



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON TBK,
CABANG AHMAD YANI MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK DANAMON TBK,
AHMAD YANI MAKASSAR BRANCH***

Muhammad Erfan

m.ervaanmp@gmail.com

STIE Wira Bhakti Makassar

Muhammad Bakri

m.bakri933@gmail.com

STIE Wira Bhakti Makassar

Gazali Amin

radithya.fairuz@gmail.com

FEB, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK DANAMON Tbk Cabang Ahmad Yani Makassar dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK DANAMON Tbk Cabang Ahmad Yani Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan sample Slovin. Populasinya adalah seluruh Karyawan pada PT. BANK DANAMON Tbk Cabang Ahmad Yani Makassar sebanyak 119 karyawan, sedangkan sample yang diambil sebanyak 54 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan asumsi heteroskedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua diterima karena menunjukkan hasil hipotesis yang positif dan signifikan, hal ini berarti Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK DANAMON Tbk Cabang Ahmad Yani Makassar. Hipotesis ketiga diterima karena menunjukkan variabel Komitmen Organisasional berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK DANAMON Tbk Cabang Ahmad Yani Makassar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to partially test and analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at PT. BANK DANAMON Tbk Ahmad Yani Makassar Branch

and to find out the variables that have a dominant influence on employee performance at PT. BANK DANAMON Tbk Ahmad Yani Makassar Branch. Data collection uses primary data obtained from questionnaires using the Slovin sample. The population is all employees at PT. BANK DANAMON Tbk Ahmad Yani Makassar Branch had 119 employees, while the sample taken was 54 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and also tested for classical assumptions in the form of normality assumptions and heteroscedasticity assumptions. The data analysis method uses multiple regression techniques. The research results show that the first and second hypotheses are accepted because they show positive and significant hypothesis results, this means that Organizational Culture and Organizational Commitment have a partially positive and significant effect on Employee Performance at PT BANK DANAMON Tbk Ahmad Yani Makassar Branch. The third hypothesis is accepted because it shows that the Organizational Commitment variable has a dominant influence on Employee Performance at PT. BANK DANAMON Tbk Ahmad Yani Makassar Branch.

Keyword: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting dari sebuah perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakuka karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Didirikan pada tahun 1956, PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. merupakan salah satu lembaga keuangan terbesar di Indonesia, dengan jaringan tersebar di wilayah Aceh hingga Papua. Per 30 Juni 2016, Danamon mencatatkan aset sebesar Rp 175 triliun, didukung 1.900 kantor cabang dan pusat pelayanan, terdiri dari kantor cabang konvensional, unit Danamon Simpan Pinjam, unit Syariah, serta kantor cabang anak perusahaan, Adira. Danamon menyediakan akses ke 1.454 ATM dan 70 CDM, serta puluhan ribu ATM melalui kerja sama dengan jaringan ATM Bersama, ALTO, dan Prima yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia. Sejalan dengan visi perusahaan yaitu "Kita Peduli dan Membantu Jutaan Orang Mencapai

Kesejahteraan,” Danamon terus berupaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi di semua segmen usahanya melalui jaringan distribusi Danamon di Indonesia. Danamon mengembangkan beragam bisnis perbankan, meliputi perbankan usaha kecil dan menengah (UKM), perbankan komersial, perbankan korporasi, perbankan ritel, perbankan konsumen, perbankan mikro melalui Danamon Simpan Pinjam (DSP), pembiayaan perdagangan (trade finance), manajemen kas (cash management), layanan tresuri dan pasar modal, layanan lembaga keuangan serta perbankan syariah.

Dalam menjalankan sebuah usaha tentu ada sebuah fenomena yang terjadi. Pada Budaya Organisasi yaitu tentang aturan yang ditetapkan PT. Bank Danamon, Tbk Cab. Makassar. Kegiatan tersebut selalu dilakukan dalam setahun yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan dengan perusahaannya selain itu ada pula kegiatan untuk pelatihan karyawan. Dari pengamatan yang dilakukan peneliti, telah dibuktikan bahwa pendekatan Budaya organisasi dan Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan telah mempererat hubungannya agar terjalannya suatu kepercayaan yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tentang tugas yang diberikan perusahaan.

Budaya organisasi sudah tercipta pada saat berdirinya PT. Bank Danamon, Tbk Cab. Makassar. Budaya organisasi pada PT. Bank Danamon Tbk Cab. Makassar, menerapkan nilai-nilai saling menghormati antar karyawan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing, karyawan harus mempunyai kreativitas dan inovasi dalam bekerja, budaya tersebut turut mendorong berkembangnya perusahaan hingga saat ini. Budaya kerja yang tertanam dalam PT. Bank danamon, Tbk Cab. Makassar menjadikan titik utama gerak organisasi sehingga diharapkan karyawan mampu menjadi loyal dan berkomitmen terhadap PT. Bank Danamon sebagai perusahaan milik negara sehingga masyarakat dan pemerintah tetap mempercayakan pelayanan transportasi laut ini. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang transportasi agar selalu mengedepankan karyawannya untuk bisa bekerja secara profesional.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari penelitian sebelumnya. menurut Hertina Maulani dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang)” menjelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. Sedangkan, menurut Arif Burhan, dkk (2013) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang” hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar dan mempunyai tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data

dapat disimpulkan adanya pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja pada PT BPR Setia Karib Abadi Semarang.

Budaya organisasi yang tumbuh dalam Bank Danamon semestinya dapat meningkatkan komitmen karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Namun bentuk komitmen yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi, Karena mereka yang lebih berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih siap melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi. Kolaborasi antara budaya organisasi dan komitmen diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

Alasan peneliti memilih objek penelitian tersebut dikarenakan Kinerja menjadi sesuatu yang menarik diperbincangkan pada perusahaan PT. Bank Danamon Tbk cabang Makassar. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan milik swasta yang memberi kontribusi besar terhadap pendapatan negara Indonesia. Sehingga bisa dikatakan dengan kondisi tersebut perusahaan ini otomatis memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit mengingat di beberapa kawasan besar Indonesia Bank Danamon dibagi berdasarkan wilayah. Dalam penelitian ini difokuskan khusus pada wilayah yang ada di Kota Makassar tentang bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan ini.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2017:6) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Berdasarkan teori dari ahli tersebut, maka Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengolah kemampuan dasar manusia menjadi keterampilan dan ahli melalui proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap perkembangan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Budaya Organisasi

Menurut Schein (2019:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh

karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Menurut Umar (2011),

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya.

C. Komitmen Organisasi

Menurut Cut Zurnali (2011) Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Menurut Robbins (2019) dalam Angelica, Cahyani, dan Rosyid (2019) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan karyawan tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

D. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2017). (Wibowo, 2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Ilyas (2018) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan asil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Jadi dapat disimpulkan kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel didalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diperlukan untuk memperoleh kebenaran mengenai suatu hal. Berdasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian yang dilakukan adalah hendak menguji hipotesis tertentu dengan maksud untuk membuktikan dan disamping itu juga untuk

menyoroti pengaruh antar variabel maka sifat penelitian yang digunakan adalah explanatory/penelitian yang bersifat menjelaskan.

Menurut Singarimbun (2001:23) penelitian explanatory adalah penelitian yang menyoroti pengaruh antar variabel penelitian dan menguji hipotesis/uraianya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada pengaruh antar variabel. Variabel pada penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Kantor Cabang Bank Danamon Di Makassar yang berjumlah 119 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sensus yaitu teknik pengambilan sample dengan menggunakan anggota populasi sebagai sample. Dari hasil populasi dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang menjadi sampel penelitian sebanyak 54 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data dan Variabel Penelitian

1. data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variabel Budaya Organisasi sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu (di antara range skor 184–226).

Tabel 1 Tanggapan responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Anda menganggap bahwa kemampuan kami sebagai karyawan dipandang sebagai sumber utama dari keunggulan kompetitif	3	5,6	19	35,2	29	53,7	3	5,6	-	-	184
2	Anda menganggap bahwa di dalam bagian ini, karyawan mengerti sasaran, target organisasi dengan baik	3	5,6	23	42,6	25	46,3	3	5,6	-	-	188
3	Anda menganggap bahwa di dalam organisasi ini, segala hal yang dilakukan bersifat sangat fleksibel, responsif, dan mudah untuk berubah	-	-	25	46,3	28	51,9	1	1,9	-	-	186
4	Anda menganggap bahwa organisasi ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan	2	3,7	29	53,7	22	40,7	1	1,9	-	-	194
5	Anda menganggap bahwa organisasi ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir	3	5,6	27	50	22	40,7	2	3,7	-	-	193
6	Anda menganggap bahwa di dalam organisasi ini, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai hirarki atau penugasan dari atasan	-	-	25	46,3	29	53,7	-	-	-	-	187
RANGE SKOR												189

Sumber: Data diolah 2021

2. data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja sebagian besar mendapatkan skor 4 yaitu (diantara range skor 184-226).

Tabel 2 Tanggapan responden terhadap Variabel Komitmen Organisasional (X2)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Anda menganggap bahwa sebagai karyawan organisasi, saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja	4	7,4	33	61,1	16	29,6	1	1,9	-	-	202
2	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.	5	9,3	33	61,1	16	29,6	-	-	-	-	205
3	Anda menganggap bahwa sebagai karyawan, anda akan semaksimal mungkin dalam bekerja pada organisasi	2	3,7	31	57,4	21	38,9	-	-	-	-	197
4	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	4	7,4	35	64,8	15	27,8	-	-	-	-	205
5	Anda menganggap bahwa anda tidak berkomitmen apabila meninggalkan pekerjaan di organisasi tempat anda bekerja	1	1,9	28	51,9	24	44,4	1	1,9	-	-	191
6	Saya selalu setia pada perusahaan yang merupakan kewajiban moral	5	9,3	36	66,7	12	22,2	1	1,9	-	-	207
RANGE SKOR												201

Sumber: Data diolah 2021

3. Data tanggapan responden menunjukkan bahwa untuk variabel Kinerja Pegawai sebagian besar mendapatkan skor 3 yaitu (di antara range skor 141-183).

Tabel 3 Tanggapan responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		SKOR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Anda menganggap bahwa hasil kerja anda pada organisasi tidak pernah mengecewakan perusahaan	2	3,7	20	37	27	50	4	7,4	1	1,9	180
2	Saya bekerja sesuai target yang telah ditentukan	1	1,9	22	40,7	26	48,1	4	7,4	1	1,9	180
3	anda menganggap bahwa anda dapat menyelesaikan masalah pada organisasi dengan cepat	1	1,9	19	35,2	29	53,7	3	5,6	2	3,7	176
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	5,6	20	37	26	48,1	3	5,6	2	3,7	181
5	anda menganggap bahwa anda dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	-	-	23	42,6	30	55,6	1	1,9	-	-	184
6	Saya mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan	3	5,6	25	46,3	23	42,6	2	3,7	1	1,9	189
RANGE												182

Sumber: Data diolah 2021

B. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Data

1. Dari Uji Validitas Varabel

Table 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	Keterangan	
Budaya Organisasi	X1.1	0,807	Valid
	X1.2	0,451	Valid
	X1.3	0,624	Valid
	X1.4	0,708	Valid
	X1.5	0,688	Valid
	X1.6	0,652	Valid
Komitmen Organisasional	X2.1	0,656	Valid
	X2.2	0,636	Valid
	X2.3	0,629	Valid
	X2.4	0,393	Valid
	X2.5	0,707	Valid
	X2.6	0,460	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,558	Valid
	Y2	0,650	Valid
	Y3	0,522	Valid
	Y4	0,378	Valid
	Y5	0,848	Valid
	Y6	0,606	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 23 (2021)

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas (Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena rhitung \geq rtable (0,30). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

2. Dari Uji Reabilitas

Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas $>$ nilai Alpha Cronbach (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,736	Reliabel
Komitmen Organisasional(X2)	0.606	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.634	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha $>$ 0,60. Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam

penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

C. Hasil Pengujian Hipotesis dan Hasil uji koefisien determinasi (r^2)

1. Hasil Pengujian Hipotesis

Table 6 Hasil perhitungan uji-t
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,379	2,219		-1,072	,289
BUDAYA ORGANISASI	,449	,107	,432	4,207	,000
KOMITMEN ORGANISASI	,588	,128	,479	4,661	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data olahan SPSS (2021)

Pengujian dengan membandingkan nilai probabilitas thitung dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai probabilitas thitung > ttabel sebesar 2,006 (nilai ini diperoleh dari Ms Excel = TINV (5%;52) lalu enter) maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan tabel 5.12 diperoleh kesimpulan dapat dijelaskan beserta pernyataan hipotesis sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 6 untuk Budaya Organisasi (X_1) dengan thitung (4,661) > ttabel (2,006) serta nilai signifikannya $0,014 < 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis pertama diterima.
 - Berdasarkan tabel 6 untuk Komitmen Organisasional (X_2) dengan thitung (4,644) > ttabel (2,010) serta nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis kedua diterima.
2. Hasil uji koefisien determinasi (r^2)

Tabel 7 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Variabel Independen	Koefisien korelasi parsial (r)	Koefisien determinasi parsial (r^2)
<i>Budaya Organisasi (X_1)</i>	0,739	73,9%
<i>Komitmen Organisasional (X_2)</i>	0,756	75,6%

Sumber: data olahan hasil penelitian (2021)

Dari perhitungan Koefisien determinasi parsial (r^2) dapat diketahui bahwa Koefisien determinasi variabel Komitmen Organisasional (75,6%) lebih besar dari Koefisien determinasi variabel Budaya Organisasi (73,9%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis ketiga diterima.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veny Hertina Maulani, Widiartanto, dan Reni Shinta Dewi (2014) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Masscom Graphy Semarang)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dan sobel test menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) memediasi variabel
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Budaya Organisasi layak diperhitungkan dalam memprediksi Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan apabila terjadi perubahan Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami perubahan. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh PT. Bank Danamon Tbk cabang Ahmad yani Makassar dalam memprediksi Kinerja Karyawn sebelum melakukan pendekatan berikutnya. Tingkat kenaikan Budaya Organisasi menunjukkan bagaimana perusahaan mengelola metode pendekatan yang dipakai dalam menjalankan kegiatan usahanya, apabila kegiatan usaha bisa terlaksana dengan optimal maka akan mendorong naiknya Kinerja Karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veny Hertina Maulani, Widiartanto, dan Reni Shinta Dewi (2014) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dan sobel test menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) memediasi variabel
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Komitmen Organisasional layak diperhitungkan dalam memprediksi Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan apabila terjadi perubahan Komitmen Organisasional maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami perubahan. Hal

ini dapat dimanfaatkan oleh PT. Bank Danamon Tbk cabang Ahmad yani Makassar dalam memprediksi Kinerja Karyawn sebelum melakukan pendekatan berikutnya. Tingkat kenaikan Komitmen Organisasional menunjukkan bagaimana perusahaan mengelola metode pendekatan yang dipakai dalam menjalankan kegiatan usahanya, apabila kegiatan usaha bisa terlaksana dengan optimal maka akan mendorong naiknya Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk cabang Ahmad yani Makassar. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Pada uji parsial, dibuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis pertama diterima.
2. Pada Uji parsial, terbukti bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis kedua diterima.
3. Dari perhitungan Koefisien determinasi parsial (r^2) dapat diketahui bahwa Koefisien determinasi variabel Komitmen Organisasional (75,6%) lebih besar dari Koefisien determinasi variabel Budaya Organisasi (73,9%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis ketiga diterima.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel- variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Bagi Perusahaan, sebaiknya harus mampu mempertahankan para karyawannya dengan meningkatkan pendekatan Budaya Organisasi dari segi Inisiatif individu, Pengarahan, Integrasi, Kontrol, Imbalan, dan Pola komunikasi agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan pada Komitmen Organisasional, perusahaan hendaknya meningkatkan pendekatan tersebut dari segi Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif agar selalu memberikan karyawan kesadaran yang tinggi akan pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Bagi Karyawan, sebaiknya dapat memberikan yang terbaik bagi Perusahaan dengan mengikuti budaya organisasi serta berkomitmen pada perusahaan agar karyawan dapat membuktikan kinerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2017). Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya, adisi 2, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyani dkk. (2019), Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. PT Indeks: Jakarta Barat.
- Clairine Tanuwibowo, Jessica dan M. Sutanto, Eddy. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. Jurnal Trinomika.
- Cut Zurnali. (2011). Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan. Bandung: Unpad Press
- Ilyas, Yaslis. (2018) kinerja: Teori, penilai, dan penelitian vol III, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok Indonesia.
- Juniarari (2011) Komitmen Organisasi. Melalui (<http://juniarari.blogspot.com>) (tanggal akses 23 Mei 2021)
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi. Aksara.
- Nisfiannoor, Muhammad. (2019). Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pabundu, Tika, (2017). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Robbins, SP. (2019), Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Schein, Edgar h. (2019). The corporate culture survival guide. Jossey-bass publ: san francisco.
- Sujoko Efferin (2018) Metode Penelitian Mengungkap Fenomena Dengan Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Graham ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS Siswadi,
- T, Zulkifli (2014). Hubungan Budaya Kerja Dengan Komitmen Karyawan Negeri Sipil Di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. Jurnal Reformasi Administrasi.
- Umar, Husein. (2011). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zurnali, C. (2011). Learning Organization, Competency, Organizational. Commitment, dan Customer Orientation. Bandung: Penerbit Unpad Press.