т	Sig.
				Coefficients		
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.169	3.234		3.145	.004
	Komitmen	.324	.269	.271	1.206	.238
1	Organisasi (X ₁)					
	Budaya	.861	.401	.482	2.145	.040
	Organisasi (X ₂)					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS.21 (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 10.169 + 0.324X_1 + 0.861X_2 + e$$

Keterangan:

- a. Konstanta (α) sebesar 10.169 artinya apabila tidak ada komitmen organisasi dan budaya organisasi atau sama dengan nol (konstan), maka kinerja karyawan sebesar 10.169.
- b. Koefisien b₁ sebesar 0.324 artinya setiap ada kenaikan satu satuan variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.325 dengan asumsi variabel X₂ sama dengan nol (konstan).

c. Koefisien b₂ sebesar 0.861 artinya setiap ada kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.862 dengan asumsi variabel X₁ sama dengan nol (konstan).

Standar error sebesar 3.234 artinya seluruh variabel yang terhitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel penganggu sebesar 3.234 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan. Dimana jika terjadi peningkatan variabel independen maka variabel dependen juga akan meningkat. Selain itu dapat dilihat dari hasil tersebut bahwa variabel independen yang dominan sebesar 0.324 yaitu variabel komitmen organisasi.

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mampu menjelaskan variabel dependen, kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2).

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate .721a .520 .486 1.591

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X1)

Sumber: Data diolah SPSS.21 (2020)

Model

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.721 yang berarti hubungan atau korelasi antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan dengan sangat baik sebab nilai koefisien korelasinya diatas 0,5. Sedangkan, koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0.486. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yakni komitmen organisasi dan budaya organisasi sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar 100% - 48,6% = 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam penelitian.

4.4.3 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen). Hasil dari pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
				Coefficients		
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.169	3.234		3.145	.004
	Komitmen	.324	.269	.271	1.206	.238
1	Organisasi (X ₁)					
	Budaya	.861	.401	.482	2.145	.040
	Organisasi (X ₂)					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPPS.21 (2020)

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama, dimana variabel Komitmen Oragnisasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} 1.206 lebih kecil dari nilai 1.697 maka secara parsial variabel independen komitmen organisasi tidak berpengaruh singnifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis ditolak.
- b. Hipotesis kedua, dimana variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t dipeoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.145 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.697 maka secara

parsial variabel independen budaya organisasi berpengaruh singnifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan:

a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, di dalam perusahaan tersebut meskipun tanpa adanya komitmen organisasi dalam bekerja, kinerja karyawan mereka tetap meningkat dengan baik. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa "Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan Murdiyani (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ranty Sapitri (2016) "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru" yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun juga penelitian menurut Kristanty Nadapdap (2017) "Pengaruh Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari" yang menyatakan bahwa hasil komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya budaya organisasi yang dilakukan karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa "Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Pratiwi, Riska (2012), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitupun juga penelitian Moh. Thamrin bey, retno catur kusuma dewi (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo" yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.
 Makassar Raya Motor Cabang Palopo.
- Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan:

- a. Saran untuk perusahaan
 - Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo kiranya lebih meningkatkan lagi komitmen organisasinya agar kinerja karyawan meningkat lagi.

- Dalam kaitannya dengan budaya organisasi, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3. Dalam kaitannya komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen selain dari komitmen organisasi dan budaya organisasi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar melengkapi penelitian ini, karena masih ada variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

BUKU

- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Griffin, R. 2008. Management. USA: McGraw Hill Irwin.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai), Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich John M, R. K. 2007. Perilaku dan manajemen Organisasi Jilid Edisi ke tujuh. Penerbit Erlangga.
- Kreitner, R. d. 2013. Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2012. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Penerbit Rosda.
- ______. 2010. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- ______. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Mudiyani, H. 2010. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap. Studi pada Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Panggabean, Mutiara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua, Bojongkerta: Gahalia Indonesia.
- Riani. A. L., 2011. Budaya Organisasi. Penerbit Graha baru. Jakarta.

- Rivai, Veithzal dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori praktik. Cetakan ke Tujuh. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sopiah. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. Metode Penelitian Bisinis. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2011. Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : *Caps Publishing*.
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

JURNAL

- Aziz, A. 2018. Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso (*Doctoral dissertation*, University of Muhammadiyah Malang).
- Bodroastuti, T. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. JDEB, Vol 13 No.1 Maret 2016.
- Christine, W. O. 2010. "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga sebagai Interverning Variabel (Studi pada Dual *Career. Couple* di Jabotabek)". *Jurnal.* Managemen dan Kewirausahaan, Volume 12 No. 2. Hal 121-132 Jakarta Selatan: Universitas Katolik Indonesia Atina Jaya.
- Gultom, D. K. 2014. Gultom, D. K. 2014. Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. JURNAL MANAJEMEN & BISNIS VOL 14 NO. 02 OKTOBER 2014 ISSN 1693-7619.
- Kasmir. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Ekstensi Departemen

- Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Khaliq, I. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7(1), 76-91. https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2659/2610.
- Khalifah, S. & P. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi pada kinerja dengan Komitmen Organisasi Manajemen *Analysis Journal* Vol. 4(3): hal. 203-210.
- Khan, M. R. et al. 2010. The Impactof Organizational Commitment on Employee Job Performance. European Journal of Social Sciences. 15(13).
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Mega, K., & Surya, U. 2016. Peran *Knowledge Sharing* Dalam Meperkuat Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah).
- Meyer, A. D. 2013. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area Medan.
- Moeheriono. 2011. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Moh. Thamrin Bey, R. C. 2018. JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, Vol. 1 No. 1, Juli 2018.
- Nadapdap, K. 2017. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 1 (Januari Juni 2017).
- Pratiwi, P. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. Jurnal Aset, ISSN 1693-928X Vol. 14 No. 1, Maret 2012. Diakses 30 April 2014. Hal 41-52.
- ______, R. 2012. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makassar, program studi

- manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin: Makassar.
- Purwaningrum, H. E. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD Hj Istriati Baiturrahman I Semarang. Serat Acitya Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. ISSN :2302-2752, Vol. 5 No. 1, 2.
- Putra, S. W. 2015. Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. MODERNISASI, Volume 11, Nomor 1, Februari 2015.
- Rachmawati, I. K. 2008. Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 137-148.
- Ramadhan. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 2(3), 353-362.
- Riani. A. L., 2011. Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. Jurnal Emba Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 137-148. ISSN 2303-1174.
- Robbins, S. P. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Strata 1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Rosyidah, E. F. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unitunit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. Jurnal Relasi Stie Mandala Jember, 14(1), 1-16.
- Sapitri, R. 2016. "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru" JOM Fisip Vol. 3 No. 2 Oktober 2016.
- Schein. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Strata 1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sedermayanti. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan

- Nusantara iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Simamora. 2015. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area Medan.
- Sopiah. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Suharto, S. &. 2018. The Relationship Among Managerial Capability, Organizational Citizenship Behavior, And Employee Performance: Mediation Effects Of Organizational Culture. Journal of Community Research and Service, 2(1), 168-175. file:///C:/Users/Hp%2011/Downloads/9890-21170-1-PB.pdf.
- Sutrisno, S. H. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal Of Management*, 4(4).
- Tanuwibowo, M. H. dan Setiawan, R. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. AGORA Vol. 3, No. 2, 2015.
- Ufa, M. 2017. "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap pg. Krebet baru". Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Umam, K. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta.
- Wibowo. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Wibowo, S. A. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Kepegawaian di Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat, Jakarta".

Universitas Bina Nusantara dalam fakultas *School of business Management* dengan peminatan Bisnis dan Organisasi pada tahun 2014.

Widodo. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal pendidikan penabur no.16, tahun ke-10, Juni.