BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Adiwraksa Atyanta adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak Tahun 1994 yang didirikan oleh Bapak Haryantoyang bergerak pada bidang furniture dan solid wood. Perusahaan ini melayani berbagai macam kebutuhan rumah tangga ataupun perkantoran. Produk yang dihasilkan di perusahaan ini tidak untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri namun untuk memenuhi kebutuhan export (luar negeri), dikarenakan masalah harga jual yang lebih baik dan permintaan yang berkelanjutan maka perusahaan ini lebih mengutamakan produk export (luar negeri).

Produk-produk yang diproduksi tentunya memiliki kualitas tinggi karena untuk memenuhi kebutuhan esport (luar negeri). Namun pada tahun 2001 bapak Haryanto menetapkan perusahaannya bergerak full furniture dan mulai meninggalkan solid wood, karena permintaan untuk solid wood tidak berkelanjutan dan produk full furniture lebih menjajikan daripada produk solid wood, karena permintaan export yang makin tinggi untuk produk full furniture maka Bapak Hrayanto memutuskan untuk lebih memilih bidang full furniture.

Adapun produk-produk yang diproduksi PT. Adiwraksa Atyanta seperti meja, kursi, almari, dan juga ranjang tidur. Produk yang dihasilkan telah di export ke Eropa, Asia dan juga Amerika.

2. Deskripsi Bisnis

PT. Adiwraksa Atyanta memproduksi produk furniture untuk memenuhi kebutuhan export yang diantaranya adalah, meja, kursi, almari dan ranjang tidur yang disesuaikan dengan kebutuhan export.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menciptakan produk furniture yang unggulan dan menjadi supliyer serta produsen yang berkualitas, inovatif serta mampu menghadapi persaingan pasar global.

b. Misi

1) Membangun individu yang professional.
2) Memproduksi produk furniture yang berkualitas.
3) Meningkatkan hasil export.
4) Meningkatkan kerjasama dengan buyer dan kesejahteraan karyawan.

4. Struktur Organisasi

a. Direktur

Memimpin perusahaan agar menjadi lebih mandiri secara bisnis serta mampu bersaing di pasar internasional serta dapat menguasai pasar global.

b. Kepala Bagian Produksi

Memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan produksi antara lain seperti:

1) Mengawasi semua kegiatan produksi di perusahaan yang sedang berjalan dilantai produksi.
2) Mengkoordinir dan mengarahkan semua bawahannya.
3) Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan produksi.

c. Kepala Sift

Mengatur jadwal masuk yang antara masuk pagi, siang dan malam, kepala shift bertanggung jawab untuk terus mengatur jadwal karyawan/operator.

d. Kepala Regu

Bertugas untuk mengatur karyawan/operator yang berada dibagian-bagaian lantai produksi yang telah ditentukan, Kepala regu bertanggung jawab kepada kepala bagian produksi.

e. PPIC (*Planning Production and Inventory Control*)

1) Menyediakan pemesanan dari bagian marketing dan penyusunan rencana produksi sesuai dengan pesanan marketing.
2) Memenuhi permintaan contoh produk dari bagian marketing.
3) Menyusun rencana pengadaan bahan baku untuk proses produksi.

f. R&D

Membuat sample sebuah produk sebagai acuan sebelum produk tersebut diproduksi secara masal. Namun tugasnya tidak hanya itu membuat desain produk juga menjadi tanggung jawab R&D.

g. HRD

Mengatur dan memberikan sanksi terhadap karyawan ataupun operator, juga sebagai tim recruitmen karyawan diperusahaan. Mengatur dan menjadwalkan pengiriman dan memastikan produk yang di export sesuai dengan permintaan buyer.

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada Karyawan PT. Adiwraksa Atyanta., maka dapat diketahui karateristik setiap karyawan. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi PT. Adiwraksa Atyanta dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan karateristik karyawan masa yang akan datang. Karateristik atau identitas responden ini beradasarkan jenis kelamin, usia, posisi jabatan, masa jabatan diuraikan sebagaimana berikut ini:

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karateristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Orang	Presentase
Perempuan	8 orang	8 %
Laki-laki	92 orang	92 %
Jumlah	100 Orang	100 %

Sumber: Data diolah, 2016

Bersadarkan jenis kelamin, responden ternyata didominsi oleh pelanggan yang berjenis kelamin laki-laki presentase sebanyak 92 orang (92 %) dan pelanggan perempuan presentase sebanyak 8 (8%) orang. Jumlah responden pria yang lebih banyak dibandingkan dengan perempuan merupakan factor kebetulan karena pada saat penyebaran kuesioner, responden yang berpartisipasi lebih banyak konsumen pria, namun demikian perbedaan jenis kelamin bisa menimbulkan pendapat atau sudut pandang yang berbeda mengenai kinerja karyawan PT. Adiwraksa Atyanta.

2. Karakteristik Responden Menurut Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

Berikut ini diuraikan karakteristik responden menurut usia

Usia	Banyak (Orang)	Presentase
0-25 Tahun	45	45 %
6-30 Tahun	27	27%
1-35Tahun	18	18%
36 Tahun Keatas	10	10%
Jumlah	100	100 %

Sumber: Data diolah,2016

Berdasarkan usia yang dimiliki responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden 45 orang (45%) berusia 20-25 tahun sebanyak 27 orang (27%) berusia 26-30 tahun keatas, dan 18 orang (18%) berusia 31-35 tahun sedangan 10 responden yang berusia 36 tahun keatas, tingkat usia yang dimiliki seseorang menunjukan tingkat kedewasaan yang akan berpengaruh pada kemampuan analisitis terhadap suatu permasalahan seperti kinerja karyawan pada PT. Adiwraksa Atyanta.

3. Karakteristik Responden Menurut Posisi Jabatan

Tabel 4.3
Karekteristik Responden Menurut Posisi Jabatan

Berikut ini diuraika karakteristik responden menurut jabatan

Jabatan	Banyak (Orang)	Presentase
Staff	14	14 %
Operator Produksi	86	86%
Jumlah	100	100 %

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan posisi jabatan yang dimiliki responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden 86 orang (86%) menepati posisi jabatan sebagai operator produksi dan 14 orang (14%) menepati posisi jabatan sebagai staff, tingkat posisi jabatan yang dimiliki seseorang menunjukan tingkat cara berpikir mereka yang akan berpengaruh pada kemampuan analisitis terhadap suatu permasalahan seperti kinerja karyawan pada PT. Adiwraksa Atyanta.

4. **Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Berikut ini diuraikan karakteristik responden menurut masa kerja

Jabatan	Banyak (Orang)	Presentase
1-20 Tahun	92	92 %
21-30 Tahun	8	8%
Jumlah	100	100 %

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan masa kerja yang dimiliki responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden 92 orang (92%) memiliki masa kerja 1-20 tahun dan 8 orang (8%) menempati masa kerja 21-30 tahun, tingkat masa kerja yang dimiliki seseorang menunjukan tingkat pengalaman mereka yang akan berpengaruh pada kemampuan analisitis terhadap suatu permasalahan seperti kinerja karyawan pada PT. Adiwraksa Atyanta.

C. Pembahasan Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Menguji masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variable penelitian memuat 24 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen, antara skor setiap butir

pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter-item total correlation*. Ketentuan validitas instrument sahih apabila rhitung lebih besar dari rkritis (0,30) atau bila korelasi tiap variable positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variable tersebut merupakan *construct* yang kuat

Tabel 4.5
Uji Validitas

	Cronbach's alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.412	Valid
Komitmen	0.427	Valid
Budaya Organisasi	0.560	Valid
Motivasi	0.491	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS16,2016

Dari hasil tabel 4.5 diperoleh bahwa pernyataan kepuasan pelanggan yang digunakan untuk mengukur variable adalah valid karena nilai *corrected item -Total correlation* lebih besar disbanding 0,3.

b. Uji Realibilitas

Hasil pengukuran yang dapat dipercaya, Reabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut. Dilakukan uji realibitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* dikur berdasarkan pola *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Skala itu dikelompokan ke dalam lima kelas

dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

2)Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

3)Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

4)Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

5)Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Realibilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,60.

Uji Realibilitas

Berdasarkan pengujian *Reliability Statistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,642 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel. Karena angka*Cronbach's Alpha* 0,642 lebih besar dari 0,60.

2. Analisis Linear Berganda

Untuk menganalisis variable dengan analisis linier berganda, berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X1, X2, X3) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.6
Analisis Linear Berganda

Model	B
1 (constant)	4.486
Komitmen	0.441
Budaya Organisasi	0.172
Motivasi	0.049

Sumber: Datadiolah oleh SPSS16, 2016

Berdasarkan table diatas dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.486 + 0,441X_1 + 0,172X_2 + 0,049X_3 + 2,129$$

Menurut persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 4,486 yang artinya variabel independen yaitu Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan.
2) Koefisien X_1 sebesar 0,441 yang artinya, setiap peningkatan variabel komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan.
3) Koefisien X_2 sebesar 0,172 yang artinya, setiap peningkatan variabel Budaya Organisas akan meningkatkan kinerja karyawan.
4) Koefisien X_3 sebesar 0,049 yang artinya, setiap peningkatan variabel Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Uji t dan Uji F.

a. Uji t

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana signifikansi secara sendiri-sendiri variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS 16 maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Model		t	Sig
1	(Constant)	2.107	0.038
	Komitmen	3.564	0.001
	Budaya Organisasi	2.306	0.023
	Motivasi	6.641	0.042

Sumber: Data diolah oleh SPSS16. 2016

Pengujian Koefisien Regresi:

Langkah-langkah melakukan uji t untuk variabel Komiten sebagai berikut:

1) Hipotesis

Ho_1 = Variabel Komitmen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha_1 = Variabel Komitmen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 (α = 5%). Berdasarkan tabel 4.8 signifikansi variabel Komitemn sebesar 0,01 artinya variable Komiten kecl besar dari tingkat signifikansi sehingga dapat dikatakan bahwa Ho ditolak.

3) Menenentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.8 maka t_{hitung} untuk variabel Komitmen sebesar 3,564.

4) Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada α = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n–k-1 atau 100-5-1= 94. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,98552 (1,986).

5) Kriteria pengujian

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ / $t_{hitung} > t_{tabel}$

6) Membandingkan thitung dengan ttabel Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,564> 1,986)

Berdasarkan teori, dijelaskan bahwa Komitmen merupakan bagian dari kinerja karyawan. Di mana komitmen organisasi tertanam dalam setiap karyawan maka berdampak positif pada kinerja karyawan dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang karyawan. Dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari

penelitian, dapat disimpulkan bahwa benar komitemn memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah-langkah melakukan uji t untuk variabel Budaya Organisasi sebagai berikut:

1) Hipotesis

   Ho_2 = Variabel Budaya Organisasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Ha_2 = Variabel Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Tingkat Signifikan yang digunakan adalah 0,05 (α = 5%). Berdasarkan tabel 4.8 signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,023 artinya variabel Budaya Organisasi lebih kecil dari tingkat signifikansi sehingga dapat dikatakan bahwa Ho ditolak.

3) Menenentukan t_{hitung}

   Berdasarkan tabel 4.8, maka t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 2,306.

4) Menentukan t_{tabel}

   Tabel distribusi t dicari pada α = 5%: 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n–k-1 atau 100-5-1= 94. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,98552 (1,986).

5) Kriteria pengujian

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ / $t_{hitung} > t_{tabel}$

6) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$(2,306> 1,986)

Berdasarkan teori, dijelaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan bagian dari kinerja karyawan. Di mana jika budaya organisasi baik maka berdampak positif pada kinerja karyawan dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang karyawan.

Dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa benar Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah-langkah melakukan uji t untuk variabel Motivasi sebagai berikut:

1) Hipotesis

Ho_3 = Variabel Motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha_3 = Variabel Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 (α = 5%). Berdasarkan tabel 4.8 signifikansi variabel Motivasisebesar

0,042 artinya variabel Motivasi lebih kecil dari tingkat signifikansi sehingga dapat dikatakan bahwa Ho ditolak.

3) Menenentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.8 maka thitung untuk variabel Motivasi sebesar 6,641

4) Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada α = 5%: 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n–k-1 atau 100-5-1= 94. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,98552 (1,986).

5) Kriteria pengujian

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ / $t_{hitung} > t_{tabel}$

6) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Nilai t_{hitung}> ttabel (6,641> 1,986)

Berdasarkan teori, dijelaskan bahwa Motivasi merupakan bagian dari kinerja karyawan. Di mana Motivasi merupakan kinerja karyawan untuk mengerjakan pekerjaan agar maksimal sesuai dengan harapannya.

Dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa benar Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel kualitas jasa yang terdiri atas Budaya organisasi, motivasi, dan komitmen serta bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.7
Hasil Uji F

ANOVA

Model		F	Sig.
1	Regression	8.478	0.000 [a]
	Residual		
	Total		

Sumber: Data diolah oleh SPSS16, 2016

Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1) Hipotesis

Ho = Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja simultan tidak mempun pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha = Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0.05 (α = 5 %) dan pada tabel 4.7 tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau sebesar 0% artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar 0 %.

3) Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, α = 5 %, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut:

df 1 = jumlah variabel; artinya df 1 = 5

sedangkan, df 2 = n-k-1; artinya df 2 = 94; (100-5-1)

jadi, dapat dilihat pada tabel F pada kolom 5 baris 94 yakni 2,31 atau dapat dicari pada program Ms. Excel dengan cara mengetik pada cell kosong =finv(0.05,5,94)lalu tekan enter. Hasilnya adalah 2,31127.

4) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

5) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

6) Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (8,478 > 2,31)

Berdarkan pengujian statistik dengan metode uji F, di mana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,000 dari standar signifikan yakni 5 % atau 0,05 dan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel}, di mana F_{hitung} 8,478 lebih besar dari F_{tabel} yakni 2,31, maka

dapat disimpulkan bahwa Ha diterima atau kualitas pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori dan hasil statistik penelitian berdasarkan uji F, Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.458	0.209	0.185	224.391

Sumber : Data diolah oleh SPSS 16

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (Komitmen, budaya organisasi, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dilihat pada tabel 4.9

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R^2 adalah 0.458, hal ini berarti 0,458 atau 45.8 % variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independent yaitu komitmen, budaya organisasi dan motivasi sedangkan sisanya 45.8% (100% - 45.8% = 54.2%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model). Jadi, hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel

independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut.

D. Pembahasan

Dari hasil analisis penelitian di atas dapat dipahami adanya pengaruh budaya organisasi, komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penjelasan masing masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lainnya (motovasi dan komitmen). Hasil ini menjelaskan bahwa budaya organisasi sangat penting bagi peningkatan kinerja di PT Adiraksa Atyanta. Hasil ini sesuai dengan teori Robbins (2001) yang menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susandi Priharianto (2012) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,motivasi berpengah positif terhadap kinerja karyawan .Demikian juga hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rochmat Nurgiansah (2015),

dengan hasil komitmen organisasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi maka kinerja karyawaan meningkat dengan asumsi variabel lainnya (budaya organisasi dan komitmen). Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi sangan penting bagi peningkatan kinerja di PT Adiraksa Atyanta. Hasil ini sesuai dengan teori Robbins (2008) yang menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mecapai tujuannya. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susandi Priharianto pada tahun (2012) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rochmat Nurgiansah (2015), dengan hasil komitmen organisasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kommitmen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel komitmen maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lainnya (budaya orgaisasi dan motivasi). Hasil ini sesuai dengan teori Robbins yang menjelaskan bahwa komitmen pada orang merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susandi Priharianto (2012) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rochmat Nurgiansah (2015), dengan hasil komitmen organisasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.