

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELKOM AKSES PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

NOVESTI DAMARIS PARDOSI

NPM. 1801110114

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NOVESTI DAMARIS PARDOSI
Nomor Pokok/NIRM : 1801110114
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 01-04-2022 Pembimbing I : Rudy Chairuddin, SE., MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 01-04-2022 Pembimbing II : Suharti, SE, MM

NIDN : 0220086501

Mengetahui :

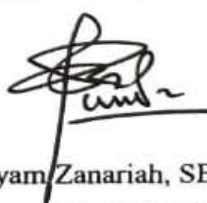
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 01 April 2022



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 01 April 2022



Mariyam/Zanariah, SE, M.M

NIDN : 0222096301

019/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NOVESTI DAMARIS PARDOSI
Nomor Pokok/NIRM : 1801110114
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 01-04-2022 Ketua Penguji : Rudy Chairuddin, SE., MP
NIDN : 0202026201

Tanggal 01-04-2022 Penguji I : Suharti, SE, MM
NIDN : 0220086501

Tanggal 31-03-2022 Penguji II : Ellen Sumiarni, SE, M.M
NIDN : 0223116001

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 01 April 2022



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 01 April 2022

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301



MOTO DAN PERSEMBAHAN

*Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan
hari esok Ada lah harapan.
(Novesti Damaris Pardosi)*

*Hendaklah kamu
selalu rendah hati, lemah lembut Dan sabar.
Tunjukkanlah kasih mu dalam saling membantu.
(Efesus 4:2-3)*

Kupersembahkan kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa
2. Kedua orang tuaku tercinta papa Bosman Parsaoran Pardosi Dan mama Eva Panjaitan atas doa dan kasih sayangnya.
3. Adik tercinta Okta dan Yehezkiel atas doa dan dukungannya.
4. Kedua Pembimbing skripsiku Pak Rudy Chairuddin, SE., MP dan Suharti, SE., MM
5. Teman almamaterku tercinta Anisa,Dona,Azizah, Defni, Sari, Heni, Eni, Rati dan Icen.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NOVESTI DAMARIS PARDOSI
Nomor Pokok : 1801110114
Angkatan : 2018
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi,
Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom
Akses Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 23 Maret 2022

Penulis,



NOVESTI DAMARIS PARDOSI

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan laporan akhir skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES PALEMBANG” Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan oleh terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang

3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si Wakil Dekan Fakultas Ekonomi
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM, Ketua program studi manajemen
5. Bapak Rudy Chairuddin, SE., M.P, Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
6. Ibu Suharti, SE, MM Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
7. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
8. PT. Telkom Akses Palembang Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
9. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
10. Untuk sahabat seperjuangan angkatan 2018 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang saya sayangi terimakasih atas dukungan kalian.

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Palembang, Desember 2021

Penulis,

Novesti Damaris Pardosi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR ISI	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Budaya Organisasi	11
2.1.3 Komitmen Organisasi	16
2.1.4 Motivasi Kerja	19
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	23
2.3 Kerangka Berfikir	24
2.4 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1	Tempat Penelitian	26
3.1.2	Waktu Penelitian	26
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data	27
3.2.1	Sumber Data	27
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	27
3.3	Populasi ,Sampel dan Teknik sampling	29
3.3.1	Populasi	29
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	29
3.4	Rancangan Penelitian	29
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	30
3.5.1	Variabel Penelitian	30
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	31
3.6	Instrumen Penelitian	33
3.6.1	Uji Validitas	33
3.6.2	Uji Reliabilitas	34
3.7	Teknik Analisa Data	34
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	34
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	35
3.8	Uji Hipotesis	38
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	38
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	41
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	41
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	43
4.1.3.1	Struktur Organisasi	43
4.1.3.2	Uraian Tugas	44

4.2	Pembahasan dan interpretasi	48
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	48
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	48
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	50
4.3.1	Uji Validitas	50
4.3.2	Uji Reliabilitas	55
4.4	Teknik Analisis Data.....	56
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	56
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	57
4.4.2.1	Uji Asumsi Klaisk	57
4.4.2.3	Analisi Linier Berganda	59
4.4.2.3	Koefisien Korelasi	61
4.4.2.4	Koefisien Determinasi	62
4.5	Uji Hipotesis Penelitian.....	63
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	63
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	67

DAFTAR PUSTAKA	69
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel

1.1	Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan ...	5
1.2	Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	6
2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	23
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	26
3.2	Variabel Penelitian dan Definisi operasional	31
3.3	Skala Likert	33
3.4	Kriteria Hubungan Dua Variabel	37
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	48
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.4	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)	51
4.5	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2)	52
4.6	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_3)	53
4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	55
4.8	Hasil Uji Reliabilitas	56
4.9	Statistik Deskriptif	58
4.10	Uji Multikolinieritas	60
4.11	Hasil uji Analisa Linier Berganda	62
4.12	Hasil Uji Koefisien Korelasi	62
4.14	Hasil Uji F	63
4.15	Hasil Uji t	64

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar

2.1	Kerangka Berfikir	24
4.1	Struktur Organisasi	43
4.2	Uji Normalitas	57
4.3	Uji Heteroskedasitas	59

ABSTRAK

NOVESTI DAMARIS PARDOSI, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Rudy Chairuddin, SE., MP dan Ibu Suharti, SE, MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dari seluruh Karyawan PT. Telkom Akses Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 5,358 + 0,109 X_1 + 0,421 X_2 + 0,210 X_3$. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang dengan nilai signifikan $0,014 < 0,005$, Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,005$, dan Terdapat pengaruh antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,030 < 0,005$.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi

RIWAYAT HIDUP

NOVESTI DAMARIS PARDOSI, lahir Pendopo, 08 November 2000 dari Bapak Bosman Parsaoran Pardosi dan Ibu Eva Panjaitan.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 06 Talang Ubi Pendopo. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP YKPPP Pendopo. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMA YKPP Pendopo. Pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

NOVESTI DAMARIS PARDOSI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang paling mampu mengelola sumber daya-sumber daya yang lainnya, dengan kata lain sumber daya manusia menggunakan kunci keberhasilan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Bintoro (2017:15) “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Setiap organisasi tentunya mempunyai budaya organisasi yang menjadi identitas organisasi itu sendiri, budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami dan di anut oleh semua anggota organisasi. Menurut Fahmi (2014:95), Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan pimpinan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Telkom Akses Palembang, dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan ini banyak yang mengeluhkan dalam hal pembagian pekerjaan seringkali karyawan harus melakukan pekerjaan di luar bidangnya ataupun merangkap pekerjaan. Hal ini yang menjadi keluhan karyawan adalah mereka bekerja melebihi jam kerja (8 jam) akibat dari SDM yang kurang di dalam perusahaan. Hal ini seperti sudah menjadi budaya kerja pada PT. Telkom Akses Palembang jadi peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Telkom Akses Palembang agar dapat mengatur dan menjadwalkan kerja karyawan sesuai dengan bagian kerja yang diberikan kepada karyawan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi

komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Telkom Akses Palembang, dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan ini banyak yang mengeluhkan tentang loyalitas yang diberikan karyawan untuk memajukan perusahaan, banyaknya karyawan yang kurang mau bekerja, seperti karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu ini dikarenakan kurangnya kemauan kerja karyawan dimana kurangnya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. Hal ini yang membuat komitmen organisasi menurun dan harus menjadi perhatian pimpinan PT. Telkom Akses Palembang agar membuat strategi untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan seperti pemberian bonus atau insentif untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan dan membuat komitmen organisasi semakin meningkat.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi dan kinerja karyawan dalam perusahaan, menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Telkom Akses Palembang, dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan ini banyak yang mengeluhkan tentang kurangnya motivasi kerja karyawan di karenakan

perusahaan kurang memberikan kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi, hal ini membuat motivasi kerja karyawan menurun sehingga menurun pula kinerja karyawan, hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan agar dapat memberikan kompensasi/ insentif kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan demi kemajuan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Didalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. sehingga perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Adapun daftar penilaian Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1
Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan
PT. Telkom Akses Palembang

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber : Laporan tahunan kinerja PT. Telkom Akses
Palembang, 2022

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian Karyawan PT. Telkom Akses Palembang yang terdiri dari lima unsur diantaranya 91-100 merupakan standar nilai amat baik, 76-90 merupakan standar nilai baik, 61-75 merupakan standar nilai cukup, 51-60 merupakan standar nilai sedang dan 50 kebawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja karyawan diatas akan dicocokkan dengan rekapitulasi rata-rata nilai hasil kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Telkom Akses Palembang
Tahun 2020-2021

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	82	Baik	75	Cukup
3	Kerjasama	82	Baik	73	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	76	Baik
6	Ketaatan terhadap atasan	82	Baik	70	Cukup
7	Kemampuan bekerja sesuai skala prioritas	82	Baik	70	Cukup
8	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	76	Baik
9	Motivasi Kerja	85	Baik	75	Cukup
10	Komunikasi	83	Baik	72	Cukup
Jumlah		837		744	
Rata-Rata		83,70%	Baik	74,40%	Cukup

Sumber : Laporan Tahunan PT. Telkom Akses Palembang, 2022

Pada tabel 1.2 tentang hasil penilaian kinerja karyawan dapat dilihat bahwa tahun 2020 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 83,70%, sedangkan pada tahun 2021 sebesar 74,40%. Hal ini menandakan bahwa terdapat penurunan Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES PALEMBANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang?
4. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui.

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2015, Workshop, *Workload Analysis Beban Kerja*. Joernnal.
- Arikunto, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai frontliner,(studi pada cabang bank kalsel yang berada di wilayah banjarmasin)*. JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 2(2), 213-236.
- Bintoro, 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Chukwuma. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Dani. 2016, *Metodologi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Dwi Priyatno, 2012, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Edison. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Emron. 2016, *Organizational Culture and Leadership*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Fahmi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Fahmi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu
- Grifin. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan), 5(2), 100-111.
- Hasibuan. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta

- Kuncoro, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogyakarta.
- mangkunegara 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Pamela. Oloko, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono, 2016, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sugiono, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Suparyadi. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Winardi, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.