

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komerling Ilir

Andika Berliantoro Pematang¹, Zaleha Trihadayani², Eni Cahyani³

¹⁻³ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
Email: dikapematang@gmail.com, ehakeko@gmail.com, eniwin16@gmail.com

Received: 05 Mei 2025	Accepted: 07 Mei 2025	Published: 15 Mei 2025
DOI: https://doi.org/10.1234/sell		

Abstract : This study aims to determine the effect of organizational culture, competence and organizational commitment on employee performance at PT. Thamrin Brothers in Tugumulyo Ogan Komerling Ilir, both simultaneously and partially. The research used is associative. The variables in this study are Organizational Culture (X1), Competence (X2), Organizational Commitment (X3), and Employee Performance (Y). The population in this study was 60 employees, and the sample in this study was 55 respondents. The data used were primary and secondary, with data collection techniques using questionnaires. The data analysis method used in this study was qualitative which was quantified. The analysis technique used was multiple linear regression. The results of the multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination (R²). The results of the simultaneous hypothesis test showed a positive effect of organizational culture, competence and organizational commitment together on employee performance at PT. Thamrin Brothers in Tugumulyo Ogan Komerling Ilir. The results of the partial hypothesis test showed a positive effect of organizational culture, competence and organizational commitment and the coefficient of determination on employee performance at PT. Thamrin Brothers at the Ogan Komerling Ilir Monument.

Keywords : *Organizational Culture, Competence, Organizational Commitment and Employee Performance*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komerling Ilir, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini 60 karyawan, dan sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden. Data yang digunakan adalah primer dan sekunder, dengan*

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir
Andika Berliantoro Pematang, Zaleha Trihadayani, Ani Cahyani

teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji hipotesis secara simultan ada pengaruh positif budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir. Hasil uji hipotesis secara parsial ada pengaruh positif budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi dan koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang berperan penting yang harus dimiliki perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Aktivitas Sumber Daya Manusia yang penting dalam manajemen SDM berperan penting dalam operasional perusahaan serta pencapaian kinerja. Implementasinya tidak hanya berfokus pada pemenuhan tujuan individu, tetapi juga turut berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi (Trihandayani dan Fawwaz, 2024).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan tingkah laku yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja bisa dinilai berdasarkan keahliannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Kasmir 2019:189-193).

PT. Thamrin Brothers merupakan perusahaan yang berfokus dalam bidang otomotif, khususnya sepeda motor. Kantor cabang perusahaan berada di Tugumulyo, Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Berdasarkan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada beberapa pegawai terdapat fenomena yang sering terjadi di PT. Thamrin Brothers seperti tidak mencapai target perusahaan, selain itu masih kurangnya standar kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Akibatnya, kualitas hasil kerja masih kurang memadai, sehingga berdasarkan pra riset awal tersebut

penulis menemukan permasalahan di beberapa faktor dan indikator dari setiap variabel.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Di Tugumulyo Ogan Komering Ilir.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Wibowo (2017:7) berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas tersebut. Kinerja itu melibatkan apa yang dikerjakan dan metode apa yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas ini.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189-193) adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan faktor penting. Seseorang yang memiliki pemahaman yang mendalam mengenai pekerjaan cenderung menghasilkan kualitas kerja yang baik.

3) Rancangan Kerja

Suatu rencana kerja yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

4) Kepribadian

Cerminan diri seseorang yang terlihat dari sikapnya dalam menjalankan tugas dengan kesungguhan dan penuh tanggung jawab.

5) Motivasi Kerja

Pendorong internal dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya.

6) Kepemimpinan

Upaya seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya agar menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya Organisasi

Aturan yang diberlakukan untuk mengatur berbagai ketentuan yang diterima secara luas dan ditaati oleh seluruh anggota organisasi di dalam perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang dan bahagia dalam bekerja dapat dipastikan akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup suasana di dalam ruangan, fasilitas yang tersedia, serta interaksi, dan hubungan antar rekan kerja.

11) Loyalitas

Setiap karyawan diharapkan untuk terus bekerja keras dan mendukung perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

12) Komitmen

Tingkat kepatuhan karyawan terhadap penerapan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.

13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan penuh keseriusan atau sungguh-sungguh.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:208-209) ada 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b) Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas mengacu pada pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) hasil yang diproduksi seseorang.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan aktivitas atau mencapai hasil produksi dsesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

d) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan direncanakan sebelum aktivitas perusahaan dijalankan. Dengan demikian, anggaran biaya tersebut berfungsi sebagai pedoman agar pengeluaran tidak melebihi batas yang telah ditentukan.

e) Pengawasan

Setiap tugas membutuhkan pengawasan yang efektif selama pelaksanaannya. Situasi dan kondisi dapat berubah kapan saja, baik membaik maupun memburuk. Melalui pengawasan yang tepat, setiap pekerjaan dapat mencapai hasil yang optimal.

f) Hubungan Antar Karyawan

Evaluasi kinerja sering kali berhubungan dengan aspek kerja sama dan keharmonisan, baik antar karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan. Dalam hal ini, penilaian dilakukan untuk mengukur sejauh mana seseorang dapat membangun hubungan yang didasarkan pada saling menghormati, serta kerja sama di lingkungan kerja.

Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018:2), budaya dapat dipahami sebagai seperangkat nilai yang diterima dengan kuat, dianut secara meluas, serta disosialisasikan dan diwariskan dengan jelas, yang memiliki pengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015:14) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

a) Inovatif memperhitungkan hasil

Menghasilkan gagasan-gagasan inovatif demi keberhasilan perusahaan serta berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.

b) Berorientasi pada Hasil

Menentukan target yang ingin dicapai perusahaan dan mengevaluasi hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan.

c) Orientasi kepada semua Kepentingan karyawan

Memenuhi kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan mendukung pencapaian prestasi karyawan.

d) Berorientasi detail pada tugas

Teliti dalam melaksanakan tugas, dengan fokus pada keakuratan hasil kerja.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:271), kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2017:204-205) ada beberapa indikator dalam kompetensi yaitu sebagai berikut :

a) Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada pemahaman dalam ranah kognitif. Sebagai contoh seorang karyawan memiliki pemahaman tentang bagaimana cara mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran yang efisien dan selaras dengan kebutuhan perusahaan.

b) Pemahaman

Pemahaman mencakup aspek kognitif dan emosional yang dimiliki individu. Sebagai ilustrasi, seorang karyawan yang terlibat dalam proses pembelajaran perlu memiliki wawasan mendalam mengenai karakteristik serta kondisi pekerjaannya agar dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

c) Keterampilan

Keterampilan mengacu pada keahlian atau kapasitas yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu tugas, yang biasanya diperoleh melalui pengalaman praktis dan penerapan langsung dalam lingkungan kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:71), komitmen organisasi merujuk pada rasa identifikasi, keterlibatan, serta loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup rasa memiliki terhadap organisasi, serta keinginan

untuk berkontribusi dan tetap terlibat dalam upaya organisasi. Komitmen ini mempengaruhi kinerja dan hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:86) menyatakan bahwa terdapat indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

a) **Komitmen Afektif**

Karyawan menunjukkan keinginan dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan antusias, berfokus pada pencapaian kepentingan organisasi yang lebih besar. Komitmen Afektif meliputi :

- (1) Keyakinan yang mendalam serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- (2) Kesetiaan dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
- (3) Kesiapan untuk berusaha demi kepentingan dan kemajuan organisasi.

b) **Komitmen Kontinu**

Karyawan menunjukkan komitmen dan kesetiaan dengan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, terus menjadi bagian yang berkontribusi bagi kemajuan organisasi. Komitmen Kontinu meliputi :

- (1) Mempertimbangkan manfaat yang diperoleh dengan tetap berada di organisasi.
- (2) Memikirkan potensi kerugian atau dampak negatif yang mungkin muncul jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

c) **Komitmen Normatif**

Adanya kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk mendorong tercapainya tujuan serta kepentingan organisasi secara menyeluruh. Komitmen normatif meliputi :

- (1) Keinginan Untuk Bekerja.
- (2) Rasa tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi yang ada pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan tetap dan sampel sebanyak 55 responden yang diambil dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner sebagai sumber data primer serta dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.150	1.346		.854	.397
	X1	.203	.078	.224	2.618	.012
	X2	.462	.072	.560	6.418	.000
	X3	.268	.072	.296	3.727	.000

Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Versi 22.0, 2025

$$Y = 1.150 + 0.203X_1 + 0.462X_2 + 0.268X_3$$

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir
Andika Berliantoro Pematang, Zaleha Trihadayani, Eni Cahyani

Berdasarkan tabel diatas, nilai konstanta sebesar 1.150 (positif), menunjukkan bahwa jika budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir bernilai 1.150. Nilai Regresi Budaya Organisasi sebesar 0.203 (positif), artinya apabila budaya organisasi meningkat 1, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir sebesar 0.203. Nilai Regresi Kompetensi sebesar 0.462 (positif), artinya apabila Kompetensi meningkat 1, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir sebesar 0.462. Nilai Regresi Komitmen Organisasi sebesar 0.268 (positif), artinya apabila Komitmen Organisasi meningkat 1, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir sebesar 0.268.

Uji F

ANOVA^a

		Sum	of			
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	990.593	3	330.198	43.633	.000 ^b
	Residual	385.952	51	7.568		
	Total	1376.545	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Versi 22.0, 2025

Berdasarkan tabel F, nilai F_{tabel} untuk taraf nyata (α) sebesar 5% dengan derajat bebas (db) = 55-3-1 = 51 sehingga F_{tabel} diperoleh sebesar 2.79. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $43,633 > 2.79$ dengan nilai signifikan lebih besar dari pada tingkat signifikan yang ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis secara simultan yang telah dijelaskan bahwa nilai $sig < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.150	1.346		.854	.397
	X1	.203	.078	.224	2.618	.012
	X2	.462	.072	.560	6.418	.000
	X3	.268	.072	.296	3.727	.000

Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Versi 22.0, 2025

Berdasarkan tabel diatas, bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki thitung sebesar 2.618 dan tingkat signifikan sebesar 0.012. Variabel Kompetensi memiliki thitung sebesar 6.418 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Variabel Faktor Psikologis memiliki thitung sebesar 3.727 dan tingkat signifikan sebesar 0.000.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.703	2.75094

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Versi 22.0, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh nilai sebesar 0.703 atau $0.703 \times 100\% = 70.3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers di

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir
Andika Berliantoro Pematang, Zaleha Trihadayani, Eni Cahyani

Tugumulyo Ogan Komering Ilir sebesar 70.3% sedangkan sisanya 29.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir. Artinya budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi saling berkaitan dalam kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir, hal ini juga dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan hasil sebesar 70.3%.

Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189-193) yaitu, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan dengan nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi sebesar $2.618 > t_{tabel} 2.007$ dan dengan nilai signifikan lebih kecil daripada tingkat signifikan yang ditentukan yaitu $0,012 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir.

Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189-193) yaitu, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, dengan nilai t_{hitung} untuk kompetensi sebesar $6.418 > t_{tabel} 2.007$ dan nilai signifikan lebih kecil daripada tingkat signifikan yang ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir. Hasil ini menandakan bahwa apabila kompetensi ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189-193) yaitu, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial yang telah dilakukan dengan nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi sebesar $3.727 > t_{tabel} 2.007$ dengan nilai signifikan lebih kecil daripada tingkat signifikan yang ditentukan, yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir. Hasil ini menandakan bahwa apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189-193) yaitu, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi termasuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut memperkuat hasil dari penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir. Artinya, ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} dan dengan nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan, sehingga secara statistik dinyatakan signifikan.

Secara parsial, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Busro (2018), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial, kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Menurut Zwell (Wibowo, dalam Fauzi dan Siregar 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial, komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Priansa (2018) yang menyatakan bahwa faktor psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengontrol dan mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kualitas kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu menjaga kuantitas hasil kerja agar tetap stabil dan tidak mengalami penurunan, serta memelihara hubungan kerja yang baik di lingkungan perusahaan menjadi hal yang penting, sehingga hasil kerja karyawan dapat memenuhi harapan perusahaan serta diselesaikan secara tepat waktu.

PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir diharapkan agar lebih meningkatkan budaya organisasi, seperti perusahaan membuat acara Family

Gathering guna untuk meningkatkan keharmonisan sesama karyawan, pimpinan memberi arahan agar kebiasaan karyawan yang kurang memperhatikan tugas dari pimpinan seharusnya mulai dibiasakan untuk segera menyelesaikan tugas yang telah diberikan serta tidak menunda waktu agar kinerja karyawan pun meningkat.

Kompetensi karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komerling Ilir perlu ditingkatkan. Hal ini diperlukan agar karyawan lebih menguasai pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut, serta bisa untuk memberikan pelatihan khusus kepada karyawan guna untuk meningkatkan ketelitian dalam hal bidang otomotif.

PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komerling Ilir diharapkan meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan di perusahaannya, karena komitmen organisasi dapat membentuk loyalitas kerja yang lebih baik dari para karyawan guna mencapai kinerja yang lebih optimal. Adapun hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi tersebut yaitu : mendorong rasa emosional karyawan terhadap perusahaan, melakukan promosi secara berkala, serta mendorong loyalitas karyawan, dan menghargai kontribusi karyawan guna meningkatkan kepedulian karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fauzi.F., Siregar.M.H(2023). *Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Kontruksi Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta*. Vol. 2, No. 1, (2019).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Prakktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Priansa, D, J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir
Andika Berliantoro Pematang, Zaleha Trihadayani, Eni Cahyani

Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman : CV. Deepublish.

Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-5 Jakarta: Prenadamedia Group.

Trihandayani, Z., & Fawwaz, A. D. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155-160.

Wibowo, Prof. Dr. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-5, Cetakan ke-12. Jakarta: Rajawali Pers.