

PENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGIMPLEMENTASIAN BUDAYA ORGANISASI DI PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH BALI CABANG SERIRIT

Oleh:

**Luh Kartika Ningsih¹
Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi²
AAN. Eddy Supriyadinata Gorda³**

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana menciptakan Budaya Organisasi dalam upaya mewujudkan Kinerja Perusahaan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Dalam penelitian ini saya menggunakan pendekatan kuantitatif dan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini saya menggunakan kuesioner dengan alat ukur. Setelah itu untuk analisis data dalam penelitian ini saya menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan varians atau komponen berbasis SEM. Dikenal sebagai Partial Least Square (PLS) Visual versi 3.0. Dimana responden yang dipilih adalah seluruh karyawan yang bekerja di Cabang Seririt PT Bank Pembangunan Daerah Bali sebanyak 63 orang dengan nilai t-tabel untuk taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 60 adalah Skala 1,671. Dan untuk semua hubungan dari semua penelitian ini rata-rata menunjukkan hasil yang signifikan terkait dengan keberadaan Budaya Organisasi dalam upaya mewujudkan Kinerja Untuk PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Perusahaan dengan menciptakan Budaya Organisasi di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Dan kemudian untuk realisasi Kinerja Perusahaan, ini juga dampak dari Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan produktivitas kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.

1 STIE Satya Dharma Singaraja

2 STIE Satya Dharma Singaraja

3 Undiknas Denpasar

Abstract

The purpose of this research is to find out how to create an Organizational Culture in an effort to realize the Company's Performance at the PT Regional Development Bank of Bali Seririt. In this study I used a quantitative approach and for data collection in this study I used a questionnaire with a measuring instrument. After that to analyze the data in this study I used Structural Equation Modeling (SEM) based on variance or SEM-based components. Known as Visual 3.0 version of Partial Least Square (PLS). Where the respondents chosen were all employees working in Seririt Branch of PT Bali Regional Development Bank as many as 63 people with t-table values for significant levels $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) = 60 were Scale 1.671. And for all relationships from all of these studies the average shows significant results related to the existence of an Organizational Culture in an effort to realize the Performance For PT The Regional Development Bank of Bali Seririt Branch is expected to improve Company Performance by creating an Organizational Culture in PT Regional Development Bank Bali Seririt Branch. And then for the realization of Company Performance, this is also the impact of Work Motivation, Organizational Commitment and work productivity which will have an impact on improving the performance of the company at PT Regional Development Bank Bali Seririt Branch.

Keywords: *Organization Culture, Work Motivation, Organizational Commitment, Work Productivity, Company Performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan pada jaman sekarang ini sudah sepantasnya di dukung oleh sistem manajemen yang efektif dan efisien. artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Peranan efektivitas manajemen biasanya diakui sebagai faktor paling penting dalam keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Keberhasilan diukur dalam bentuk pencapaian sasaran organisasi. Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses penetapan sasaran organisasi dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut secara efisien, baik dalam bentuk tenaga manusia, bahan, dan sumber daya modal. Karenanya organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi. Menurut Mulyadi (2007)

yang menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, dan hasil kinerja perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan.

Selain berpengaruh terhadap kinerja perusahaan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi adalah sistem yang diyakini yang dapat dipelajari dan diterapkan kemudian dikembangkan secara terus-menerus dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah yang ada dalam organisasi tersebut yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan. Menurut Stephen Robbins (2001) menekankan bahwa kepuasan karyawan dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan turut dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Budaya organisasi juga erat kaitannya dengan komitmen organisasi. Menurut Sopiah (2010) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Robbins dan Judge, 2008). Di dalam rasa karyawan untuk berkomitmen dalam bekerja dan bertahan sebagai anggota organisasi dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi, komitmen organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Burton et al. (2002) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang, akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik – baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Dengan terciptanya rasa motivasi kerja untuk berkomitmen dalam bekerja setiap karyawan akan dapat menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerja serta kinerja Perusahaan. Gibson (2002) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Dan menurut Sedarmayanti (2001)

berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, dan kesempatan berprestasi.

Produktivitas sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya. (Rusli Syarif, 1999). Menciptakan produktivitas kerja adalah tidak mudah karena produktivitas kerja dapat tercapai jika variabel – variabel yang mempengaruhinya antara lain budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri.

Bank Pembangunan Daerah (BPD) merupakan bank yang memiliki fungsi dan peran yang signifikan dalam konteks pembangunan ekonomi regional karena BPD mampu membuka jaringan pelayanan di daerah-daerah dimana secara ekonomis. UU NO.13 tahun 1962 tentang asas – asas ketentuan Bank Pembangunan Daerah mengatakan bahwa BPD bekerja sebagai pengembangan perekonomian daerah dan menggerakkan pembangunan ekonomi daerah untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat serta menyediakan pembiayaan keuangan pembangunan di daerah, menghimpun dana serta melaksanakan dan menyimpan kas daerah disamping menjalankan kegiatan bisnis perbankan. Melihat peran BPD yang begitu signifikan, BPD harus memiliki pengukuran kinerja yang dapat menjamin eksistensi dan pertumbuhan kinerja dari BPD itu sendiri.

PT. BPD Bali cabang Seririt menerapkan budaya kerja CINTA (*Competent, INtegrity, Teamwork dan customer Awareness*) Budaya kerja CINTA wajib dijiwai dengan kesungguhan hati dan dilaksanakan secara konsisten oleh setiap insan Bank Pembangunan Daerah Bali. Keberhasilan penerapan budaya organisasi yang diterapkan setiap karyawan harus mempunyai komitmen kerja dalam menjalankan budaya kerja tersebut serta dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk berkomitmen dalam menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam upaya mewujudkan kinerja perusahaan. Untuk membuktikan itu diperlukan beberapa data sekunder tentang apa yang terjadi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali cabang Seririt. Berikut adalah data target dan realisasi total aset dan pencapaian kredit selama beberapa tahun terakhir.

Tabel 1
Target dan Realisasi Total Aset
PT. BPD Bali cabang Seririt

Tahun	Target	Realisasi per tahun	% pencapaian
2014	520.920	566.364	108,72%
2015	645.566	659.350	102,14%
2016	732.660	757.976	103,46%

Sumber: PT. BPD Bali cabang Seririt

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terjadi pencapaian target total aset yang direncanakan sebelumnya. Terjadi pergerakan yang cukup signifikan pada total aset, terlihat pada tahun 2014 ke tahun 2016 terjadinya penurunan dan mencapai puncak pada tahun 2014 yang mencapai 108,72% hal ini merupakan gambaran penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja pegawai dalam mengelola perusahaan. Dan tentu saja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk didalamnya yaitu menjadi focus penelitian yaitu Membangun Budaya Organisasi Dalam Upaya Mewujudkan Kinerja Perusahaan Di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.

Tabel 2
Absensi Pegawai Tahun 2016
PT. BPD Bali cabang Seririt

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah absensi pegawai (orang)	Persentase
1	Januari	63	21	33,33%
2	Februari	63	12	19,04%
3	Maret	63	32	50,79%
4	April	63	21	33,33%
5	Mei	63	18	28,57%
6	Juni	63	29	46,1%
7	Juli	63	20	31,74%
8	Agustus	63	41	65,1%
9	September	63	26	41,26%
10	Oktober	63	52	82,53%
11	November	63	76	120%
12	Desember	63	7	11,1%
Jumlah Rata – rata				419,64%
				34,97%

Sumber: PT. BPD Bali cabang Seririt (2016)

Tabel di atas menunjukkan tingkat absensi pegawai pada tahun 2016 yang cukup rendah, tingkat absensi yang cukup besar yaitu pada bulan maret yang mencapai 50,79%, kemudian pada bulan agustus yang mencapai 65%, pada bulan oktober sebesar 82,53% dan yang paling besar pada bulan november yang mencapai - 20%, pada bulan oktober dan november banyak pegawai yang mengambil cuti tahunan yang menyebabkan terjadinya tingkat absensi yang begitu besar, hal ini menunjukan berbagai pertanyaan dibalik data tersebut, apakah budaya organisasi yang dijalankan kurang berjalan dengan baik, yaitu pada *competent* para pegawai yang memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik, atau para pegawai tidak memiliki komitmen yang jelas terhadap organisasi. Tentu hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kinerja perusahaan.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk membangun budaya organisasi dalam mewujudkan kinerja perusahaan yang baik sangat di perlukan komitmen kerja dalam suatu organisasi, dan dibutuhkan motivasi kerja yang baik, maka produktivitas kerja dan kinerja perusahaan yang baik akan terwujud. Maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana pengimplementasian Budaya Organisasi di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt dalam upaya peningkatan Kinerja Perusahaan?

C. Tujuan

Dari uraian latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengimpelemntasian Budaya Organisasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Perusahaan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar, diciptakan, diketahui, atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang yang telah bekerja dengan cukup baik untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal, sehingga perlu diajarkan juga kepada para anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan berperasaan mengenai masalah yang dihadapi Agustin (2004). Robbins (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya

untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2012) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dengan mana modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa J. Ravianto (2000). Dan menurut Koesmono (2005) Kinerja perusahaan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam tinjauan pustaka ini, dapat dijelaskan pula beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan teori dalam pelaksanaan penelitian, yaitu:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

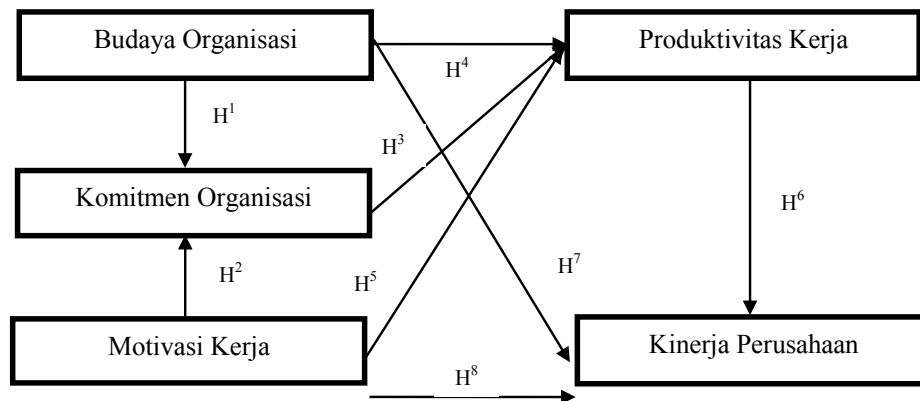
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Intan Ratnawati (2012)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
Vidi Primadha-nia (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Otsuka Indonesia	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja
Ridwan Pur-nama (2008)	pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja
Saepul Rohmat (2010)	pengaruh produktivitas tenaga kerja terhadap kinerja perusahaan di PT. Hini Daiki Indonesia	Produktifitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan
Ida Ayu Brah-masari (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan
Ida Ayu Brah-masari (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia	motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan

III. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian beberapa teori tentang variabel yang diteliti maka dapat dirumuskan kerangka teoritis sebagai berikut:



Gambar 01
Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual di atas maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H¹ : Semakin baik penerapan Budaya Organisasi, maka semakin baik Komitmen Organisasi di PT. BPD Bali cabang seririt.
- H² : Semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin baik Komitmen Organisasi di PT. BPD Bali cabang Seririt.
- H³ : Semakin baik Komitmen Organisasi, maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di BPD. Bali cabang Seririt.
- H⁴ : Semakin baik Budaya Organisasi maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di PT. BPD Bali cabang Seririt.
- H⁵ : Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin meningkat Produktivitas Kerja di PT. BPD Bali cabang Seririt.
- H⁶ : Semakin tingi Produktivitas Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Perusahaan di PT. BPD Bali cabang Seririt.
- H⁷ : Semakin baik penerapan Budaya Organisasi, maka semakin meningkat Kinerja Perusahaan di PT. BPD Bali.

H⁸ : Semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Perusahaan di PT. BPD Bali cabang Seririt.

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 4
Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X ₁)	Asumsi dasar dari sebuah perusahaan yang melandasi segala aktivitas organisasi dan berakar kuat dalam setiap kegiatan pegawai dan perusahaan.	1. Competent 2. Integrity 3. Team work 4. Customer awerenes 5. Inovasi	1-10
Motivasi Kerja (X ₂)	faktor pendorong atau penggerak untuk melakukan suatu kegiatan dalam suatu perusahaan serta mengeluarkan tingkat upaya untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Gaji atau upah 5. Kondisi kerja	1-10
Komitmen Organisasi (X ₃)	keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.	1. Kemauan Karyawan. 2. Kesetian karyawan. 3. Kebanggaan karyawan 4. Bekerja keras 5. Keyakinan	1-10
Produktivitas Kerja (X ₄)	hasil kerja dari suatu perusahaan yang memiliki perbandingan antara keluaran (<i>output</i>) yang dicapai dengan masukan (<i>input</i>) yang dibutuhkan untuk memproduksi <i>output</i> tersebut.	1. Etika kerja 2. Disiplin kerja 3. Kepuasan kerja 4. Hubungan industrial 5. Lingkungan kerja	1-10
Kinerja Perusahaan (Y)	pencapaian atas tujuan organisasi dalam menggunakan sumber daya secara optimal dalam bentuk <i>output</i> kuantitatif maupun kualitatif.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja 4. Team work 5. Efisiensi waktu	1-10

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dan Menurut Sugiyono (2014), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. BPD Bali cabang Seririt yang berjumlah 63 (enam puluh tiga) pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Pegawai PT. BPD Bali cabang Seririt, sehingga penelitian ini termasuk penelitian sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

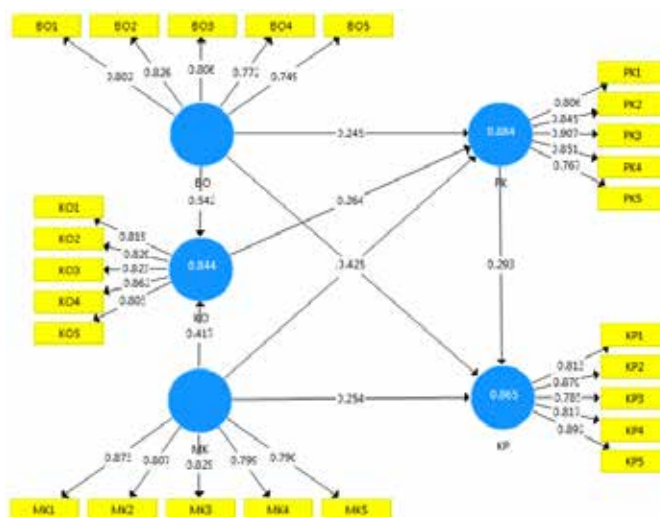
C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) Visual version 1.04bl. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis SEM berbasis PLS dilakukan dengan menggunakan software *smartpls* 3.0, melalui dua tahap pengujian, yaitu model pengukuran dan model struktural. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa kelima variabel, yaitu budaya organisasi (BO), motivasi kerja (MK), komitmen organisasi (KO), produktivitas kerja (PK) dan kinerja perusahaan (KP) kelima masing – masing indikator konstruk menunjukkann hasil valid. Dan di bawah ini merupakan hasil analisis data dalam bentuk kerangka konseptual yang sudah di analisis:



Gambar 2
Hasil analisis data

Pada tabel menunjukkan semua konstruk adalah reliabel berdasarkan pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil pengujian model struktural yaitu dengan melihat nilai *r-square*, disajikan pada tabel empat. Berdasarkan pada tabel empat diketahui variabilitas Kinerja Perusahaan dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja sebesar 86,5%. Kemudian variabilitas Komitmen Organisasi yang dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebesar 84,4%. Dan variabilitas Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi sebesar 88,4%.

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha >0,6	Composite Reliability >0,7	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,851	0,893	Reliabel
Kinerja Perusahaan	0,892	0,921	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,883	0,915	Reliabel
Motivasi Kerja	0,878	0,911	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,892	0,921	Reliabel

Sumber: Data diolah

Tabel 6
Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Perusahaan	0,865	0,858
Komitmen Organisasi	0,844	0,839
Produktivitas Kerja	0,884	0,878

Sumber: Data diolah

Tabel 7
Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Uji Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja Perusahaan	0,539	0,540	0,104	5,166	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi ->Komitmen Organisasi	0,542	0,550	0,085	6,360	0,000	Signifikan

Budaya Organisasi -> Produktivitas Kerja	0,388	0,383	0,086	4,491	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi -> Produktivitas Kerja	0,264	0,268	0,125	2,120	0,034	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Perusahaan	0,426	0,427	0,106	4,007	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	0,417	0,411	0,090	4,629	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0,587	0,592	0,082	7,156	0,000	Signifikan
Produktivitas Kerja -> Kinerja Perusahaan	0,293	0,300	0,171	1,718	0,086	Signifikan

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian hipotesis yaitu pengaruh antar konstruk ditunjukkan pada tabel 6. Berdasarkan analisis total effect semua hubungan variable menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Peran Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 6,360. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**6,360 > 1,671**) maka pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,542 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Budaya Organisasi mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian komitmen organisasi di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Peran Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 4,629. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**4,629 > 1,671**) maka pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,417 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Motivasi Kerja mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian komitmen organisasi di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Peran Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 2,120. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**2,120 > 1,671**) maka pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,268 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan

bahwa indikator Komitmen Organisasi mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Peran Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 4,491. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**4,491 > 1,671**) maka pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,388 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Budaya Organisasi mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja

Peran Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 7,156. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**7.156 > 1,671**) maka pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,587 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Motivasi Kerja mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Produktivitas Kerja di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

6. Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perusahaan

Peran Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 1,718. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**1,718 > 1,671**) maka pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Perusahaan adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,293 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Produktivitas Kerja mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt.

7. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Perusahaan

Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 5,166. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**5,166 > 1,671**) maka pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,293 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Budaya Organisasi mampu menunjukkan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt

8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perusahaan

Peran Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt t-statistik sebesar 6,360. Dengan ketentuan t-statistik > dari t-tabel (**6,360 > 1,671**) maka pengaruh

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perusahaan adalah **signifikan**. Dengan koefisien jalur sebesar 0,426 (dari kolom *original sample*). Hasil ini menunjukkan bahwa indikator Motivasi Kerja mampu menunjukan nilai yang signifikan terhadap peningkatan pencapaian Kinerja Perusahaan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Bank BPD Bali Cabang Seririt, semua hubungan yang diteliti menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan Kinerja Perusahaan melalui pengimplementasian Budaya Organisasi dan beberapa variabel yang lain menciptakan hasil yang signifikan.

B. Saran

Keberhasilan penerapan budaya organisasi yang diterapkan setiap karyawan harus mempunyai komitmen kerja dalam menjalankan budaya kerja tersebut serta dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk berkomitmen dalam menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam upaya mewujudkan kinerja perusahaan. Penelitian selanjutnya perlu mengkaji lebih dalam tentang penerapan budaya organisasi pada perusahaan, baik secara teoritis maupun empiris

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, 2004. *Kumpulan Hasil Seminar Hasil Penelitian Organisasi dan Leadership*. Penerbit Universitas Brawijaya. Malang
- Brahmasari, Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Brahmasari Ida Ayu. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Vol. 10, No. 2: 124-135.
- Burton, J.P; Lee, T.W and Holtom, B.C. (2002). *The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviors*. *Journal of Managerial Issues*, Summer, pp. 181-197.
- Chairy, Liche Seniati, 2002. *Seputar Komitmen Organisasi*. Paper yang Disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan 1986 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Jakarta tanggal 8 September 2002.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mix methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gibson, et. All, 2002. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Haryono Sudriamunawa r. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Mandar Maju. Bandung.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyo Gitosudarmo & Agus Mulyono, 2012. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE. Jakarta: Salemba Empat.
- Koesmono, H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Air langga, Surabaya.
- Mahmudah EW, 2012. *Effects of organizational culture and ability on organizational commitment and performance in Ibnu Sina hospital, Gresik, Academic Research International*. 2(1), 349-355.
- Mathis, Ribert L, Jhon Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Selemba Empat. Jakarta.
- Nickels, William G. Mchugh, James M. Mchugh, Susan M. 2009. *Pengantar Bisnis: Understanding Business*. Buku 1. Dialih Bahasakan Oleh Elevita Yulianti Dan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat. Organisasi, Paper yang Disampaikan dalam Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dan 2.
- Primadhania Vidi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Otsuka Indonesia*. FISIP UI.
- Purnama Ridwan. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. Jurnal Strategic, Vol. 7, No. 14.
- Ratnawati Intan. 2012. *Analysis of Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Job Satisfaction in Improving the Performance of Employees (Study on PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Penelitian, Hal. 170-187, Vol. 19, No.2
- Rini, 2012. *Kumpulan Artikel Seminar Hasil Penelitian Organisasi dan Leadership*. Malang: Penerbit Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbinss, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rohmat Saepul. 2010. *Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Kinerja Perusahaan PT. Hini Daiki Indonesia*. Jurnal Penelitian.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2005. *Membangun kebudayaan dan pariwisata (bunga rampai tulisan pariwisata)*. Mandar Maju. Bandung.
- Setiawan Yana. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat*. Vol. 9, No. 17: 79-90. Jurnal Penelitian.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sumarsono. 2016. *Pengertian dan Indikator Komitmen Organisasi*. HaloPsikolog, tanggal 19 febuari 2018.
- Thoyib Armanu. 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.