

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TELKOM AKSES KOTA MAKASSAR**



Oleh:

Rani

105611100220

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES KOTA MAKASSAR

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana Ilmu
Administrasi Negara (S.AP)



Disusun Dan Diajukan Oleh :

RANI

Nomor Induk Mahasiswa : 105611100220

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Proposal Penelitian : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Rani

Nomor Induk Mahasiswa : 105611100220

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

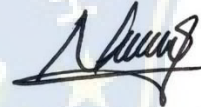
Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Hj. Ihyani Malik, S. Sos., M.Si



Nurbiah Tahir, S. Sos., M.AP

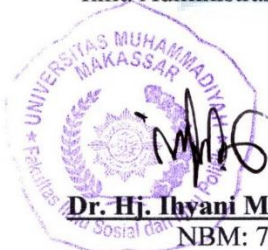
Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi

Ilmu Administrasi Negara

Ilmu Administrasi Negara



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730 727



Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si

NBM: 991742

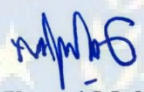
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/ undangan menguji ujian skripsi Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0263/FSP/A.4-II/V/45/2024 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Makassar pada hari Selasa, 21 Mei 2024.

Mengetahui:

KETUA

SEKERTARIS






Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., MS.i


Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si

NBM: 730727

NBM: 992797

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si (Ketua) ()
2. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si ()
3. Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd ()
4. Hamrun, S.IP., M.Si ()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Rani

Nomor Induk Mahasiswa : 105611100220

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar proposal penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Rani

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Syukur Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, Sang Pemilik dunia dan seisinya, tiada tuhan selain Allah dan hanya kepada-Nya lah kita patut memohon dan berserah diri. Shalawat selalu kita hanturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW Sang kekasih Allah, dengan syafaat dari beliau lah kita dapat terbebas dari zaman kejahiliyahan. Hanya karena nikmat kesehatan dan kesempatan dari Allah-lah yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas ilmu social dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Keluarga terkhusus kedua orang tuaku yang telah memberikan dukungan tak terhingga baik berupa materi maupun non materi. Dukungan berupa penyemangat dan doa yang tak terhingga untuk penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar , Sekaligus Pembimbing I yang

senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis , sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP Selaku sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial Politik Universitas Muhammadiyah Makassar .
Sekaligus Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Para dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal pengetahuan dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan.
7. Terima kasih kepada Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar yang telah bersedia membantu dan mengisi koesioner penulis.
8. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan BC20 atas segala bantuan selama penulis menempuh status sebagai mahasiswa, semoga citacita kita bersama dapat tercapai.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.
10. Terakhir terima kasih untuk diri sendiri, karna telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar

keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah dan menyelesaikan skripsi ini sebaik dan semaksimal mungkin.

Sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Penulis

Rani

ABSTRAK

Rani, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar, Di bimbing oleh Ihyani Malik dan Nurbiah Tahir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dan kinerja karyawan PT.Telkom Akses Kota Makassar. Selain itu dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode *explanatory research* untuk menjelaskan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar. Populasi terdiri dari 200 orang karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar, dengan sampel sebanyak 133 orang dengan teknik pengambilan sampel rumus *slovin*. Variabel independen adalah budaya organisasi, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Analisis data menggunakan *Software SPSS V.27* dengan metode univariat untuk melihat karakteristik responden dan analisis deskriptif serta analisis bivariat dengan menggunakan analisis regresi linier.

Penelitian menunjukkan budaya organisasi sudah terkategori baik dan paling dominan adalah indikator pelaksanaan norma dengan persentase 59%. Sedangkan kinerja karyawan paling dominan adalah indikator kualitas memperoleh 59,13% serta sudah terkategori baik. Pengujian hipotesis memperoleh *p-value* sebesar 0,000 dengan nilai 49,4% sehingga disimpulkan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Akses Kota Makassar dengan nilai 49,4%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Teori dan Konsep	12
C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis penelitian.....	20
E. Definisi Operasional.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	30
B. Jenis dan Tipe Penelitian	30

C. Populasi Dan Sampel	31
D. Teknik Pengumpulan Data	32
E. Penyajian Instrumen Penelitian.....	34
F. Penyajian Keabsahan Data	34
G. Teknik Analisis Data	35
BAB IV PENUTUP	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
B. Hasil Penelitian.....	43
C. Pembahasan	91
BAB V PENUTUP.....	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir	20
Gambar 4.1 Struktur PT.Telkom Akses	41



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	8
Tabel 3.1	33
Tabel 4.1	43
Tabel 4.2	44
Tabel 4.3	45
Tabel 4.4	46
Tabel 4.5	47
Tabel 4.6	48
Tabel 4.7	50
Tabel 4.8	53
Tabel 4.9	56
Tabel 4.10	59
Tabel 4.11	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan teknologi yang semakin pesat saat ini mendorong persaingan global antar perusahaan untuk melakukan perubahan dalam meningkatkan produktifitas menjadi perusahaan yang berdaya saing dan unggul (Jufrizen and Rahmadhani, 2020). Hal tersebut dilihat pada kebijakan zona ASEAN yaitu AFTA (*Asia Free Trade Area*) yang berdampak pada perkembangan perusahaan yang ada di Indonesia. Perkembangan tersebut mendorong tenaga kerja lokal harus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing yang memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan produktivitas kerja (Rahayu, 2012). Dampak dari kondisi tersebut menjadikan budaya organisasi menjadi penting dalam organisasi yang menjadi suatu nilai, kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam segala sesuatu yang ada dalam organisasi yang merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan pada masa lalu yang berdasar pada sikap manusia yang menerapkan nilai-nilai tersebut dalam penuh kesadaran dan tanggung jawab (Marliani, 2016).

Tercapainya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai aktor penggerak (Tumbelaka, Alhabsji, and Nimran, 2016). Dalam dunia bisnis modern, sumber daya manusia menjadi aspek terpenting dalam meraih kesuksesan dan sentral dalam menjalankan organisasi (Raj'ati and Shooshtri, 2016). Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Oleh

karena itu, setiap individu harus mampu bekerja dengan baik dan mempertahankan kinerjanya agar suatu organisasi mampu berkembang sesuai dengan kondisi lingkungan internal dan eksternal dan faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah budaya organisasi (Damayanti, 2021).

Menurut (Robbins, 2008) dalam (Kurniawan, 2018) bahwa budaya organisasi menjadi nilai yang diterapkan dan disebarluaskan dalam sebuah organisasi yang menjadi filosofi kerja bagi karyawan dan konsumen. Dan budaya organisasi merupakan faktor utama bagi Perusahaan dengan karakter yang dimiliki yang selaras akan tujuan Perusahaan. hal tersebut mendorong organisasi mampu mengelola lingkungan internal Perusahaan agar melahirkan karyawan-karyawan yang termotivasi dengan adanya norma-norma, nilai-nilai yang telah disepakati oleh pihak Perusahaan.

Budaya memiliki pengaruh penting dalam perkembangan dunia bisnis di Indonesia. Karena keanekaragaman budaya yang terdapat di Indonesia. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Budaya juga memiliki pengaruh penting dalam perkembangan dunia bisnis di Indonesia.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi ada yang ada dalam perusahaan. Budaya merupakan salah satu alat untuk mempererat hubungan yang terjalin dalam suatu organisasi dalam perusahaan.

Seiring dengan berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi adalah serangkaian kebiasaan yang dilakukan setiap saat oleh aktor dalam organisasi yang menjadi penggerak dalam proses organisasi. Kebiasaan ini yang cenderung terulang-ulang yang memiliki normative yang bersumber dari kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya secara bersama-sama (Wijayanto, 2013). Keberagaman karakter pada setiap individu menjadikan penerapan budaya juga beragam, dalam hal ini hasil dari penerapan budaya menghasilkan prasyarat apakah kinerja yang memuaskan, cukup dan kurang baik (Novziransyah, 2017) Hal ini menjadi perhatian dalam mengulas bagaimana kesuksesan dari kinerja organisasi yang ditopang oleh budaya organisasi yang secara harfiah diperangin oleh aktor individu yang beragam. Budaya organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing dengan menyatukan manajemen kerja yang mampu mengubah perilaku orang tersebut sehingga produktifitas kerja bisa meningkat untuk mendorong pendapatan, menurunkan biaya dan memperbaiki keuntungan (Rosvita, Setyowati, and Fanani, 2017). Suatu organisasi dapat berhasil dalam mengimplementasikan aspek ataupun norma budaya yang dapat mendorong organisasi tumbuh dan berkelanjutan serta sebagai penentu kesuksesan kinerja organisasi (Lukman Hadju, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi yang sebenarnya adalah bagaimana serangkaian norma/aturan yang menjadi pedoman bagi setiap

karyawan dalam menjalankan tugasnya. budaya organisasi menjadi Marwah bagi karyawan dalam menunjang kinerjanya. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat sumber daya manusia sebagai penggerak perlu adanya norma/aturan yang mengatur dinamika dalam Perusahaan. Kinerja yang baik didukung dengan kebutuhan yang disediakan oleh Perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan teori Budaya Organisasi mencakup indikator pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan Sejarah organisasi. pada kinerja Karyawan menggunakan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) mencakup indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Berdasarkan isu budaya yang sering terlihat dalam lingkungan perusahaan, terdapat kelemahan dari para pegawai dalam mengembangkan serta menjaga suasana kerja yang positif di mana terdapat kerjasama yang kurang harmonis di antara rekan kerja. Selain itu, hubungan di antara atasan juga cenderung lebih memprioritaskan wilayah kerja masing-masing, mengakibatkan ketidakselarasan dan kurangnya komunikasi antara rekan kerja. Penyebab dari situasi ini adalah karena terdapat keberagaman budaya organisasi yang saling bertentangan dan pihak-pihak yang berbeda berpegang pada pandangan mereka masing-masing. Akibatnya, fokus pada peningkatan kinerja perusahaan menjadi terpecah. Ketimpangan dalam kinerja, kedisiplinan, kerja sama, toleransi, dan berkompetisi untuk maju.

Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah pada perusahaan PT. Telkom Akses Kota Makassar yakni salah satu Perusahaan penyedia layanan

informasi dan komunikasi serta jaringan telekomunikasi di Indonesia. Sebagai Perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi tingkat persaingan yang cukup kompetitif, maka dituntut sebuah kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Karna dari pengamatan yang dilakukan bahwa kinerja karyawan mengalami. Budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan PT. Telkom Akses Kota Makassar yaitu sesuai surat edaran Menteri BUMN no. SE 7/MBU/07/2020 tanggal 1 juli 2020 tentang nilai-nilai utama sumber daya manusia di BUMN bahwa wajib menerapkan nilai-nilai utama yang disebut AKHLAK yang didefinisikan sebagai nilai-nilai Amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif yang mendasari perilaku instan BUMN.

Pada penelitian sebelumnya yang telah di kembangkan oleh (Parmitasari, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar” dengan variable penelitian yang ingin di capai yaitu kinerja dan budaya organisasi dapat mencapai hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa dari uji t, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

Berdasarkan dari latar belakang ini, maka penulis merasa untuk lebih mengetahui jelasnya mengenai, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan”, studi pada Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar.

B. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Makassar?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar.

D. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

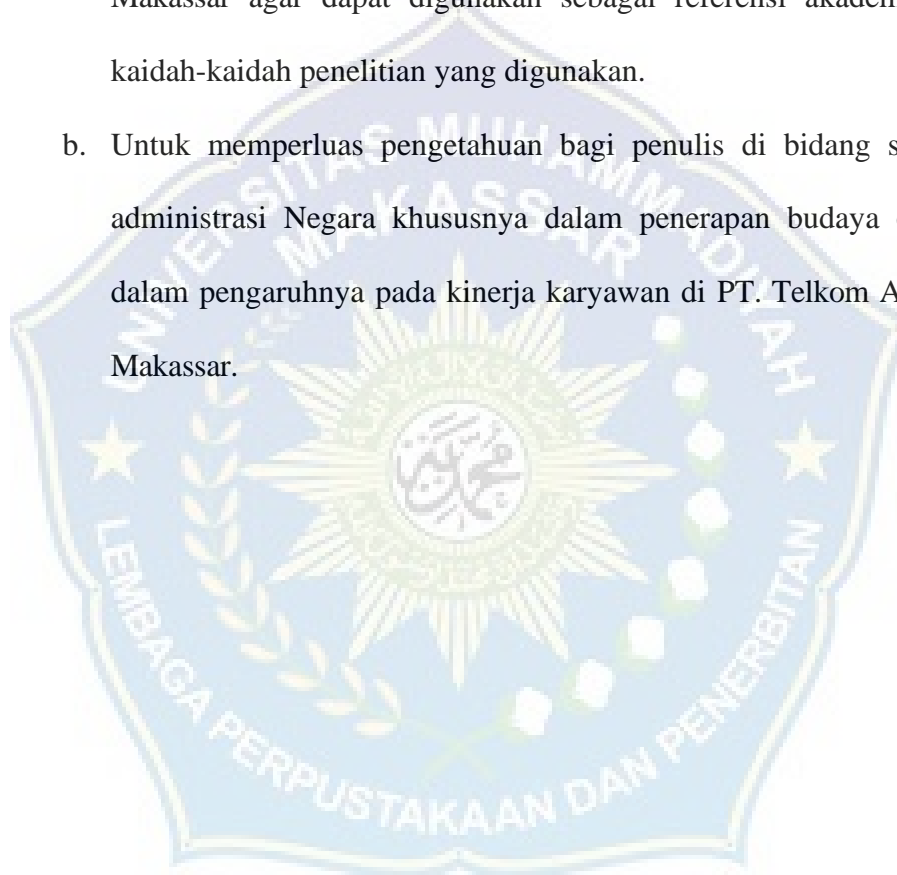
1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemikiran dan pengembangan studi Ilmu Administrasi Negara dalam pengembangan konsep budaya organisasi dalam pengaruhnya pada kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar.

2. Secara Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan yaitu:

- a. Pemanfaatan ini memberikan informasi penting bagi peneliti tingkat lanjut untuk memahami penelitian terkait konsep budaya organisasi dalam pengaruhnya pada kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar agar dapat digunakan sebagai referensi akademik sesuai kaidah-kaidah penelitian yang digunakan.
- b. Untuk memperluas pengetahuan bagi penulis di bidang studi ilmu administrasi Negara khususnya dalam penerapan budaya organisasi dalam pengaruhnya pada kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

No	Nama Penulis/ tahun/ judul	Tujuan	Jenis penelitian	Landasan Teori	Hasil Penelitian
1.	Wardani (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)	Perusahaan jasa erat kaitannya dengan penilaian kinerja yang tidak mencapai target.	Penelitian menggunakan penelitian <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi.	1. Asas keakraban oleh Tika (2012:51). 2. Asas Integritas oleh Sutrisno (2013:9). 3. kinerja karyawan kusriyanto (1991)	Hasil penelitian secara simultan ditemukan asas keakraban dan asas integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil parsial menunjukkan asas keakraban berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Lukman, (2019), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap	Untuk menguji nilai-nilai organisasi dalam nilai primer dan	Metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif	1. nilai primer yaitu nilai tujuan, nilai pengambilan keputusan secara	hasil penelitian didapatkan bentuk persamaan fungsional

	Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango	sekunder terhadap kinerja		<p>konsesnsu nilai keunggulan nilai kesatuan kepentingan nilai imbalan, nilai empris, nilai keakraban, nilai integritas.</p> <p>2. nilai sekunder yaitu Nilai berfokus pada Masyarakat, Nilai pengendalian disiplin, Nilai kewiraswastawan, Nilai pengambilan keputusan cepat, Nilai perencanaan jangka Panjang, Nilai teknologi canggih.</p>	<p>dalam secara simultan sebagai berikut:</p> <p>Persamaan jalur: $Y = 0.340X1 + 0.198X2 + 0.342 + 0.847\varepsilon$.</p> <p>Artinya budaya organisasi memang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango</p>
3.	Rijanto, (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi <i>Account Executive</i> PT Agrodana Futures)	Keterlambatan karyawan dapat menghambat produktivitas perusahaan, karena jam kerja yang dipakai untuk bekerja tidak efektif.	Menggunakan metode <i>pre-experimental designs</i> dengan pendekatan kuantitatif.	<p>Menurut Cameron dan Quinn (2006:46) yaitu <i>Clan adhocracy, market, hierarchy</i>.</p> <p>Menurut Dharma (2003:335) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai mean 4,444 dan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 4,3670 yang berarti keduanya berada dalam kategori sangat baik. Sementara</p>

					Budaya organisasi divisi account executive di PT Agrodana Futures memberikan 26,3% Pengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil Analisis dari penelitian terdahulu 2023

Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Wardani, Mukzam, and Mayowan, 2016) bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat mempengaruhi dengan temuan secara simultan ditemukan asas kekraban dan asas integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil parsial menunjukkan asas kekraban berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan teori yang digunakan Asas kekraban oleh Tika (2012:51), Asas Integritas oleh Sutrisno (2013:9).

Temuan yang sama ditemukan oleh (Lukman, 2019) bahwa hasil penelitian didapatkan bentuk persamaan fungsional dalam secara simultan sebagai berikut: Persamaan jalur: $Y = 0.340X_1 + 0.198X_2 + 0.342 + 0.847\varepsilon$. Artinya budaya organisasi memang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Teori yang digunakan yaitu nilai primer yaitu nilai tujuan, nilai pengambilan keputusan secara konsesnsu nilai keunggulan nilai kesatuan kepentingan nilai imbalan, nilai empris, nilai kekraban, nilai integritas. nilai sekunder yaitu Nilai berfokus pada Masyarakat, Nilai pengendalian disiplin,

Nilai kewiraswastawan, Nilai pengambilan keputusan cepat, Nilai perencanaan jangka Panjang, Nilai teknologi canggih. Jenis penelitian yang digunakan Metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif.

Dan dikuatkan oleh (Rijanto and Mukaram, 2018) bahwa Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai mean 4,444 dan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 4,3670 yang berarti keduanya berada dalam kategori sangat baik. Sementara Budaya organisasi divisi account executive di PT Agrodana Futures memberikan 26,3% Pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dari analisis terhadap penelitian terdahulu yang menguji hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sangat mempengaruhi mengingat budaya organisasi memiliki peran penting dalam suatu organisasi yang menjadi nilai-nilai yang dipedomani oleh karyawan sehingga memunculkan motivasi kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Namun perbedaan penelitiannya terletak pada teori yang digunakan.

B. Teori dan Konsep

1. Konsep dan teori Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu sistem bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi yang dapat membedakannya dari organisasi lainnya (Hendra, 2020). Suatu pola yang menggambarkan sebuah asumsi dasar yang normative yang dibentuk oleh suatu kelompok dengan tujuan mengatur dan mengatasi masalah baik yang dan akan timbul dalam suatu organisasi dikatakan sebagai budaya organisasi (Tirtayasa, 2019). Budaya organisasi merupakan filosofi dasar bagi sebuah organisasi yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama dan menjadi ciri khas utama dalam cara organisasi melakukan segala hal. Kemudian, keyakinan, norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi semua anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan mereka (Syihabuddin, 2019). Budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi yang pelajari sebagai perumus untuk menguraikan permasalahan yang terkait pada lingkungannya baik secara internal maupun eksternal. (Pribadi and Herlena, 2016).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sebuah sistem yang mengatur proses implementasi baik secara normative dengan menerapkan nilai-nilai yang kemudian dimaknai dalam perwujudannya. Budaya organisasi lahir karna adanya kesepakatan bersama atau diasumsikan bersama-sama dan juga merujuk pada pencapaian tujuan organisasi yang sejatinya dirancang untuk menyelesaikan permasalahan.

Budaya merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlihatan laryawan dapat menjelaskan tujuan dan arah strategi sebuah organisasi serta dilaksanakan sepenuhnya oleh organisasi hal tersebut dikemukakan oleh (Wirawan, 2007:129) dalam (Menuh and Saraswastini, 2023) mengenai indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi harus mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan.

3. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya

memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak dan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

5. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya

Menurut (Habudin, 2020), bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu antara lain:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat (societal values).
3. Faktor-faktor spesifik dari organisasi.
4. Nilai-nilai dari kondisi dominan.

Menurut Robbins (2003) dalam Moehariono (2012), budaya organisasi mempunyai tujuh ciri-ciri yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi Hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim, ukurannya kepuasan individu.
6. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan, organisasi menekankan diperhatikannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai ciri-ciri organisasi tersebut, berdasarkan tujuh karakteristik, maka akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu sendiri. Gambaran tersebut menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan didalamnya, dan cara anggotanya berperilaku. Miller dalam (Hadju and Adam, 2019) selanjutnya menyebut ada dua nilai yaitu delapan nilai primer dan empat nilai sekunder yang menjadi dasar budaya organisasi yaitu:

a. Nilai primer yaitu:

Nilai Tujuan, Nilai pengambilan keputusan secara konsensus, Nilai keunggulan, Nilai kesatuan kepentingan, Nilai imbalan, Nilai empiris, Nilai keakraban, Nilai integritas.

b. Nilai sekunder yaitu: Nilai Terfokus pada masyarakat, Nilai pengendalian yang disiplin, Nilai kewirausahaan, Nilai pengambilan keputusan yang cepat, Nilai perencanaan jangka panjang/jangka pendek, Nilai teknologi canggih.

2. Konsep dan Teori Kinerja

Kinerja karyawan berfungsi untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut (Sedarmayanti, 2020:182), kinerja mengacu pada perilaku yang merupakan serangkaian tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit tempat seseorang bekerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi didasarkan pada tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan aturan yang ada. Sementara itu, (Mangkunegara, 2017:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Stephen & Stephen (2016) adalah *“Employee performance is a term typical to the human resource field where employee performance can refer to the ability of employees to achieve organizational goals more effectively and efficiently”*. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah istilah yang khas untuk bidang sumber daya manusia dimana kinerja karyawan dapat merujuk kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi lebih efektif dan efisien. Selain itu, (Fahmi, 2017:188) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah proses yang dinilai dan diukur dalam rentang waktu tertentu, berdasarkan kesepakatan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja tidak hanya merujuk pada hasil akhir, tetapi juga mencakup serangkaian tindakan dan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Pengertian menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah standar kinerja untuk mengukur hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang menjadi tanggungjawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Kinerja atau performance adalah prestasi yang dihasilkan dari suatu proses, atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktifitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktifitas yang berkaitan sesuatu (output). Demikian pula kinerja pegawai berkaitan dengan sistem dan

standar yang dipergunakan organisasi dalam pencapaian tujuan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2000:67) sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi, diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut (Simamora, 2003) dalam (Lukman Hadju, 2019) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor Lingkungan, yang terdiri dari: Kemampuan dan Keahlian, Latar Belakang, Demografi.
- b. Faktor Psikologis, yang terdiri dari: Persepsi, Attitude, Personality, Pembelajaran, Motivasi.

- c. Faktor Organisasi, yang terdiri dari: Sumber Daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, Job Design.

Menurut Rivai dan Basri (2005) yaitu kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan tertentu. Indikator Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

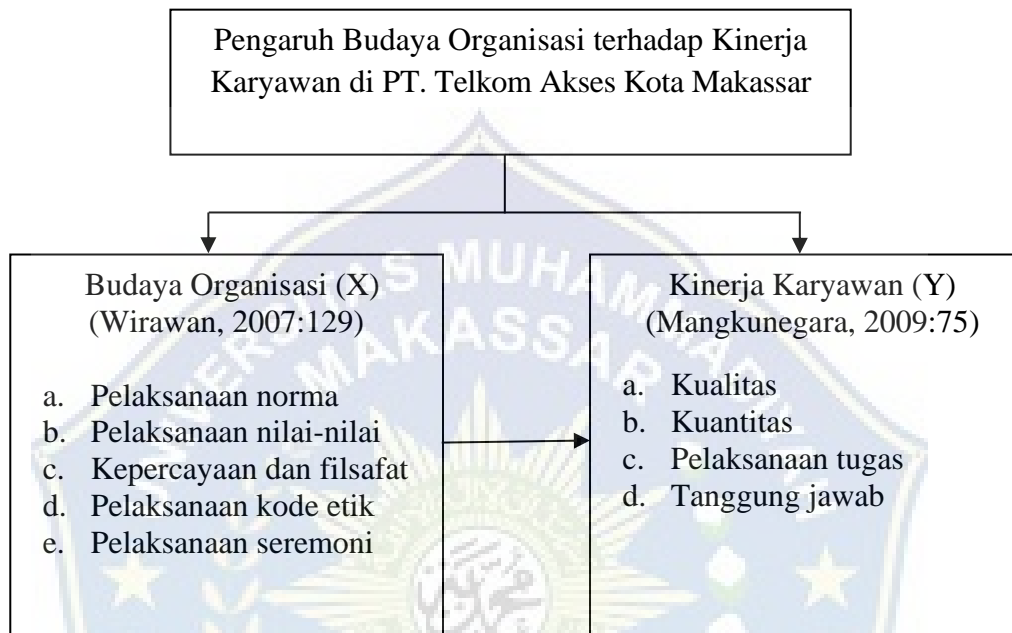
- a. Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka pikir yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teori wirawan, (2007) pada variabel (X) Budaya Organisasi mencakup indikator pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan Sejarah organisasi. Sedangkan variabel (Y) pada kinerja Karyawan menggunakan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75) mencakup indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Sehingga

variabel X (variabel bebas) akan di uji apakah berpengaruh terhadap variabel (Y), Hal tersebut dilihat pada gambar dibawah ini.

Bagan Kerangka Pikir:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar.

H0 : Diduga Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar.

E. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X)

Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi (Wirawan, 2007:129) dalam (Menuh and Saraswastini, 2023);

a. Indikator pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol. Contohnya dalam organisasi terdapat peraturan mengenai kedisiplinan waktu, dan melaksanakan peraturan yang ada misalnya 3S (senyum salam sapa), dan menaati aturan yang telah dibuat atau disepakati.

Norma di PT. Telkom Akses Kota Makassar Dalam pelaksanaan norma ukuran yang dicapai adalah Ketika suatu norma/aturan yang telah ditetapkan dan disepakati menjadi pedoman dalam menjalankan

organisasi. Bilamana terdapat karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan maka akan mendapatkan sanksi berupa, teguran, surat pernyataan sesuai keputusan pimpinan.

Indikator pelaksanaan norma meliputi :

1. Mematuhi norma
2. Melaksanakan peraturan yang telah berlaku

b. Indikator pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi harus mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan. Contohnya dalam menjalankan tugasnya seorang karyawan harus mampu mempertanggungjawabkan apa yang dikerjakan dengan mengedepankan sikap kejujuran dan keterbukaan tersebut. Seorang karyawan harus memosisikan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya, sehingga hal tersebut mampu menjadi standardisasi seorang pegawai mampu meningkatkan kinerjanya.

Pelaksanaan nilai-nilai PT. Telkom Akses Kota Makassar Ukuran dalam pencapaian indikator pelaksanaan nilai-nilai adalah penerapan kode etik yang mewajibkan seluruh karyawan untuk

melaksanakannya secara profesional dengan sikap kejujuran, integritas dan keterbukaan.

Indikator pelaksanaan nilai-nilai meliputi :

1. Dapat membedakan hal yang baik dan buruk dalam bekerja
2. Bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

c. Indikator kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, contohnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak kan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Kepercayaan dan filsafat di PT. Telkom Akses Kota Makassar Ukuran dalam pencapaian indikator kepercayaan dan filsafat adalah Ketika seorang karyawan diberikan tugas sesuai dengan keahliannya dengan memberikan kepercayaan penuh dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga Perusahaan dalam hal ini pimpinan memberikan

upah sesuai tingkat kemampuan atau prestasi yang diraih setiap karyawan. Sehingga memunculkan motivasi kerja yang optimal dan profesional.

Indikator kepercayaan dan filsafat :

1. Memiliki integritas dalam mengemban tugas
2. Memiliki rasa saling percaya diantara karyawan

d. Indikator pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Contohnya mengucapkan salam saat bertemu, meminta maaf setelah melakukan kesalahan, mengucapkan terima kasih saat menerima pertolongan, menjaga kebersihan tempat, dan tidak mengambil hak orang lain yang bukan milik.

Pelaksanaan kode etik di PT. Telkom Akses Kota Makassar ukuran dalam pencapaian indikator pelaksanaan kode etik adalah melaksanakan dengan baik segala ketentuan yang berlaku bagi setiap karyawan.

Indikator kode etik meliputi :

1. Melaksanakan kode etik
2. Mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan

e. Indikator pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya. Contohnya: memberikan apresiasi terhadap kinerja yang dilakukan dengan mengadakan kegiatan untuk mempererat silaturahmi, dan mengingatkan kembali nilai-nilai yang telah dilaksanakan selama proses pelaksanaan dari norma.

Pelaksanaan seremoni di PT. Telkom Akses Kota Makassar ukuran dalam pencapaian indikator pelaksanaan seremoni adalah dengan melaksanakan nilai-nilai yang terkandung dalam norma sesuai dengan pelaksanaannya. Hal tersebut dicapai dengan penguatan norma yang selama ini diterapkan.

Indikator pelaksanaan seremoni meliputi :

1. Melaksanakan hari-hari penting organisasi
2. Melaksanakan serangkaian kegiatan yang telah dijadwalkan oleh pimpinan

2. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005). Indikator yang digunakan menurut Anwar (Mangkunegara, 2009:75) yaitu:

a. Indikator kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Pada kualitas kerja menekankan pada kemampuan setiap karyawan, contohnya seorang karyawan harus dituntut untuk menguasai bidang kerja yang ditekuni dengan skill yang dimiliki. Kemampuan dari karyawan yang ditingkatkan menjadi dasar bagaimana seorang karyawan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. orientasi dari kemampuan dari karyawan yang dimilikinya adalah keberhasilan yang hendak dicapai. Hal tersebut menjadi dasar bagaimana kemampuan menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan kerja yang sesuai dengan tuntutan kerja. Sehingga meningkatkan kinerjanya.

Kualitas di PT. Telkom Akses Kota Makassar ukuran pencapaian indikator kualitas adalah dengan melihat produktifitas kerja setiap karyawan yang ditunjukkan dengan prestasi yang diraih baik dari segi kehadiran, ketepatan waktu, disiplin kerja dan tanggung jawab.

Indikator kualitas meliputi :

1. Penguatan skill
2. Bekerja sesuai dengan fungsinya

b. Indikator Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Pada kuantitas kerja menekankan pada kecepatan atau efisiensi dari karyawan. Contohnya seorang karyawan mengerjakan tugasnya tanpa menunda-nunda dan mengerjakannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Sejalan dengan ketepatan dan kecepatan dari kualitas kerja dari karyawan tentunya merujuk pada kepuasan kerja. Sehingga mampu meningkatkan kinerja dari karyawan.

Kuantitas di PT. Telkom Akses Kota Makassar ukuran pencapaian indikator kuantitas adalah dalam menjalankan tugasnya karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan cepat dan tepat. Tanpa menunda-nunda tugas yang diberikan.

Indikator kuantitas meliputi :

1. Bekerja tepat waktu
2. Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan

c. Indikator pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Pada

pelaksanaan tugas seorang karyawan harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik secara profesionalitas dengan mampu menjalin kerja sama terhadap karyawan yang lainnya dengan menjaga kekompakan antar karyawan.

Pelaksanaan tugas di PT. Telkom Akses Kota Makassar ukuran pencapaian indikator pelaksanaan tugas adalah bagaimana seorang karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan tepat tanpa melakukan kesalahan dengan sikap profesional dengan membangun kerjasama antara karyawan satu dengan yang lainnya.

Indikator pelaksanaan tugas meliputi :

1. Inovatif dan kooperatif dalam melaksanakan pekerjaan
2. Bersikap profesional dalam bekerja

d. Indikator tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan. Dalam menjalankan kinerja karyawan harus mampu mempertanggungjawabkan hasil kerja yang dia capai. Hal tersebut menjadi dasar bagaimana seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

Tanggung jawab di PT. Telkom Akses Kota Makassar ukuran penerapan indikator tanggung jawab adalah yang berkaitan dengan sarana dan prasarana kerja yang memadai yang mampu menunjang kinerja karyawan. Namun setiap sarana yang dipakai harus dijaga dan dirawat

dengan baik sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat dicapai dan tujuan organisasi dapat direalisasikan.

Indikator tanggung jawab meliputi :

1. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan
2. Menyadari setiap perilaku dan selalu melakukan intopeksi diri



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu dan lokasi penelitian ini yaitu:

1. Waktu

Waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu kurang lebih dua bulan. Setelah seminar proposal dilakukan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di lakukan di PT. Telkom Akses Kota Makassar yang berada di Kawasan yang layang di Jalan Panakukang Kota Makassar. Alasan melakukan penelitian di lokasi ini adalah karena Perusahaan ini terhitung sejak tanggal 6 juli 1965 hingga saat ini sudah berdiri selama 58 tahun, sehingga dapat dikatakan PT. Telkom Akses Kota Makassar memiliki serta menerapkan budaya organisasi yang mendorong kerja yang sangat menarik yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Adapun jenis dan tipe penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (Sugiyono, 2020) adalah, “metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan menggunakan

pengumpulan data, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan pengaruh sebab akibat antar variabel. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* karena penelitian ini berusaha menjelaskan bagaimana hubungan karakteristik budaya organisasi (X) terhadap pengaruhnya kepada kinerja karyawan (Y).

C. Populasi Dan Sampel

Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Populasi

Sugiyono Sugiyono (2015:80) menjelaskan, “populasi adalah wilayah yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diamati serta diukur dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar berjumlah 200 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005:91), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki”. Penelitian ini dalam menentukan sampel menggunakan teknik sampel *Random sampling*. Salah satu alasan karena pemilihan dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah sampel yang diambil adalah 133 orang dari 200 populasi.

$$\begin{aligned}n &= \frac{n}{1 + n (e)^2} \\&= \frac{200}{1 + 200 \times (0,05)^2} \\&= \frac{200}{1 + 200 \times 0,0025} \\&= \frac{200}{1 + 0,5} = \frac{200}{1,5} \\&= 133\end{aligned}$$

Ket :

N = Populasi

e = 0,05

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, Dalam penelitian ini menyebarkan koesioner dalam bentuk online dengan menggunakan google form.

Dalam tes (angket) ini terdapat pilihan jawan untuk setiap butir soal, secara spesifik, yaitu sebagai berikut :

1. Sangat Baik : diberi skor 4
2. Baik : diberi skor 3
3. Kurang Baik : diberi skor 2
4. Tidak Baik: diberi skor 1

KISI -KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Tabel 3.1

(Kuesioner Penelitian)

No.	Variabel	Indikator	No. Item
1.	Budaya organisasi (X) Wirawan (2007)	a. Pelaksanaan norma b. Pelaksanaan nilai-nilai c. Kepercayaan dan filsafat d. Pelaksanaan kode etik e. Pelaksanaan seremoni	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2.	Kinerja karyawan (Y) Mangkunegara (2009)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab	1,2,3 4,5 6,7,8 9

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan sejumlah data-data tertulis, dokumen-dokumen penting dari sejumlah literatur dan bahan Pustaka.

E. Penyajian Instrumen Penelitian

Adapun Teknik pengabsahan data yang digunakan adalah:

1. Uji validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2017). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

- a. Jika nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian realibilitas menggunakan program SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable, bila koefisien reliabilitas (r) $> 0,6$ (Siregar, 2017).

F. Penyajian Keabsahan Data

1. Uji normalitas data, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas data, yaitu untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

G. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Statistik Deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:147) Pengertian data analisis statistik deskriptif adalah, “salah satu cara menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa adanya membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Tentukan Presentase data hasil (kuesioner) yang diperoleh dari variable X dan Y dengan menggunakan rumus rasio, yaitu :

Tabel kriteria jawaban responden

Presentase jawaban	Tafsiran Kualitatif
70% - 100%	Sangat Baik
51% - <75%	Baik
26% - <50%	Kurang Baik
0% - <25%	Tidak Baik

Tujuan dari analisis tersebut adalah untuk mendeskripsikan data sampel yang di dapat melalui penyebaran angket kepada respondenn yaitu karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar.

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013, p. 46). Pengujian validitas

dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah (Ghozali, 2005):

Jika nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas Uji realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian realibilitas menggunakan program SPSS. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable, bila koefisien reliabilitas

$(r) > 0,6$ (Siregar, 2013, p. 57).

Uji t (Uji Signifikasi Variabel) Uji t ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial (per variabel) antara kelompok independent terhadap dependent. Kaidah pengujiannya (Siregar, 2013):

Ho: $\beta_1 =$ tidak ada pengaruh

Hi: $\beta_1 =$ ada pengaruh

Jika: $\text{Sig} \leq \alpha = 5\%$, maka Ho ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent dan variabel dependent.

Jika: $\text{Sig} > \alpha = 5\%$, maka Hi diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent dan variabel dependent.

Uji F (Uji Simultan secara bersama-sama) Uji F ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara.

kelompok independent terhadap dependent. Kaidah pengujiannya adalah (Siregar, 2013):

Menentukan tarif $\alpha = 5\%$. Jika nilai signifikansi $\leq 5\%$, maka variabel dependent secara bersama-sama berpengaruh pada independent. Jika, nilai signifikansi $> 5\%$, maka variabel dependent secara bersama-sama tidak berpengaruh pada independent (Wibowo, 2012).

Jika, $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya secara bersama-sama variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara bersama-sama variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Uji R^2 ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. R^2 adalah 0 dan 1, jika nilai mendekati 1 maka variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent (Ghozali, 2005).

Analisis Regresi Sederhana Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui arah positif atau negatif hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Telkom Akses

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (TELKOM) adalah perusahaan terbesar di Indonesia yang menyediakan jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*). TELKOM, yang juga dikenal sebagai perusahaan atau perusahaan, menyediakan layanan telepon tidak bergerak kabel (*fixed wire line*), telepon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), telepon bergerak (*cellular*), data, internet, dan jaringan, baik secara langsung maupun melalui perusahaan mitra.

Pada tahun 2006, PT. TELKOM, Tbk memulai Kerja Sama Operasi (KSO) dengan beberapa mitra. KSO ini dimulai pada 1 Januari 2006 di Divisi Regional I Sumatra dengan PT. Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo); Divisi Regional III Jawa Barat dan Banten dengan PT. Aria West Internasional (Aria West); Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta dengan PT. Mitra Global Telekomunikasi Indonesia (MGTI); dan Divisi Regional VI Kalimantan dengan PT. Daya Mitra Telekomunikasi. Undang-Undang Nomor 36/1999 dibuat untuk menghapus monopoli penyelenggaraan telepon.

Sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia, PT. Telkom, Tbk membeli 35% saham Telkomsel dari PT. Indosat. Transaksi ini membuat PT. Telkom, Tbk

menguasai 70,72% saham Telkomsel, dan PT. Telkom, Tbk membeli 90,32% saham Dayamitra dan memasukkan laporan keuangan Dayamitra ke laporan keuangan PT. Telkom, Tbk. Pada tahun 2002, PT. Telkom, Tbk membeli seluruh saham Paramindo dalam tiga tahap. Itu membeli 30% saham saat perjanjian jual beli ditandatangani pada tanggal 15 Agustus 2002, 15% saham pada tanggal 30 September 2003, dan 55% saham terakhir pada tanggal 31 Desember 2004. Sejak duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal terjadi pada Agustus 2002, PT. Telkom, Tbk harus membuat strategi baru untuk membangun dan mengembangkan usaha perusahaannya karena PT. Telkom, Tbk menjual 12,72% saham Telekomunikasi kepada Singapura Telecom, yang membuat PT. Telkom, Tbk memiliki saham Telkom 65%.

Anak perusahaan Telkom, PT Telkom Akses (PTTA), yang sahamnya sepenuhnya dimiliki oleh Telkom, bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. PTTA didirikan sebagai bagian dari komitmen Telkom untuk terus mengembangkan jaringan *broadband* untuk memberikan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Telkom berusaha memberikan koneksi internet murah dan berkualitas tinggi. Ini akan memungkinkan perusahaan bersaing di pasar global. PTTA diharapkan akan meningkatkan jaringan akses *broadband* di Indonesia. Selain instalasi jaringan akses *broadband*, PT Telkom Akses menyediakan layanan tambahan lainnya. Ini

termasuk Peralatan Terminal (NTE) dan Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan (*O&M Operation & Maintenance*) jaringan akses *broadband*.

1. Visi dan Misi PT. Telkom Akses Kota Makassar

a. Visi

“Menjadi perusahaan jasa operasional dan pemeliharaan jaringan *broadband* dan jasa konstruksi infrastruktur telekomunikasi yang terdepan dikawasan nusantara yang berorientasi kepada kualitas prima dan kepuasan seluruh *stakeholder*”

b. Misi

1. Mendukung suksesnya pengembangan perluasan dan peningkatan kualitas infrastruktur jaringan akses PT. Telkomunikasi Tbk.
2. Memberikan layanan prima dengan orientasi tepat mutu, tepat waktu dan tepat volume infrastruktur jaringan akses.
3. Menciptakan tenaga kerja yang professional, handal dan cakap dibidang teknologi jaringan akses dan membina hubungan baik dengan lingkungan terkait pekerjaan konstruksi.
4. Memberikan hasil terbaik bagi seluruh stakeholder

c. Motto

1. PT. Telkom Akses menjamin kepuasan setiap pelanggan, baik itu institusi maupun pelanggan akhir serta kepuasan stakeholder.
2. PT. Telkom Akses memiliki komitmen memberikan layanan terbaik melalui pengelolaan ekselen jasa konstruksi dan *manage*.

3. PT. Telkom Akses meningkatkan mutu dan kinerja melalui perbaikan secara berkesinambungan dalam rangka memenuhi persyaratan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan stakeholder serta mendorong pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Kota Makassar

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi dan bentuknya sendiri, tergantung pada tujuan dan jenis operasi yang dijalankan perusahaan. Salah satu tujuan dari mempelajari struktur organisasi perusahaan adalah untuk mengetahui bagaimana tugas, wewenang, dan tanggung jawab dibagi dalam organisasi sehingga orang dapat bekerja sama dengan baik. Suatu organisasi juga merupakan struktur hubungan dan posisi satuan organisasi.



Sumber: Data diolah, Tahun 2024

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Kota Makassar

Budaya organisasi di PT. Telkom Akses Kota Makassar mencerminkan nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan secara keseluruhan, serta pengaruh dari budaya lokal di wilayah Makassar. Adapun Budaya organisasi di perusahaan besar seperti Telkom Akses dapat mencakup nilai-nilai seperti:

1. Komitmen pada kualitas pelayanan, Telkom Akses menekankan pentingnya memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan, dan budaya organisasi dapat mencerminkan komitmen ini melalui orientasi terhadap kepuasan pelanggan.
2. Inovasi dan Teknologi, Sebagai perusahaan teknologi informasi dan komunikasi, Telkom Akses mendorong budaya inovasi di antara karyawan-karyawannya, dengan fokus pada pengembangan teknologi terkini dan solusi-solusi kreatif.
3. Kerjasama dan Kolaborasi, Budaya organisasi Telkom Akses menekankan pentingnya kerjasama antar tim dan kolaborasi di seluruh departemen untuk mencapai tujuan bersama.
4. Keterbukaan dan Komunikasi, Telkom Akses mendorong budaya terbuka dan komunikatif, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, memberikan umpan balik, dan berkomunikasi dengan jelas.
5. Pemberdayaan Karyawan, Budaya organisasi dapat mencerminkan pendekatan Telkom Akses dalam memberdayakan karyawan dengan memberikan peluang pengembangan karir, pelatihan, dan dukungan untuk pertumbuhan profesional mereka.

Adapun Budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan PT. Telkom Akses Kota Makassar yaitu sesuai surat edaran Menteri BUMN no. SE 7/MBU/07/2020 tanggal 1 juli 2020 tentang nilai-nilai utama sumber daya manusia di BUMN bahwa wajib menerapkan nilai-nilai utama yang disebut AKHLAK yang didefinisikan sebagai nilai-nilai Amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif yang mendasari perilaku instan BUMN.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan antara perempuan dan laki-laki berdasarkan sifat, peran, dan posisi.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH ORANG	PRESENTASE %
Laki-Laki	71	53,4%
Perempuan	62	46,6%
Total	133	100%

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki adalah 71 orang, Sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan adalah 62 orang.

b. Usia

Usia adalah umur yang dihitung sejak dia lahir hingga waktu umur ini dihitung, maka dari itu umur dihitung sejak tahun kelahirannya/

Tabel 4.2

Usia

USIA	JUMLAH ORANG	PRESENTASE
20-30 Tahun	121	91%
31-40 Tahun	9	6,8%
41-50 Tahun	3	2,3%
TOTAL	133	100%

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun adalah 121 orang, usia 31-40 tahun adalah 9 orang, sedangkan responden dengan usia 41-50 tahun adalah 3 orang.

c. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar berdasarkan lama bekerja disajikan pada table berikut :

Tabel 4.3

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	58	43,60%
1-5 Tahun	66	49,6%
6-10 Tahun	6	4,5%
>15 Tahun	3	2,3%
JUMLAH	133	100%

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar yang berusia <1 tahun berjumlah 58 orang, 1-5 Tahun 66 orang, 6-10 Tahun 6 orang dan >15 tahun ada 3 orang.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu membandingkan nilai korelasi r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada distribusi nilai r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan total responden sebanyak 133, dimana $N-2 = 133 - 2 = 131$ yaitu 0,1703. Pengujian validitas instrumen penelitian, dilakukan pada variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut merupakan hasil uji validitas item pernyataan kuesioner pada variabel

tersebut yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	BO.1	0,595	0,1703	Valid
	BO.2	0,685	0,1703	Valid
	BO.3	0,787	0,1703	Valid
	BO.4	0,735	0,1703	Valid
	BO.5	0,701	0,1703	Valid
	BO.6	0,666	0,1703	Valid
	BO.7	0,738	0,1703	Valid
	BO.8	0,741	0,1703	Valid
	BO.9	0,679	0,1703	Valid
	BO.10	0,806	0,1703	Valid
Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0,632	0,1703	Valid
	KK.2	0,646	0,1703	Valid
	KK.3	0,768	0,1703	Valid
	KK.4	0,796	0,1703	Valid
	KK.5	0,804	0,1703	Valid
	KK.6	0,784	0,1703	Valid
	KK.7	0,822	0,1703	Valid
	KK.8	0,768	0,1703	Valid
	KK.9	0,752	0,1703	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan table 4.1 di atas Dapat dilihat dari tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y). dapat dikatakan valid seluruhnya, karena seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel atau rhitung > 0,1703 pada taraf signifikansi 0,05.

Oleh karena itu, semua pernyataan kuesioner pada setiap variabel dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* yang di uji dengan menggunakan SPSS, suatu variabel disebut reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Budaya Organisasi (X)	0,890	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	9

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2024

Dapat dilihat dari tabel hasil uji reliabilitas di atas bahwa dari 10 item pernyataan kuesioner variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890. Artinya variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang berarti bahwa item pernyataan pada variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel sebagai instrument alat ukur penelitian.

Dapat dilihat dari tabel hasil uji reliabilitas di atas bahwa dari 9 item pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893. Artinya variabel tersebut memiliki nilai

Cronbach's Alpha > 0,60 yang berarti bahwa item pernyataan pada variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel sebagai instrument alat ukur penelitian.

1. Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif yaitu memberikan suatu gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standard, deviation, minimum, maximum, dan sum.

Tabel 4.6

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Organisasi	133	37,00	50,00	5898,00	44,3459	3,87698
Kinerja_Karyawan	133	28,00	45,00	5103,00	38,3684	4,44916
Valid N (listwise)	133					

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai N merupakan jumlah data yang diteliti sebanyak 133 orang responden. Berdasarkan variable budaya organisasi didapatkan nilai keseluruhan sum/jawaban sebesar 5898, nilai minimum sebesar 37, nilai maximum sebesar 50, nilai rata-rata atau mean sebesar 44,34 dan standar deviation sebesar 3,87. Selanjutnya variable kinerja karyawan didapatkan nilai keseluruhan sum/jawaban sebesar 5103, nilai minimum sebesar 28, nilai maximum sebesar 45, nilai rata-rata atau mean sebesar 38,36 dan standar deviation sebesar 4,44. Berdasarkan data yang diperoleh terkhusus nilai *mean* atau rata-rata budaya organisasi dan kinerja karyawan sudah terkategori baik dari keseluruhan implementasi masing-masing indikator ketercapaian variabel

yang diterapkan di PT.Telkom Akses Kota Makassar. Namun tentu saja masih dapat ditingkatkan dengan melihat masing-masing indikator secara terpisah berdasarkan yang paling rendah hingga yang paling tinggi skornya.

1. Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Hasil Analisis Deskriptif Tanggapan responden Tentang Budaya Organisasi di PT Telkom Akses Kota Makassar. Berdasarkan pengukuran variabel Budaya Organisasi di PT Telkom Akses Kota Makassar. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan. Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi. Setelah peneliti melakukan pengumpulan data pada saat penelitian dengan membagikan kuisioner atau angket, maka selanjutnya peneliti melakukan analisa data tentang variabel X yaitu budaya organisasi dan ada 5 indikator untuk mengukur budaya organisasi, yaitu :

a. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Pelaksanaan norma merupakan bagian dari indikator dalam variabel budaya organisasi, Contohnya dalam organisasi terdapat peraturan mengenai kedisiplinan waktu, dan

melaksanakan peraturan yang ada misalnya 3S (senyum salam sapa), dan menaati aturan yang telah dibuat atau disepakati. Maka dari itu untuk mendeskripsikan pernyataan dari 133 responden terhadap indikator pernyataan dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Indikator Pelaksanaan Norma

Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH (%)
Saya selalu menaati norma norma yang berlaku dalam perusahaan	36,8	60,9	0,8	1,5	100
Perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar norma	41,4	57,1	0,8	0,8	100
Rata-rata	39,1	59	0,8	1,15	100%

Sumber: Data diolah SPPS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, pada item pernyataan 1 yaitu Saya selalu menaati norma yang berlaku dalam perusahaan, ditemukan bahwa 36,8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menaati norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Sebagian besar karyawan, yaitu 60,9%, setuju dengan pernyataan tersebut. Hanya 0,8% karyawan yang tidak setuju dan 1,5% yang sangat tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Telkom Akses memiliki komitmen tinggi terhadap kepatuhan pada aturan dan norma perusahaan, mencerminkan budaya kerja yang disiplin dan teratur di perusahaan tersebut. Tingkat

kepatuhan yang tinggi ini dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang kuat, pelatihan yang efektif, dan mekanisme pengawasan yang ketat, yang bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan sesuai dengan standar etika yang ditetapkan.

Selanjutnya, pada pernyataan 2 yakni Perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar norma diketahui bahwa mayoritas karyawan, sebesar 41,4% menyatakan sangat setuju dan 57,1% setuju bahwa perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar norma. Hanya sejumlah kecil yang tidak setuju dan sangat tidak setuju, masing-masing sebesar 0,8%. Hal ini menunjukkan bahwa PT Telkom Akses memiliki sistem yang jelas dan tegas dalam penegakan aturan, yang kemungkinan besar membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Penegakan disiplin ini menjadi penting untuk menjaga standar perilaku profesional dan etika kerja, sehingga dapat mendukung keberlanjutan operasional dan reputasi perusahaan.

Nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator pelaksanaan norma di PT Telkom Akses Kota Makassar menunjukkan variasi yang cukup besar antara kategori-kategori yang diukur. Mayoritas karyawan berada di kategori setuju (59%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan. Namun demikian, terdapat juga sejumlah karyawan yang berada di bawah standar, terutama yang masuk dalam kategori sangat

tidak setuju (1,15%) dan tidak setuju (0,8%). Kondisi ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk mungkin kurangnya pemahaman terhadap norma yang berlaku, kurangnya sumber daya atau dukungan yang diberikan kepada karyawan, atau bahkan kurangnya kesadaran akan pentingnya mematuhi norma yang ditetapkan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi penyebab pasti dari variasi ini dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan pelaksanaan norma secara keseluruhan.

b. Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi harus mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan. Nilai-nilai merupakan bagian dari indikator dalam variabel budaya organisasi yang digunakan mengukur budaya organisasi karyawan PT Telkom Akses Kota Makassar, maka dari itu untuk mengukur budaya organisasi maka dapat diukur melalui sub indicator dalam dua pernyataan, yaitu dapat membedakan hal baik dan buruk dalam bekerja dan selalu jujur dalam melaksanakan dan pekerjaan. Untuk

mendeskrripsikan pernyataan dari 133 responden terhadap sub indicator dapat dilihat dalam pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.8
Pelaksanaan Nilai-nilai

Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
Saya dapat membedakan hal baik dan buruk dalam bekerja	53,4	45,9	-	0,8	100
Saya selalu jujur dalam melaksanakan dan pekerjaan	51,1	47,4	0,8	0,8	100
Rata-rata	52,25	46,65	0,8	0,8	100 %

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan Gambar 4.8 mengenai indikator pelaksanaan nilai dapat, dimana pada pernyataan 1 yakni Saya dapat membedakan hal baik dan buruk dalam pekerjaan hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 53,4% karyawan sangat setuju dan 45,9% setuju dengan pernyataan tersebut, sementara tidak ada yang tidak setuju dan hanya 0,8% yang sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut mayoritas karyawan memiliki pemahaman yang jelas dan konsisten tentang etika kerja dan pengambilan keputusan yang tepat. Tingkat persetujuan yang tinggi ini bisa diindikasikan oleh budaya perusahaan yang kuat, program pelatihan yang efektif, dan komunikasi yang baik mengenai standar dan nilai-nilai kerja yang diharapkan. Adanya kesadaran yang tinggi tentang hal ini sangat

penting untuk memastikan produktivitas yang optimal dan terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan berintegritas.

Selanjutnya, pada pernyataan 2 yakni Saya selalu jujur dalam melaksanakan dan pekerjaan menunjukkan bahwa sebesar 51,1% karyawan sangat setuju bahwa mereka selalu jujur dalam bekerja, sedangkan 47,4% setuju dengan pernyataan tersebut, hanya 0,8% yang tidak setuju, dan 0,8% yang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan merasa bahwa mereka mempraktikkan kejujuran secara konsisten dalam lingkungan kerja mereka. Kejujuran yang tinggi di kalangan karyawan penting karena membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen serta antara perusahaan dan klien. Kepercayaan ini menjadi landasan penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Selain itu, dengan mayoritas karyawan yang setuju bahwa mereka jujur, ini juga menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menanamkan nilai-nilai integritas dalam budaya kerja mereka. Dukungan terhadap kejujuran dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan memastikan operasional berjalan dengan transparan dan efisien.

Kemudian, nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator pelaksanaan nilai di PT Telkom Akses Kota Makassar menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung berada pada kategori sangat setuju sebesar 52,25% dan setuju sebesar 46,65%) sementara

persentase kecil dari responden berada pada kategori tidak setuju (0,8%) dan sangat tidak setuju (0,8%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pelaksanaan nilai-nilai di perusahaan berjalan baik. Namun, persentase kecil dari responden yang tidak setuju atau sangat tidak setuju menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan atau peningkatan dalam implementasi nilai-nilai tersebut. Beberapa penyebab potensial dari variasi dalam penilaian ini mungkin termasuk perbedaan persepsi atau pengalaman antara karyawan, kurangnya pemahaman tentang nilai-nilai perusahaan, atau kurangnya konsistensi dalam penerapan nilai-nilai tersebut di seluruh organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan konsistensi dan efektivitas pelaksanaan nilai-nilai, mungkin perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut, komunikasi yang lebih baik, serta upaya untuk memperjelas harapan dan standar perusahaan terkait dengan nilai-nilai tersebut.

c. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, contohnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak kan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi

sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka, maka dari itu untuk mengetahui indikator budaya organisasi dapat diukur melalui sub indikator dalam dua pernyataan, Memiliki integritas yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaan dan Menumbuhkan rasa saling percaya diantara sesama pegawai. Untuk mendeskripsikan pernyataan 133 responden terhadap indikator kepercayaan dan filsafat dapat dilihat dalam pengelolaan data sebagai berikut :

Tabel 4.9
Kepercayaan dan filsafat

Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
Memiliki integritas yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaan	44,4	53,4	0,8	1,5	100
Menumbuhkan rasa saling percaya diantara sesama pegawai	48,9	48,1	3,2	0,8	100
Total	46,65	50,75	2	0,8	100 %

Sumber: Data diolah SPPS, Tahun 2024

Berdasarkan gambar 4.9 mengenai indikator kepercayaan dan filsafat PT Telkom Akses Kota Makassar tampaknya dinilai memiliki integritas yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaan. Hal ini didukung oleh hasil survei yang menunjukkan bahwa sebanyak 44,4%

responden sangat setuju dan 53,4% setuju dengan pernyataan tersebut, sehingga total 97,8% responden memberikan penilaian positif. Hanya 0,8% yang tidak setuju dan 1,5% yang sangat tidak setuju. Tingginya persentase pada kategori setuju dan sangat setuju mencerminkan kepercayaan yang kuat dari karyawan atau pihak terkait terhadap komitmen perusahaan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan moral yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa PT Telkom Akses Kota Makassar telah berhasil membangun budaya kerja yang berlandaskan pada integritas, yang merupakan salah satu pilar penting dalam menjalankan bisnis yang berkelanjutan dan dapat dipercaya. Kepercayaan ini kemungkinan besar terbentuk melalui tindakan konsisten perusahaan dalam menjaga transparansi, etika kerja, dan kejujuran dalam setiap aspek operasionalnya.

Kemudian, distribusi tanggapan karyawan pada pernyataan 2 yakni Menumbuhkan rasa saling percaya di antara sesama pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 48,9% karyawan sangat setuju, 48,1% setuju. Mayoritas pegawai merasakan adanya iklim kerja yang positif dan penuh kepercayaan di antara mereka. Rasa saling percaya ini sangat penting karena dapat meningkatkan kolaborasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Persentase ketidaksetujuan yang sangat kecil (3,2%) dan sangat tidak setuju (0,8%) menunjukkan bahwa ada sedikit sekali pegawai yang mungkin merasa bahwa perusahaan masih perlu melakukan perbaikan dalam aspek ini. Namun, secara keseluruhan,

data ini mencerminkan bahwa upaya perusahaan dalam membangun kepercayaan antar pegawai telah membuahkan hasil yang sangat positif.

Terakhir, nilai rata-rata indikator kepercayaan dan filsafat dapat dilihat mencerminkan tingkat persetujuan terhadap beberapa pernyataan. Secara keseluruhan, terdapat kecenderungan yang cukup positif dalam hal integritas dan rasa saling percaya di antara sesama pegawai. Sebesar 46.65% dari responden sangat setuju, sementara 50.75% setuju, dengan hanya sedikit persentase yang tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai percaya pada tingginya integritas di tempat kerja. Selain itu, nilai ini mencerminkan upaya yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang membangun saling percaya di antara pegawai. Dengan demikian, meskipun ada ruang untuk peningkatan, data tersebut menunjukkan bahwa PT Telkom Akses Kota Makassar memiliki fondasi yang kuat dalam membangun kepercayaan dan filsafat di tempat kerja.

d. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Contohnya mengucapkan salam saat bertemu, meminta maaf setelah melakukan kesalahan, mengucapkan terima kasih saat menerima pertolongan, menjaga kebersihan tempat, dan tidak mengambil hak orang lain yang

bukan milik. Etik merupakan bagian dari variabel budaya organisasi, maka dari itu untuk mengetahui indicator etik dapat diukur melalui dua indicator, yaitu mengikuti disiplin kantor tepat pada waktunya dan mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 133 responden terhadap indicator kode etik dapat dilihat dalam pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4.10
Pelaksanaan Kode Etik

Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
Mengikuti disiplin kantor tepat pada waktunya	54,1	44,4	0,8	0,8	100
Mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan	43,6	55,6	-	0,8	100
Rata-rata	48,85	50	0,8	0,8	100%

Sumber: Data diolah SPPS, Tahun 2024

Berdasarkan gambar 4.10 mengenai indikator kode etik pada pernyataan 1 yakni Mengikuti disiplin kantor tepat pada waktunya bahwa penilaian responden yang paling tinggi rata-ratanya adalah 54,1% responden sangat setuju bahwa mereka mengikuti disiplin kantor tepat pada waktunya, dan 44,4% setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini berarti bahwa mayoritas besar karyawan merasa bahwa mereka mematuhi aturan disiplin waktu dengan baik. Hanya 0,8% responden yang tidak setuju dan 0,8% yang sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa hampir semua karyawan memiliki pandangan positif mengenai disiplin waktu mereka. Persentase tinggi dalam

kategori sangat setuju dan setuju mencerminkan budaya perusahaan yang kuat dalam menghargai kedisiplinan dan efisiensi waktu, yang kemungkinan besar berkontribusi pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan untuk mempertahankan kedisiplinan ini juga dapat menunjukkan efektivitas manajemen dalam menegakkan aturan serta adanya komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap standar operasional perusahaan.

Kemudian, pada pernyataan 2 yakni Mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan menunjukkan bahwa sebesar 43,6% responden sangat setuju (SS) dan 55,6% setuju (S) dengan pernyataan tersebut. Tidak ada responden yang tidak setuju (TS), dan hanya 0,8% yang sangat tidak setuju (STS). Angka-angka ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di PT Telkom Akses Kota Makassar memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya mengikuti peraturan perusahaan. Hal ini dapat berkontribusi pada kelancaran operasional dan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan teratur. Tingkat ketidaksetujuan yang sangat rendah menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan merasa bahwa peraturan yang ditetapkan adalah adil dan dapat diterima, yang juga bisa mencerminkan efektivitas komunikasi dan implementasi kebijakan oleh manajemen perusahaan.

Terakhir, nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator pelaksanaan kode etik menunjukkan bahwa karyawan memiliki

tingkat kepatuhan yang cukup baik terhadap beberapa aspek kode etik. Secara keseluruhan, persentase rata-rata karyawan yang sangat setuju dan setuju terhadap indikator pelaksanaan kode etik adalah sekitar 48,85% dan 50%, berturut-turut. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan cenderung mengikuti disiplin kantor tepat pada waktunya dan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan. Perusahaan dapat mempertimbangkan upaya lebih lanjut untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan karyawan terhadap kode etik perusahaan.

e. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya. Contohnya: memberikan apresiasi terhadap kinerja yang dilakukan dengan mengadakan kegiatan untuk mempererat silaturahmi, dan mengingatkan kembali nilai-nilai yang telah dilaksanakan selama proses pelaksanaan dari norma. seremoni adalah bagian dari indikator dalam variabel budaya organisasi yang digunakan mengukur budaya organisasi, maka dari itu untuk mengukur budaya organisasi dapat diukur melalui sub indikator dalam dua pernyataan, yaitu Mengikuti setiap kegiatan keagamaan yang dilaksanakan dikantor, dan mengikuti setiap rapat- rapat yang sudah dijadwalkan oleh pimpinan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 133

responden terhadap indikator seremoni dapat dilihat dalam pengelolaan data sebagai berikut :

Tabel 4.11

Pelaksanaan Seremoni

Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
Mengikuti setiap kegiatan keagamaan yang dilaksanakan dikantor	42,9	54,1	2,3	0,8	100
Mengikuti setiap rapat- rapat yang sudah dijadwalkan oleh pimpinan	36,1	62,4	0,8	0,8	100
Rata-rata	39,50	58,25	1,55	0,8	100%

Sumber: Data diolah SPPS, Tahun 2024

Pada gambar 4.11 mengenai indikator seremoni pernyataan 1 yakni Mengikuti setiap kegiatan keagamaan yang dilaksanakan dikantor menunjukkan bahwa sebanyak 42,9% karyawan sangat setuju dan 54,1% setuju bahwa mereka mengikuti setiap kegiatan keagamaan yang dilaksanakan di kantor. Sehingga, sebanyak 97% karyawan menunjukkan sikap positif terhadap partisipasi dalam kegiatan keagamaan. Hanya 2,3% yang tidak setuju dan 0,8% yang sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa hampir semua karyawan merasa kegiatan ini penting atau setidaknya tidak mengganggu mereka. Tingginya tingkat partisipasi ini dapat diartikan sebagai indikasi bahwa kegiatan keagamaan di kantor telah berhasil membangun lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung keberagaman spiritual karyawan. Selain itu, partisipasi

yang tinggi juga bisa mencerminkan budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung kebutuhan spiritual karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan moral dan kohesi tim.

Kemudian, distribusi tanggapan responden pada pernyataan 2 yakni Mengikuti setiap rapat-rapat yang sudah dijadwalkan oleh pimpinan menunjukkan bahwa tingginya persentase karyawan yang menyatakan sangat setuju (62,4%) dan setuju (36,1%) dengan pernyataan ini. Hanya 0,8% karyawan yang menyatakan tidak setuju dan 0,8% sangat tidak setuju. Persentase tinggi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut memiliki komitmen yang kuat terhadap disiplin dan tanggung jawab profesional. Partisipasi dalam rapat-rapat yang dijadwalkan tidak hanya penting untuk koordinasi dan komunikasi internal tetapi juga mencerminkan kesadaran karyawan akan pentingnya kontribusi mereka dalam proses pengambilan keputusan dan keberlangsungan operasional perusahaan. Nilai ini menunjukkan budaya kerja yang positif di PT Telkom Akses Kota Makassar, di mana kepatuhan terhadap jadwal rapat yang ditetapkan oleh pimpinan dihargai dan diikuti dengan baik oleh sebagian besar karyawan.

Kemudian, nilai rata-rata tanggapan responden pada indikator pelaksanaan seremoni menunjukkan variasi yang signifikan antara tingkat kesetujuan dari responden. Dari data yang disajikan, terlihat bahwa mayoritas responden (58,25%) menyatakan

setuju terhadap pelaksanaan seremoni, sementara sebagian lainnya (39,50%) menyatakan sangat setuju. Namun, ada juga sebagian kecil responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan pelaksanaan seremoni ini. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan persepsi atau pengalaman individual terkait dengan pelaksanaan seremoni di perusahaan. Oleh karena itu, nilai rata-rata yang terbilang cukup tinggi mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung melihat positif terhadap pelaksanaan seremoni tersebut. Meskipun demikian, ada baiknya perusahaan tetap melakukan evaluasi dan refleksi terhadap proses seremonial mereka untuk memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam kegiatan tersebut.

Tabel 4.12.

Tanggapan Responden pada Variabel X “Budaya Organisasi”

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor
	SS		S		TS		STS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
P1	49	36,8	81	60,9	1	0,8	2	1,5	443
P2	55	41,4	76	57,1	1	0,8	1	0,8	451
P3	71	53,4	61	45,9	0	0	1	0,8	443
P4	68	51,1	63	47,4	1	0,8	1	0,8	464
P5	59	44,4	71	53,4	1	0,8	2	1,5	453

P6	65	48,9	64	48,1	3	2,3	1	0,8	459
P7	72	54,1	59	44,4	1	0,8	1	0,8	468
P8	58	43,6	74	55,6	0	0	1	0,8	455
P9	57	42,9	72	54,1	3	2,3	1	0,8	451
P10	48	36,1	83	62,4	1	0,8	1	0,8	444
Total Skor									4531
Rata-rata									453,1

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan table 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel budaya organisasi dengan total 4531 atau dengan rata-rata 453,1 dari 10 pernyataan yang di dapatkan dari 5 indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap pernyataan yaitu diberi skor 3 sedangkan skor yang paling rendah yaitu 1 dan 2. Untuk mengetahui beberapa skor maximum variabel X yaitu sebagai berikut:

Skor maximum = skor tertinggi \times N \times jumlah pernyataan

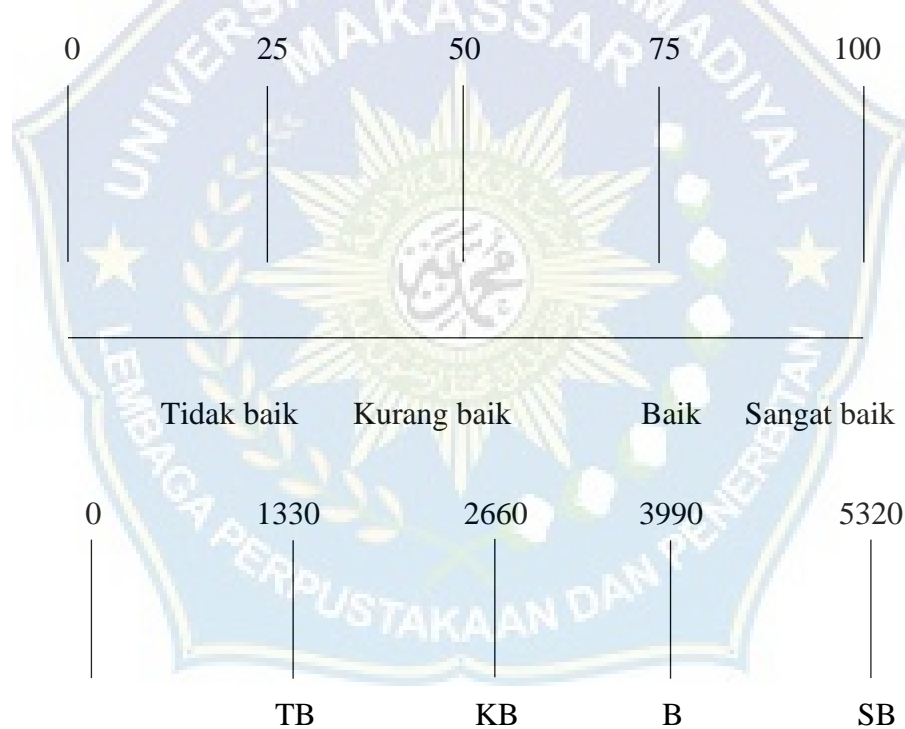
$$= 4 \times 133 \times 10$$

$$= 5320$$

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi di peroleh berdasarkan jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuisisioner sebesar 4531. Maka dengan demikian tanggapan

responden dari 133 responden untuk variabel budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

Jadi budaya organisasi di PT Telkom Akases Kota Makassar sebesar 85,16% dari kriteria yang telah ditetapkan mengacu pada lima indikator penilaian. Apabila diinterpretasikan maka nilai 85,16% berada pada penilaian impersonal. Sedangkan nilai 4531 termasuk dalam interval baik. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Dari hasil penelitian budaya organisasi dapat dibuat kategori sebagai berikut :

Keterangan:

Sangat baik (SB) = $4 \times 133 \times 10 = 5320$

Baik (B) = $3 \times 133 \times 10 = 3990$

Kurang baik (KB) = $2 \times 133 \times 10 = 2660$

Tidak baik (TB) = $1 \times 133 \times 10 = 1330$

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi di PT Telkom Akases Kota Makassar mendapatkan hasil 85,16% yang menunjukkan bahwa responden pada variabel X budaya organisasi berada pada penilaian yang baik. Menurut pengamatan pada penilaian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Telkom Akases Kota Makassar sudah termasuk kategori yang sangat baik, karena memperoleh nilai sebesar 85,16%

Selanjutnya dari kelima indikator budaya organisasi yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan & filsafat, pelaksanaan kode etik, dan pelaksanaan norma yang paling dominan adalah indikator pelaksanaan norma dengan memperoleh tingkat persentase sebesar 59%.

2. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengukuran variabel kinerja karyawan di PT Telkom Akases Kota Makassar. Adapun yang menjadi responden dalam

penelitian ini yaitu sebanyak 133 responden karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Setelah peneliti melakukan pengumpulan data dengan membagikan kuisioner, maka selanjutnya peneliti melakukan analisa data tentang variabel Y yaitu kinerja karyawan. Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Pada kualitas kerja menekankan pada kemampuan setiap karyawan, contohnya seorang karyawan harus dituntut untuk menguasai bidang kerja yang ditekuni dengan skill yang dimiliki. Kemampuan dari karyawan yang ditingkatkan menjadi dasar bagaimana seorang karyawan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Maka dari itu untuk mengukur kinerja maka dapat diukur melalui sub indikator dalam tiga pernyataan, yaitu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, dan selalu meningkatkan ketelitian saya dalam bekerja. Untuk

mendesripsikan pernyataan dari 133 responden terhadap indikator kualitas dapat dilihat dalam pengelolaan data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Kualitas

Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	27,8	58,6	11,3	2,3	100
Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	32,3	61,7	5,3	0,8	100
Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam bekerja	40,6	57,1	1,5	0,8	100
Rata-rata	33,57	59,13	6,03	1,04	100%

Sumber: Data diolah SPPS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 mengenai indikator kualitas, pada pernyataan 1 yakni Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan menunjukkan bahwa 27,8% sangat setuju (SS) dan 58,6% setuju (S) dengan pernyataan bahwa mereka mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan. Artinya, sebanyak 86,4% karyawan mempertimbangkan dan merencanakan dengan matang setiap langkah dalam pekerjaan mereka. Hanya 11,3% yang tidak setuju (TS) dan 2,3% yang sangat tidak setuju (STS) dengan pernyataan ini. Data ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang teliti dan penuh perhitungan sudah sangat kuat di PT Telkom Akses Kota Makassar. Hal ini penting karena pekerjaan yang dilakukan dengan

perhitungan yang matang cenderung menghasilkan kualitas yang lebih baik dan efisiensi yang lebih tinggi, serta mengurangi risiko kesalahan. Dengan demikian, mayoritas karyawan yang mengadopsi pendekatan ini menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal dan mempertahankan reputasi baik di mata pelanggan.

Pada pernyataan 2 yakni Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan dapat dilihat bahwa Sebanyak 32,3% karyawan sangat setuju dan 61,7% setuju dengan pernyataan tersebut, yang menunjukkan tingkat kesesuaian yang tinggi antara keterampilan dan pekerjaan mereka. Hanya sebagian kecil, yakni 5,3% menyatakan kurang setuju, dan 0,8% menyatakan sangat tidak setuju. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa PT Telkom Akses Kota Makassar berhasil dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Tingkat kepuasan ini mungkin disebabkan oleh proses rekrutmen yang efektif, pelatihan yang memadai, atau manajemen yang mampu memadukan keterampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini penting karena kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga mempengaruhi kepuasan dan motivasi karyawan. Tingkat ketidakpuasan yang sangat rendah juga mencerminkan lingkungan kerja yang positif dan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Pada pernyataan 3 yakni Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam bekerja menunjukkan bahwa sebesar 40,6% menyatakan sangat setuju dan 57,15 menyatakan setuju. Sementara itu 1,5% menyatakan tidak setuju dan 0,8% menyatakan sangat tidak setuju. Kondisi ini menggambarkan bahwa PT Telkom Akses memiliki budaya kerja yang sangat mengutamakan ketelitian, yang esensial untuk memastikan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan tetap tinggi. Ketelitian juga berperan penting dalam mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi operasional. Dengan sebagian besar karyawan menyatakan setuju atau sangat setuju dengan pentingnya ketelitian, ini menunjukkan komitmen kolektif untuk mempertahankan standar tinggi dalam operasional sehari-hari, yang pada akhirnya berkontribusi pada reputasi dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Secara keseluruhan, dengan rata-rata 33,57% sangat setuju dan 59,13% setuju untuk ketiga pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT Telkom Akses Kota Makassar memiliki budaya kerja yang mendukung perhitungan yang teliti, penempatan karyawan yang sesuai dengan keterampilan mereka, dan komitmen terhadap peningkatan ketelitian. Nilai-nilai ini sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di bidang teknologi, di mana akurasi dan keahlian teknis adalah kunci utama.

Secara keseluruhan nilai rata-rata tanggapan responden di perusahaan PT Telkom Akses Kota Makassar, menunjukkan bahwa sebesar 33,57% untuk Sangat Setuju, 59,13% untuk Setuju, 6,03% untuk Tidak Setuju, dan 1,04% untuk Sangat Tidak Setuju. Positifnya tanggapan masyarakat dengan kategori Sangat Setuju dan Setuju. Ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kebijakan perusahaan yang progresif, lingkungan kerja yang kondusif, serta program pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif. Peningkatan nilai rata-rata tersebut dapat juga mencerminkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik melalui seleksi yang ketat dalam perekrutan, pembinaan, maupun pengembangan karyawan. Meskipun terdapat sebagian kecil responden yang tidak setuju, persentasenya sangat rendah, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan persepsi individual atau masalah-masalah spesifik yang perlu ditangani lebih lanjut. Dengan demikian, nilai rata-rata indikator kualitas karyawan yang tinggi ini dapat dijadikan sebagai indikasi bahwa PT Telkom Akses Kota Makassar memiliki fondasi yang kuat dalam memelihara dan meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan

kerja setiap pegawai itu masing-masing. Pada kuantitas kerja menekankan pada kecepatan atau efisiensi dari karyawan. Contohnya seorang karyawan mengerjakan tugasnya tanpa menunda-nunda dan mengerjakannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Sejalan dengan ketepatan dan kecepatan dari kualitas kerja dari karyawan tentunya merujuk pada kepuasan kerja. Maka dari itu untuk mengukur kinerja maka dapat diukur melalui sub indikator dalam dua pernyataan, yaitu Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan perusahaan dan Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan perusahaan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 133 responden terhadap indikator kuantitas dapat dilihat dalam pengelolaan data sebagai berikut:

Tabel 4.14
Indikator Kuantitas

Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan perusahaan	37,6	56,4	5,3	0,8	100
Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu	36,8	59,4	3,0	0,8	100
Rata-rata	37,20	57,90	4,15	0,8	100%

Sumber: Data diolah SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.14 mengenai indikator kuantitas, pada pertanyaan 1 yakni Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan perusahaan menunjukkan sebesar 37,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan perusahaan, sementara 56,4% lainnya menyatakan setuju. Sebaliknya, hanya 5,3% yang menyatakan tidak setuju dan 0,8% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa yakin dan mampu memenuhi ekspektasi yang diberikan oleh perusahaan, yang mencerminkan tingkat kompetensi dan tanggung jawab yang tinggi di kalangan karyawan. Tingginya persentase responden yang setuju atau sangat setuju menunjukkan bahwa para karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan mungkin memiliki sistem pelatihan dan dukungan yang efektif, yang membantu karyawan untuk mencapai target dan memenuhi harapan perusahaan.

Pada pernyataan 2 yakni Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu sebesar 36,8% responden menyatakan sangat setuju dan 59,4% menyatakan setuju mereka mampu dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu. Sebaliknya, 3,0% menyatakan tidak setuju dan 0,8% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan juga merasa

mampu bekerja efisien dan efektif dalam hal kecepatan dan ketepatan waktu yang mencerminkan adanya proses kerja yang efisien dan efektif di perusahaan. Adanya pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik juga dapat berperan dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu. Melalui pelatihan ini, karyawan dapat memperoleh keterampilan dan strategi yang diperlukan untuk mengoptimalkan waktu dan meningkatkan produktivitas.

Secara keseluruhan, rata-rata dari kedua pernyataan di atas menunjukkan bahwa 37,2% karyawan menyatakan sangat setuju dan 57,9% menyatakan setuju terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu. Sebaliknya, hanya 4,15% yang menyatakan tidak setuju dan 0,8% yang menyatakan sangat tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Telkom Akses Kota Makassar memiliki persepsi positif tentang kinerja mereka, dengan sebagian besar merasa mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam hal kualitas maupun kecepatan, sehingga mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa diberdayakan dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Pada pelaksanaan tugas seorang karyawan harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik secara profesionalitas dengan mampu menjalin kerja sama terhadap karyawan yang lainnya dengan menjaga kekompakan antar karyawan, Maka dari itu untuk mengukur kinerja maka dapat diukur melalui sub indikator dalam tiga pernyataan, Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu, Dengan pengalaman dan kemampuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dengan baik, dan Saya mampu bekerja secara inovatif dan kooperatif dalam melaksanakan suatu pekerjaan, Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 133 responden terhadap indikator pelaksanaan tugas dapat dilihat dalam pengelolaan data sebagai berikut:

Tabel 4.15
Indikator Pelaksanaan Tugas

Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu	34,6	59,4	5,3	0,8	100
Dengan pengalaman dan kemampuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dengan baik	39,8	59,4	-	0,8	100
Saya mampu bekerja secara inovatif dan kooperatif dalam	40,6	56,4	2,3	0,8	100

melaksanakan suatu pekerjaan					
Rata-rata	38,33	58,40	3,80	0,8	100%

Sumber: Data diolah SPPS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 mengenai indikator pelaksanaan pada pertanyaan 1 yakni Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu menunjukkan bahwa sebesar 34,6% menyatakan sangat setuju, sebesar 59,4% menyatakan setuju, sebesar 5,3% menyatakan tidak setuju, dan 0,8% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut diharapkan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Penekanan ini mungkin karena PT Telkom Akses ingin memastikan bahwa operasional mereka berjalan lancar dan tanpa hambatan, serta memenuhi standar waktu yang telah ditetapkan untuk menjaga produktivitas dan kepuasan pelanggan. Kepatuhan terhadap waktu juga bisa dianggap sebagai aspek penting dalam mengelola proyek dan layanan teknologi informasi yang menjadi fokus bisnis perusahaan tersebut.

Pada pernyataan 2 indikator pelaksanaan yakni Dengan pengalaman dan kemampuan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik menunjukkan sebesar 39,8% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 59,4% responden menyatakan setuju. Kondisi ini menunjukkan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa yakin dengan kemampuan dan pengalaman mereka dalam menyelesaikan tugas

dengan cepat dan baik serta adanya keyakinan dalam produktivitas individu dan kemampuan untuk memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi dalam hal efisiensi kerja. Respons yang positif ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor seperti pengalaman kerja yang telah terakumulasi, keterampilan yang dikuasai, serta sistem dukungan dan pelatihan yang ada di perusahaan. Sementara itu, sebanyak 0,8% responden menyatakan sangat tidak setuju, hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan atau mungkin kurangnya dukungan dalam lingkungan kerja. Perusahaan dapat memanfaatkan hasil ini untuk memperkuat program pengembangan karyawan atau memperbaiki sistem dukungan agar semua karyawan merasa didukung dalam menyelesaikan tugas dengan efisien.

Pada pernyataan 3 indikator pelaksanaan yakni Saya mampu bekerja secara inovatif dan kooperatif dalam melaksanakan suatu pekerjaan menunjukkan sebesar 40,6% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 56,4% responden menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan percaya bahwa kolaborasi dan inovasi adalah kunci kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya kerja di PT Tekom Akses kota Makassar didukung oleh nilai-nilai seperti kerjasama tim dan kemampuan untuk berpikir kreatif. Mayoritas karyawan percaya bahwa dengan bekerja secara inovatif dan kooperatif, mereka dapat mencapai

kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, sebesar 2,3% menyatakan tidak setuju dan 0,8% responden menyatakan sangat tidak setuju, nilai ini mungkin mengindikasikan bahwa ada beberapa karyawan yang mungkin memiliki pandangan yang berbeda atau mungkin belum sepenuhnya terlibat dalam budaya kolaboratif yang ditanamkan perusahaan. Namun demikian, angka ini tetap rendah, menunjukkan bahwa nilai-nilai kolaborasi dan inovasi umumnya diterima dengan baik oleh sebagian besar karyawan. PT Telkom Akses Kota Makassar dapat memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai ini melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan memperkuat budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi.

Sehingga, rata-rata dari tanggapan pernyataan-pernyataan tersebut adalah 38,33% untuk Sangat Setuju, 58,40% untuk S (Setuju), 3,80% untuk Tidak Setuju, dan 0,8% untuk Sangat Tidak Setuju. Dapat memberikan gambaran tentang persepsi karyawan di PT Telkom Akses Kota Makassar terhadap beberapa aspek kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan cenderung setuju atau sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu, serta bahwa pengalaman dan kemampuan mereka mendukung kemampuan ini. Selain itu, mayoritas juga setuju bahwa mereka mampu bekerja secara inovatif dan kooperatif dalam pekerjaan mereka. Namun,

terdapat sedikit ketidaksetujuan terhadap pernyataan bahwa mereka mampu bekerja secara inovatif dan kooperatif, meskipun jumlahnya relatif rendah. Rata-rata ini memberikan pandangan umum tentang sikap dan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan berkolaborasi di perusahaan tersebut.

d. Tanggungjawab

Dalam mengukur kinerja maka dapat diukur melalui sub indikator dalam satu pernyataan yaitu, Saya mampu memahami dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 133 responden terhadap indikator tanggungjawab dapat dilihat dalam pengelolaan data sebagai berikut:

Tabel 4.16
Indikator Tanggungjawab

Pernyataan	SS (%)	S (%)	TS (%)	STS (%)	Jumlah (%)
Saya mampu memahami dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	42,9	55,6	0,8	0,8	100
Rata-rata	42,9	55,6	0,8	0,8	100%

Sumber: Data diolah SPPS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.16 mengenai indikator pelaksanaan pada pernyataan 1 yakni Saya mampu memahami dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan menunjukkan bahwa sebesar 42,9% menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan sebesar 55,6% menunjukkan

mayoritas juga setuju. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti adanya program pelatihan yang efektif, komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Karyawan yang merasa mampu dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan. Persentase tidak setuju dan sangat tidak setuju yang sangat rendah (masing-masing 0,8%) menandakan bahwa sebagian kecil responden tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai-nilai ini mencerminkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri dalam memahami dan menanggung jawabkan tugas yang diberikan, yang merupakan aspek penting dalam produktivitas dan kinerja perusahaan. Dengan mayoritas karyawan setuju atau sangat setuju dengan pernyataan tersebut, dapat diasumsikan bahwa perusahaan memiliki basis karyawan yang percaya diri dan kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Tabel 4.17

Tanggapan Responden pada variabel Y Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor
	SB		B		KB		TB		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
P1	37	27,8	78	58,6	15	11,3	3	2,3	415
P2	43	32,3	82	61,7	7	5,3	1	0,8	433

P3	54	40,6	76	57,1	2	1,5	1	0,8	449
P4	50	37,6	75	56,4	7	5,3	1	0,8	440
P5	49	36,8	79	59,4	4	3	1	0,8	442
P6	46	34,6	79	59,4	7	5,3	1	0,8	436
P7	53	39,8	79	59,4	0	0	1	0,8	450
P8	54	40,6	75	56,4	3	2,3	1	0,8	448
P9	57	42,9	74	55,6	1	0,8	1	0,8	453
Total Skor									3,966
Rata-rata									440,6

Sumber : Hasil olahan kuisioner penelitian ,2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan dengan total 3966 atau dengan rata-rata 440,6 dari 9 pernyataan yang didapatkan dari empat indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap pernyataan dari skor 4 sedangkan skor yang paling rendah diberi skor 1. Untuk mengetahui berapa skor maximum variable Y yaitu sebagai berikut:

Skor maximum = skor tertinggi \times N \times jumlah pernyataan

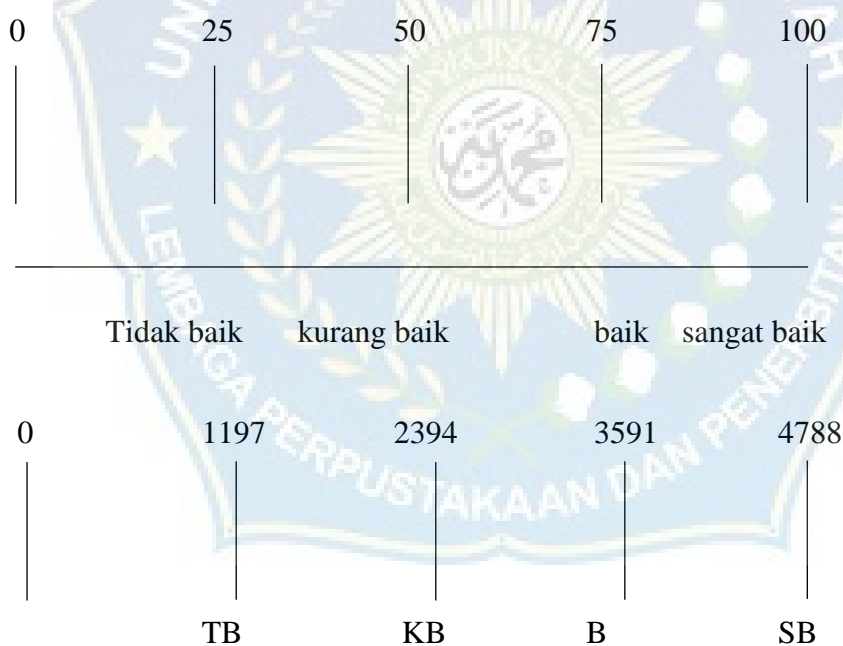
$$= 4 \times 133 \times 9$$

$$= 4788$$

Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan di PT Telkom Akses di peroleh berdasarkan jumlah skor hasil perolehan dalam

pengumpulan data kuisioner sebesar 3966. Maka dengan demikian tanggapan responden dari 133 responden untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Jadi kinerja karyawan di PT Telkom Akses sebesar 82,83% dari kriteria yang telah ditetapkan mengacu kepada keempat indikator penilaian. Apabila diinterpretasikan maka nilai 82,83% berada pada penilaian impersonal, sedangkan nilai 4788 termasuk dalam interval baik. Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Dari hasil penelitian di PT Telkom Akses Kota Makassar dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Keterangan:

Sangat baik (SB) = $4 \times 133 \times 9 = 4788$

Baik (B) = $3 \times 133 \times 9 = 3591$

Kurang baik (KB) = $2 \times 133 \times 9 = 2394$

Tidak baik (TB) = $1 \times 133 \times 9 = 1197$

Berdasarkan hasil penelitian PT Telkom Akses Kota Makassar mendapatkan hasil 82.83% menunjukkan bahwa pada variabel Y kinerja karyawan berada pada penilaian yang baik. Menurut pengamatan penelitian hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Telkom Akses Kota termasuk kategori yang sangat baik, karena memperoleh nilai sebesar 82,83%.

Selanjutnya dari keempat indikator kinerja karyawan yaitu kualitasm kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawan yang paling dominan adalah indikator kualitas dengan memperoleh tingkat persentase sebesar 59,13%.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan penting sebelum melanjutkan ketahap analisis regresi linear sederhana. Jenis asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan apakah data residual yang diperoleh memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dasar Pengambilan Keputusan uji normalitas ialah

- Jika nilai Signifikansi $> 0,05$, maka data penelitian berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi $< 0,05$, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.7

Analisis Data Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16538879
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.069
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, untuk seluruh data penelitian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,052 > 0,05$, jadi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data tersebut adalah data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.8

Analisis Data Asumsi Klasik Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan *	Between Groups	(Combined)	1410.853	13	108.527	10.744	.000
Budaya_Organisasi		Linearity	1290.349	1	1290.349	127.737	.000
		Deviation from Linearity	120.505	12	10.042	.994	.459
		Within Groups	1202.094	119	10.102		
		Total	2612.947	132			

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar $0,459 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linear antara Variabel Budaya Organisasi dengan Variabel Kinerja Karyawan.

c. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat hasil pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar pada responden yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 26. Adapun hasil analisis regresi dapat diperoleh seperti tabel berikut:

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.606	3.175		.821	.413
Budaya_Organisasi	.806	.071	.703	11.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta x$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 2,606 + 0,806 \text{ Budaya Organisasi}$$

Interpretasi :

α : Ketika Variabel Budaya Organisasi (X), bernilai sama dengan nol, maka nilai dari Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,606.

βx : Ketika variabel Budaya Organisasi (X) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan nilai pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,806.

Tabel 4.9

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.490	3.17745

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui Nilai R Square = 0,494 artinya kontribusi variabel Budaya Organisasi (X), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,4% termasuk dalam kategori

pengaruh sedang, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Dengan kata lain, sebesar 49,4% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel Budaya Organisasi (X).

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.606	3.175		.821	.413
Budaya_Organisasi	.806	.071	.703	11.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Perumusan Hipotesis:

H₀ = Tidak terdapat pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X), secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

H_a = Terdapat pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X), secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

Dasar Pengambilan Keputusan

- Jika nilai sig < 0,05, dan t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X), secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan n (Y).

- Jika nilai sig > 0,05, dan t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X), secara parsial terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $11,305 > t$ tabel $1,9782$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,806$.

d. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan *software SPSS* penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7. berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,305 > 1,656$). Kontribusi pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) $0,806$, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

Tabel 4.11

Hasil Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1290.349	1	1290.349	127.806	.000 ^b
	Residual	1322.599	131	10.096		
	Total	2612.947	132			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$, yaitu secara bersama-sama Variabel Budaya Organisasi (X), tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : \beta_i \neq 0$, yaitu secara bersama-sama Variabel Budaya Organisasi (X), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

Dasar Pengambilan Keputusan

- Jika nilai sig < 0,05, dan F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X), secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Jika nilai sig > 0,05, dan F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X), secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji F untuk variabel bebas diperoleh nilai $F_{hitung} = 127,806$ dengan tingkat $P_{value} = 0,000$. Dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat F_{tabel} sebesar 3,91 yang diperoleh dari $F_{tabel} (95\% ; 2-1 : 133-1-1)$. Dapat dilihat bahwa $F_{hitung} (127,806) > (3,91) F_{tabel}$ atau $P_{value} (0,000) < (0,05) \alpha$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan demikian maka secara bersama-sama Variabel Budaya Organisasi (X), berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

C. Pembahasan

Pada bagian ini akan membahas hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang ditetapkan yaitu bagaimana budaya organisasi di PT. Telkom Akses Kota Makassar, bagaimana kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar serta Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar, yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Rumusan Masalah 1 tentang Budaya Organisasi di PT. Telkom Akses Kota Makassar

Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar, dilihat dari lima indikator yang mendukung yaitu: pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, serta pelaksanaan seremoni. Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar secara keseluruhan dengan kelima indikator tersebut berada pada kategori yang baik dengan mencapai tingkat pencapaian yaitu 85,16%. Dari hasil pengukuran persentase indikator pelaksanaan norma sebesar 59%, pelaksanaan nilai sebesar 52,2%, kepercayaan dan filsafat sebesar 50,7%, pelaksanaan kode etik sebesar 50%, dan pelaksanaan seremoni sebesar 58,2%.

Dari kelima indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pelaksanaan norma adalah indikator yang paling dominan dari variabel kualitas pelayanan dengan tingkat persentase yaitu sebesar 59% dan indikator yang paling rendah adalah 50% indikator pelaksanaan kode etik.

2. Rumusan masalah 2 tentang Kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar

Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar, dilihat dari empat indikator yang mendukung yaitu : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar secara keseluruhan dengan empat indikator tersebut berada pada kategori yang baik dengan menjapai tingkat pencapaian yaitu dengan nilai 82,83% dari hasil pengukuran persentase indikator kualitas sebesar 59,13%, kuantitas 57,90%, pelaksanaan tugas sebesar 58,40, dan tanggungjawab sebesar 55,6%. Dari keempat indikator dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan yaitu indikator kualitas memperoleh nilai sebesar 59,13% dan indikator yang terendah tanggungjawab dengan nilai 55,6%

3. Rumusan Masalah 3 tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, variabel budaya organisasi (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar, dengan nilai t hitung 11.305 dan signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Budaya organisasi dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun

anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan. Budaya organisasi juga mempunyai fungsi sebagai patokan garis batas atau pemisah mengenai identitas anggota di dalam sebuah organisasi, dapat memicu timbulnya komitmen, dan meningkatkan kesiapan sistem sosial organisasi (Utami, 2018).

Tidak ada budaya organisasi yang sukses tanpa hubungan kerja yang baik. Untuk membangun budaya organisasi, setiap pekerja harus memiliki perasaan membutuhkan dan melakukan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan ini, setiap pekerja akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, sehingga setiap pekerja dapat berpartisipasi secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian dari Rijanto&Mukaram (2018) serta penelitian yang dilakukan Sulastri, Ghalib, & Taharuddin (2017) yang menunjukkan budaya organisasi terbukti memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan besar kontribusi 55,03%. Hal tersebut menunjukkan pengaruh hasil presentase yang lebih besar dibandingkan penelitian ini.

Selanjutnya hasil Penelitian ini sejalan dengan Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana yang menunjukkan bahwa

budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dunggio (2020), dalam studi bertajuk "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo", budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,445, atau 44,5%, dengan signifikansi 0,007. Hasil menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan berdampak positif pada kinerja.

Budaya organisasi yang secara sungguh-sungguh diperhatikan oleh perusahaan sebagai alat pendukung manajemen yang lebih baik akan menjadi pengaruh dan pendorong bagi karyawan untuk bertindak selaras dengan budaya yang telah ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi yang dibangun tidak bersifat tampak, namun dapat memberikan perubahan yang kuat. Budaya organisasi memberikan peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan tantangan saat ini dan masa depan. Dengan demikian, ini diharapkan dapat diterapkan pada PT. Telkom Akses Kota Makassar, yang telah dievaluasi menggunakan berbagai indikator atau kriteria.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Telkom Akses Kota Makassar dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di PT. Telkom Akses Kota Makassar, dilihat dari lima indikator antara lain pelaksanaan norma, nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, serta pelaksanaan seremoni. Secara keseluruhan dengan kelima indikator tersebut berada pada kategori yang sangat baik dengan mencapai tingkat pencapaian yaitu 85,16%.
2. Dari kelima indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pelaksanaan norma adalah indikator yang paling dominan dari variabel budaya organisasi dengan tingkat persentase yaitu sebesar 59% indikator yang paling rendah adalah 50% indikator pelaksanaan kode etik.
3. Kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Kota Makassar, tukur melalui empat indikator yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab karyawan. Secara keseluruhan dengan keempat indikator tersebut berada pada kategori yang sangat baik dengan mencapai tingkat pencapaian yaitu 82,83%.

4. Dari keempat indikator dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan yaitu indikator kualitas memperoleh nilai sebesar 59,13 % indikator yang terendah tanggungjawab dengan nilai 55,6%.
5. Dari kuesioner yang disebarakan kepada 133 responden Budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata 44,3, sedangkan nilai terbesar dan terkecil yang diperoleh masing-masing sebesar 50 dan 37. Sementara itu kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata 38,3, sedangkan nilai terbesar dan terkecil yang diperoleh masing-masing sebesar 45 dan 28.
6. Hasil uji hipotesis menunjukkan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan dan hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai untuk tetap konsisten mengaplikasikan dan memaknai budaya organisasi pada PT. Telkom Akses Kota Makassar yang sudah ada berdasarkan pertimbangan keempat indikator yang telah diukur baik dilevel operasional, manajerial maupun pengambil keputusan sehingga tingkat kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.
2. Bagi penelitian berikutnya supaya menambah variabel-variabel penelitian lainnya terkait kinerja karyawan seperti pemberian insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Selain itu dapat pula menambah jumlah sampel penelitian dan meneliti di lokasi atau objek penelitian yang berbeda dari penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, II(1), 10.
- Arif, M. (2011). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. *Menara*, 12(2), 1–4.
- Chatman, Jennifer & Bersade (1997). *Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance. Journal of Applied Psychology*, March 2015.
- Damayanti, Rini. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tamalate Kota Makassar Tahun 2021.” Unhas.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Habudin. 2020. “*Budaya Organisasi Habudin*.” *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1(1):23–32.
- Hadju, Lukman, and Novita Adam. 2019. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango*.” Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 6(2):125–35. doi: 10.37606/publik.v6i2.14.
- Hendra, Hendra. 2020. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*.” Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):1–12. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*.” *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3(1):66–79. doi: 10.26533/jmd.v3i1.561.
- Kurniawan, Hendra. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja.” Universitas Brawijaya.
- Lukman Hadju, Novita Adam. 2019. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango*.” PUBLIK: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* VI(2):125–35.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Lina. 2016. "Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi." *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 15(1):165–75.
- Menuh, Ni Nyoman, and Ni Kadek Saraswastini. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik Rsup Sanglah Denpasar." *Forum Manajemen* 21(1):110–20. doi: 10.61938/fm.v21i1.517.
- Novziransyah, Nanda. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan." *Jurnal JUMANTIK* 2(1):13–25.
- Pribadi, Muhammad Luhung, and Benny Herlena. 2016. "Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon." *Psychopathic : Jurnal Ilmiah Psikologi* 3(2):225–34. doi: 10.15575/psy.v3i2.1112.
- Rahayu, Feriana Dwi. 2012. "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang." *Jurnal Psikologi* 1(2):61–73.
- Raj'ati, Sajjad, and Karim Jazaeri Shooshtri. 2016. "MASTER ' S THESIS Exploring the Effect of Organizational Culture on Job Satisfaction Students :"
- 5–70.
- Rijanto, Alfitri, and Mukaram Mukaram. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 4(2):35. doi: 10.35697/jrbi.v4i2.1185.
- Rosvita, Vivin, Endang Setyowati, and Zaenal Fanani. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus." *Indonesia Jurnal Farmasi* 2(1):14–20.
- Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Simamora, Hendry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*. Yogyakarta: andi offset.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. Ed. 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA CV.
- Syihabuddin, Muhammad Arif. 2019. “Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam.” *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 11(2):110–19.
- Tirtayasa, Andayani dan. 2019. “The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):45–54.
- Tumbelaka, Steven, Tahen Alhabsji, and Umar Nimran. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 3(1):94–108.
- Wardani, Rodiathul Kusuma, Djudi M. Mukzam, and Yuniadi Mayowan. 2016. “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 31(1):58–65.
- Wijayanto, Heri. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Implementasi Enterprise Resources Planning Dengan Pendekatan Updated Delone and Mclean Information System Success Model.” *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 1(1 Februari):83–114.
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Damayanti, Rini. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Tamalate Kota Makassar Tahun 2021.” *Unhas*.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Habudin. 2020. “*Budaya Organisasi Habudin.*” *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1(1):23–32.
- Hadju, Lukman, and Novita Adam. 2019. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango.*” Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 6(2):125–35. doi: 10.37606/publik.v6i2.14.
- Hendra, Hendra. 2020. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.*” Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):1–12. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.*” *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3(1):66–79. doi: 10.26533/jmd.v3i1.561.
- Kurniawan, Hendra. 2018. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja.*” Universitas Brawijaya.
- Lukman Hadju, Novita Adam. 2019. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango.*” PUBLIK: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo* VI(2):125–35.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Lina. 2016. “*Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja Suatu Organisasi.*” *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 15(1):165–75.
- Menuh, Ni Nyoman, and Ni Kadek Saraswastini. 2023. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik Rsup Sanglah Denpasar.*” *Forum Manajemen* 21(1):110–20. doi: 10.61938/fm.v21i1.517.

- Novziransyah, Nanda. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan." Jurnal JUMANTIK 2(1):13–25.
- Pribadi, Muhammad Luhung, and Benny Herlena. 2016. "Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon." *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi* 3(2):225–34. doi: 10.15575/psy.v3i2.1112.
- Rahayu, Feriana Dwi. 2012. "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Syaiful Anwar Malang." *Jurnal Psikologi* 1(2):61–73.
- Raj'ati, Sajjad, and Karim Jazaeri Shooshtri. 2016. "MASTER ' S THESIS Exploring the Effect of Organizational Culture on Job Satisfaction Students :"
- 5–70.
- Rijanto, Alfitri, and Mukaram Mukaram. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 4(2):35. doi: 10.35697/jrbi.v4i2.1185.
- Rosvita, Vivin, Endang Setyowati, and Zaenal Fanani. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus." *Indonesia Jurnal Farmasi* 2(1):14–20.
- Sedarmayanti. 2020. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Hendry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*. Yogyakarta: andi offset.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. Ed. 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA CV.
- Syihabuddin, Muhammad Arif. 2019. "Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 11(2):110–19.

- Tirtayasa, Andayani dan. 2019. *“The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance.”* Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(1):45–54.
- Tumbelaka, Steven, Taher Alhabsji, and Umar Nimran. 2016. *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran.”* Jurnal Bisnis Dan Manajemen 3(1):94–108.
- Wardani, Rodiathul Kusuma, Djudi M. Mukzam, and Yuniadi Mayowan. 2016. *“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).”* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 31(1):58–65.
- Wijayanto, Heri. 2013. *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesuksesan Implementasi Enterprise Resources Planning Dengan Pendekatan Updated Delone and Mclean Information System Success Model.”* Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis 1(1 Februari):83–114.
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.





1.Kousioner Penelitian

Kepada Yth :

Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Univesitas Muhammadiyah Makassar , bersama ini saya memohon kesediaan bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar”**

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini , apa adanya. Semua informasi yang didapatkan saat ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Saudara/Saudari .

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Rani

Nim. 105611100220

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki

Data Responden

Jenis Kelamin : (_____)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia : (_____)

1. 20-30 tahun
2. 31-40 tahun
3. 41-50 tahun
4. 51-60 tahun

Lama bekerja : (_____)

1. < 1 tahun
2. 1-5 tahun
3. 6-10 tahun
4. 11-15 tahun
5. >15 tahun

KET :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

NO	PERTANYAAN BUDAYA ORGANISASI	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu menaati norma norma yang berlaku dalam perusahaan				
2	Perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar norma				
3	Saya dapat membedakan hal baik dan buruk dalam bekerja				
4	Saya selalu jujur dalam melaksanakan dan pekerjaan				
5	Memiliki integritas yang tinggi dalam mengemban tugas dan pekerjaan				
6	Menumbuhkan rasa saling percaya diantara sesama pegawai				
7	Mengikuti disiplin kantor tepat pada waktunya				
8	Pengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan				
9	Mengikuti setiap kegiatan keagamaan yang dilaksanakan dikantor				
10	Mengikuti setiap rapat- rapat yang sudah dijadwalkan oleh pimpinan				
NO	PERTANYAAN KINERJA KARYAWAN	STS	TS	S	SS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan				
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
3	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam bekerja				

4	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan perusahaan				
5	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan harapan perusahaan				
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu				
7	Dengan pengalaman dan kemampuan yang saya miliki , saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dengan baik				
8	Saya mampu bekerja secara inovatif dan kooperatif dalam melaksanakan suatu pekerjaan				
9	Saya mampu memahami dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan				



OUTPUT SPSS

Validitas Data

		Correlations										
		BO.1	BO.2	BO.3	BO.4	BO.5	BO.6	BO.7	BO.8	BO.9	BO.10	Budaya Organisasi
BO.1	Pearson Correlation	1	.413**	.399**	.395**	.346**	.294**	.314**	.417**	.266**	.444**	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO.2	Pearson Correlation	.413**	1	.467**	.389**	.447**	.342**	.357**	.479**	.444**	.573**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO.3	Pearson Correlation	.399**	.467**	1	.619**	.568**	.388**	.575**	.517**	.483**	.637**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO.4	Pearson Correlation	.395**	.389**	.619**	1	.509**	.394**	.555**	.492**	.409**	.482**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO.5	Pearson Correlation	.346**	.447**	.568**	.509**	1	.327**	.481**	.404**	.376**	.485**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO.6	Pearson Correlation	.294**	.342**	.388**	.394**	.327**	1	.476**	.460**	.466**	.522**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133

BO.7	Pearson Correlation	.314**	.357**	.575**	.555**	.481**	.476**	1	.539**	.450**	.505**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO.8	Pearson Correlation	.417**	.479**	.517**	.492**	.404**	.460**	.539**	1	.394**	.645**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO.9	Pearson Correlation	.266**	.444**	.483**	.409**	.376**	.466**	.450**	.394**	1	.509**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
BO.10	Pearson Correlation	.444**	.573**	.637**	.482**	.485**	.522**	.505**	.645**	.509**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	.595**	.685**	.787**	.735**	.701**	.666**	.738**	.741**	.679**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		KK.1	KK.2	KK.3	KK.4	KK.5	KK.6	KK.7	KK.8	KK.9	Kinerja_Karyawan
KK.1	Pearson Correlation	1	.391**	.429**	.374**	.328**	.405**	.365**	.339**	.360**	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133

KK.2	Pearson Correlation	.391**	1	.471**	.416**	.399**	.428**	.449**	.361**	.360**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
KK.3	Pearson Correlation	.429**	.471**	1	.556**	.577**	.566**	.629**	.506**	.521**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
KK.4	Pearson Correlation	.374**	.416**	.556**	1	.753**	.576**	.602**	.649**	.480**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
KK.5	Pearson Correlation	.328**	.399**	.577**	.753**	1	.586**	.711**	.577**	.596**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
KK.6	Pearson Correlation	.405**	.428**	.566**	.576**	.586**	1	.638**	.566**	.532**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
KK.7	Pearson Correlation	.365**	.449**	.629**	.602**	.711**	.638**	1	.630**	.697**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
KK.8	Pearson Correlation	.339**	.361**	.506**	.649**	.577**	.566**	.630**	1	.703**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
KK.9	Pearson Correlation	.360**	.360**	.521**	.480**	.596**	.532**	.697**	.703**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133	133	133

N		133	133	133	133	133	133	133	133	133	133
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.632**	.646**	.768**	.796**	.804**	.784**	.822**	.768**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		133	133	133	133	133	133	133	133	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Reliabilitas Data

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	133	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	133	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	133	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	133	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	9

Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya_Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.490	3.17745

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1290.349	1	1290.349	127.806	.000 ^b
	Residual	1322.599	131	10.096		
	Total	2612.947	132			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.606	3.175		.821	.413		
	Budaya_Organisasi	.806	.071	.703	11.305	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Budaya_Organisasi
1	1	1.996	1.000	.00	.00
	2	.004	23.006	1.00	1.00

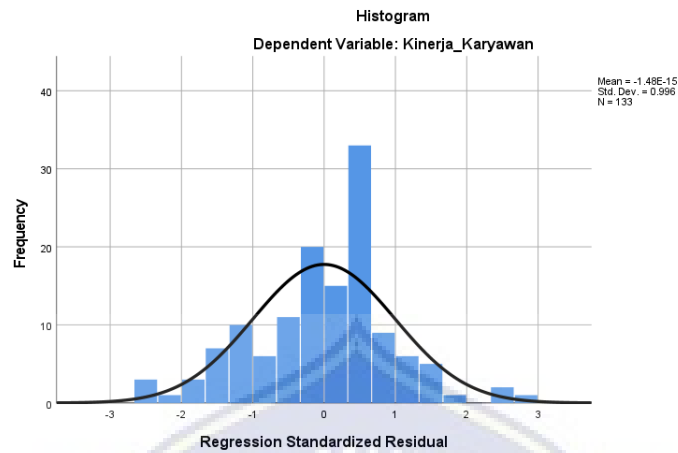
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.4444	42.9282	38.3684	3.12656	133
Std. Predicted Value	-1.895	1.458	.000	1.000	133
Standard Error of Predicted Value	.277	.592	.382	.076	133
Adjusted Predicted Value	32.5323	43.1200	38.3680	3.12605	133
Residual	-8.12171	9.32982	.00000	3.16539	133
Std. Residual	-2.556	2.936	.000	.996	133
Stud. Residual	-2.580	2.956	.000	1.003	133
Deleted Residual	-8.27425	9.45425	.00038	3.21184	133
Stud. Deleted Residual	-2.638	3.048	-.001	1.013	133
Mahal. Distance	.008	3.590	.992	.778	133
Cook's Distance	.000	.077	.007	.013	133
Centered Leverage Value	.000	.027	.008	.006	133

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16538879
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.069
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

DOKUMENTASI

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.066972 Fax (0411)065588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3352/05/C.4-VIII/I/1445/2024 16 January 2024 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 04 Rajab 1445
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -
Makassar:

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0076/FSP/A.6-VIII/I/1445H/2024 tanggal 16 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : RANI
No. Stambuk : 10561 1100220
Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 19 Januari 2024 s/d 19 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran.

أَشْرَفُ عَلَىٰ كِتَابِي وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761

01-24

Surat Rekomendasi Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **992/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Pimpinan PT. Telkom Akses
Perihal : **Izin penelitian** Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3352/05/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 16 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **RANI**
Nomor Pokok : **105611100220**
Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tg. **16 Januari s/d 16 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 16 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peninggal.

Surat Izin Penelitian



Lokasi penelitian



Ruang kerja karyawan



Foto Bersama (HRD) PT. Telkom Akses



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Rani
Nim : 105611100220
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	5 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 13 Mei 2024
Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Muslimah, S.Hum., M.I.P
NIM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Rani - 105611100220

by Tahap Tutup



Submission date: 13-May-2024 11:31AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377926748

File name: RANI_1.docx (22.21K)

Word count: 1232

Character count: 7968

BAB I Rani - 105611100220

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX
2% PUBLICATIONS
% STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	id.123dok.com Internet Source	2%
3	eprints.ummetro.ac.id Internet Source	1%
4	text-id.123dok.com Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	www.stie-tdn.ac.id Internet Source	1%
7	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
8	vbook.pub Internet Source	1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BAB II Rani - 105611100220

by Tahap Tutup



Submission date: 13-May-2024 11:32AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377927365

File name: RANI_2.docx (45.65K)

Word count: 3601

Character count: 23930

BAB II Rani - 105611100220

ORIGINALITY REPORT

17  **17** %
SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.neliti.com Internet Source	4%
2	media.neliti.com Internet Source	4%
3	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	2%
4	www.economicsbosowa.unibos.id Internet Source	1%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
7	konsultasiskripsi.com Internet Source	1%
8	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1%
9	forum.detik.com Internet Source	1%

10	docobook.com Internet Source	1%
11	repository.umy.ac.id Internet Source	1%
12	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%



BAB III Rani - 105611100220

by Tahap Tutup



Submission date: 13-May-2024 11:32AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377927820

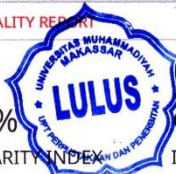
File name: RANI_3.docx (20.8K)

Word count: 772

Character count: 4877

BAB III Rani - 105611100220

ORIGINALITY REPORT

 8%	8%	3%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	4%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	4%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off



BAB IV Rani - 105611100220

by Tahap Tutup



Submission date: 13-May-2024 11:33AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377928400


File name: RANI_4.docx (81.05K)

Word count: 6020

Character count: 36379

BAB IV Rani - 105611100220

ORIGINALITY REPORT

5%  **0%** **%**
SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	3%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches 2%
Exclude bibliography Off



BAB V Rani - 105611100220

by Tahap Tutup



Submission date: 13-May-2024 11:34AM (UTC+0700)

Submission ID: 2377928993

File name: RANI_5.docx (14.54K)

Word count: 315

Character count: 1893

BAB V Rani - 105611100220

ORIGINALITY REPORT

0%		0%	0%	%
SIMILARITY INDEX		INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



RIWAYAT HIDUP



Rani, dilahirkan di Kota Tarakan pada tanggal 14 Februari 2001 Putri dari pasangan Alm. Latip dan Robaya yang merupakan anak ke enam dari sembilan bersaudara. Penulis beragama islam dan bertempat tinggal di Kota Tarakan, Kalimantan utara. Jenjang pendidikan penulis yaitu: menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 042 Tarakan pada tahun 2013, Sekolah menengah Pertama SMP Negeri 6 Tarakan Dan lulus pada Tahun 2016, Sempat menempuh pendidikan di SMA Budi Utomo Boarding School Tarakan dan menyelesaikan pendidikan SMA di SMA Patra Dharma Tarakan Pada Tahun 2019 dan melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Negara .

Penulis sangat bersyukur diberi kesempatan oleh Allah Swt untuk memperkaya ilmu. Penulis berharap dapat mengamalkan ilmu terkhusus dalam bidang Ilmu Administrasi Negara yang telah diperoleh. Dan dapat membanggakan dan membahagiakan orang tua dan keluarga besar, dan berguna bagi Agama, keluarga, masyarakat, Bangsa dan Negara.