

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) BANDAR LAMPUNG

Ade Suryani Nasution^{1*}, Wiewiek Indriani², Lestari Wuryanti³

^{1,3}University of Malahayati, Indonesia

¹adesuryani27@gmail.com, wiewiekindriani@malahayati.ac.id

lestariwuryanti@gmail.com

Received: 14-04- 2024

Revised: 20-04-2024

Approved: 28-04-2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, dan mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung yang berjumlah 20 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, dan budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance at PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, knowing and analyzing the effect of work motivation on employee performance at PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, knowing and analyzing the effect of promotion on employee performance at PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, and knowing and analyzing the influence of organizational culture, work motivation and promotion on employee performance at PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung. The population of this research is all permanent employees of PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, totaling 20 people. The data analysis technique used is multiple regression. The results of this study indicate that partially organizational culture has no effect on employee performance at PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, work motivation and promotion affect the performance of employees at PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung, and organizational culture, work motivation, and work environment affect the performance of employees at PT. Taspen (Persero) Bandar Lampung.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance.

INTRODUCTION

Masalah utama pada perusahaan atau organisasi yaitu persaingan global, pengangguran, tanggung jawab social kesehatan, makanan, perumahan, pertumbuhan penduduk, keragaman dunia kerja, dan etika. Masalah yang paling berpengaruh bagi perusahaan adalah persaingan yang terjadi antara masing-masing instansi guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang terbaik untuk para konsumen, dengan menggunakan berbagai macam cara untuk meraih sesuatu yang di inginkan perusahaan itu sendiri. Bagi perusahaan pemerintah di tuntutan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen. Untuk bersaing antar perusahaan harus meningkatkan kinerja perusahaan. Kalau perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan harus dengan memotivasi para karyawannya (Romdhoniayati, 2021).

PT. Taspen (Persero) atau Tabungan dan Asuransi Pensiun adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil. PT. TASPEN memiliki lima nilai utama yaitu integritas, professional, inovatif, kompetitif, dan tumbuh. Upaya taspen mewujudkan lima nilai utama adalah dengan pelatihan dan pengembangan serta diadakan pembahasan tiap 2 kali seminggu (Nasution. al, 2020).

Budaya organisasi yang terjadi di PT. Taspen KC Bandar Lampung adalah: yaitu diadakannya *briefing* tiap hari Selasa dan Kamis yaitu berfungsi untuk memberi informasi-informasi yang para manager dan pimpinan ataupun pegawai yang mengetahui sebuah informasi, meminimalisirkan terjadinya kesalahan atau bertukar pikiran antara pegawai dengan para manager dan pimpinan. Pengajian rutin tiap 1 bulan sekali seperti mendengarkan ustad ceramah, makan bareng, dan sholat berjamaah di musholla. Senam sehat yang dilakukan tiap 1 bulan sekali di hari Jum'at pagi, yaitu untuk meningkatkan imun serta menyehatkan fisik para karyawan dan sarapan Bersama guna meningkatkan rasa saling peduli antar sesama karyawan.

Motivasi yang terjadi di PT. Taspen KC Bandar Lampung adalah yaitu perusahaan memberikan apresiasi berupa 1 bulan penghasilan kepada karyawan terbaik dengan kriteria yaitu disiplin (tidak pernah terlambat, tidak pernah izin, tidak pernah sakit), menjadi pembicara atau narasumber di luar perusahaan, *key performance indikator* (KPI), KPI individu adalah minimal B. Untuk penilaian ini perusahaan melaksanakannya antara bulan Januari sampai dengan bulan April, (Peraturan Direksi No 04, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut kinerja yang terjadi di PT. Taspen KC Bandar Lampung untuk saat ini sampai bulan Oktober 2022 yaitu menduduki peringkat ke 26 dari 57 kantor cabang diseluruh Indonesia.

Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kc Bandar Lampung".

Pembaharuan dalam penelitian ini, peneliti menambahkan satu variabel yakni promosi jabatan sesuai dengan penelitian Ichsan & Nasution (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga membuat peneliti tertarik untuk menambahkan satu variabel yaitu promosi jabatan. Untuk mencari tau apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) KC Bandar Lampung.

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat kausal (menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih) dan hubungan bersifat akibat, terdapat variabel independen dan dependen (Latief, 2022). Penelitian ini menganalisis hubungan tersebut untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat ukur Software IBM SPSS Versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah 20 karyawan yang bekerja di PT. Taspen (Persero) KC Bandar Lampung. Sampel yang di ambil dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di PT. Taspen (Persero) KC Bandar Lampung. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, pengertian sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang (sugiyono, 2018).

RESULTS AND DISCUSSION

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
Budaya Organisasi (X ₁)	X ₁ .P1	0,703	0,444	Valid
	X ₁ .P2	0,797	0,444	Valid
	X ₁ .P3	0,862	0,444	Valid
	X ₁ .P4	0,753	0,444	Valid
	X ₁ .P5	0,864	0,444	Valid
	X ₁ .P6	0,646	0,444	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X ₂ .P1	0,687	0,444	Valid
	X ₂ .P2	0,707	0,444	Valid
	X ₂ .P3	0,895	0,444	Valid
	X ₂ .P4	0,831	0,444	Valid
	X ₂ .P5	0,751	0,444	Valid
	X ₂ .P6	0,774	0,444	Valid
Promosi Jabatan (X ₃)	X ₃ .P1	0,764	0,444	Valid
	X ₃ .P2	0,860	0,444	Valid
	X ₃ .P3	0,740	0,444	Valid
	X ₃ .P4	0,805	0,444	Valid
	X ₃ .P5	0,876	0,444	Valid
	X ₃ .P6	0,654	0,444	Valid
Kinerja (Y)	Y.P1	0,803	0,444	Valid
	Y.P2	0,844	0,444	Valid
	Y.P3	0,936	0,444	Valid
	Y.P4	0,825	0,444	Valid
	Y.P5	0,820	0,444	Valid
	Y.P6	0,820	0,444	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS 25.0, seperti pada tabel 4.1 dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach alpha* $\alpha > 0,70$ dan jika nilai *Cronbach alpha* $\alpha < 0,70$ dikatakan tidak reliable. Dalam penelitian ini hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi (X ₁)	0,851	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X ₂)	0,860	Reliabel
3.	Promosi Jabatan (X ₃)	0,866	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,916	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2023).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.2 dijelaskan bahwa nilai *Cronbach alpha* $\alpha > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan bersifat reliable dan teruji kehandalannya.

Uji Normalitas

menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dimana jika signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji normalitas menggunakan SPSS 25.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.73125717
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.121
	Negative	-.173
Test Statistic		.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi $0,118 > 0,05$ yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji glejser, yaitu melakukan uji regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Suatu variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Sementara jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji glejser menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.392	1.347		1.034	.317
	Budaya Organisasi (X1)	.084	.096	.433	.873	.396
	Motivasi Kerja (X2)	-.086	.101	-.430	-.851	.407
	Promosi Jabatan (X3)	-.032	.066	-.174	-.475	.641

a. Dependent Variabel: RES_2

Berdasarkan hasil uji glejser untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak terhadap variabel independen yang telah dilakukan seperti pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi absolut residual terhadap variabel budaya organisasi (X_1) $0,396 > 0,05$, motivasi kerja (X_2) $0,407 > 0,05$ dan lingkungan kerja (X_3) $0,641 > 0,05$ yang artinya variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Kurnia et al., 2018) Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan memiliki nilai tolerance $> 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji multikolinearitas, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X1)	.234	4.282
	Motivasi Kerja (X2)	.225	4.451
	Promosi Jabatan (X3)	.428	2.335
a. Dependent Variabel: KINERJA			

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0 seperti pada tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi nilai tolerance terhadap variabel budaya organisasi (X_1) $0,234 > 0,1$ dan nilai VIF $4.282 < 10$, motivasi kerja (X_2) $0,225 > 0,1$ dan nilai VIF $4.451 < 10$, promosi jabatan (X_3) $0,428 > 0,1$ dan nilai VIF $2.335 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Parsial (Uji T)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai t hitung terhadap nilai t tabel yaitu apabila nilai t hitung $> t$ tabel artinya variabel independen berpengaruh signifikan, apabila nilai t hitung $< t$ tabel artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan juga dilakukan berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji parsial menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	-.179	.860
	Budaya Organisasi (X1)	1.382	.186
	Motivasi Kerja (X2)	2.553	.021
	Promosi Jabatan (X3)	4.218	.001
a. Dependent Variabel: KINERJA			

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa :

- a) variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung $1,382 < t$ tabel $2,120$ serta nilai signifikansi $0,186 > 0,05$, artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga H_1 yang menyatakan diduga budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. TASPEN (PERSERO) ditolak;
- b) variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung $2,553 > t$ tabel $2,120$ serta nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga H_2 yang menyatakan diduga motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. TASPEN (PERSERO). diterima;
- c) variabel promosi jabatan (X_3) memiliki nilai t hitung $4,218 > t$ tabel $2,120$ serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga H_3 yang menyatakan diduga promosi jabatan (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. TASPEN (PERSERO) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai f hitung terhadap nilai f tabel yaitu apabila nilai f hitung $> f$ tabel artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, apabila nilai f hitung $< f$ tabel artinya variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji simultan menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		F	Sig.
1	Regression	61.097	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.7 menunjukan nilai f hitung $61,097 > f$ tabel $3,20$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan promosi jabatan (X_3) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (0%) sampai dengan 1 (100%). Nilai Adjusted R-Square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dalam penelitian ini setelah dilakukan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 25.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.905	.79687
a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) pada tabel 4.8 diperoleh nilai sebesar 0,905 atau 90,5% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan promosi jabatan (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 90,5%. Sedangkan sisanya ($100\%-90,5\%=9,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Berikut hasil pengolahan data analisis regresi berganda dalam penelitian ini :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.364	2.027		-.179	.860
	Budaya Organisasi (X_1)	.200	.145	.203	1.382	.186
	Motivasi Kerja (X_2)	.389	.152	.382	2.553	.021
	Promosi Jabatan (X_3)	.422	.100	.457	4.218	.001
a. Dependent Variable: KINERJA						

Berdasarkan tabel 4.9 dibuat persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = -364 + 0,200X_1 + 0,389X_2 + 0,422X_3$$

Konstanta $\alpha = -364$ menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), promosi jabatan (X_3) meningkat 1 satuan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar -364.

- a) Nilai Koefisien X_1 (β_1) 0,200 pada variabel budaya organisasi (X_1) adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,200.

- b) Nilai koefisien X_2 (β_2) 0,389 pada variabel motivasi kerja (X_2) adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,389.
- c) Nilai koefisien X_3 (β_3) 0,422 pada variabel promosi jabatan (X_3) adalah bernilai positif terhadap kinerja, menunjukkan bahwa apabila promosi jabatan meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel kinerja sebesar 0,801.

Kesimpulan dari model regresi penelitian ini adalah variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan promosi jabatan berbanding lurus dengan kinerja. Artinya apabila terdapat kenaikan pada variabel bebas dapat mengakibatkan kenaikan pada variabel terikat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dalam analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil Penelitian ini sejalan dengan Handayani (2014) budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Optik Pranoto Surakarta karena nilai-nilai dan keyakinan bersama yang dimiliki organisasi kurang tertanam dengan baik dalam diri karyawan sehingga mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas mereka.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dalam analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasibuan & Bahri (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dalam analisis regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Supriaddin (2020) Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan menggunakan SPSS 25.0, menunjukkan nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan promosi jabatan (X_3) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

CONCLUSION

Dalam melaksanakan kinerja, sumber daya manusia memegang peran penting, sebab kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia walaupun alat dan pelengkap yang digunakan sudah

lengkap dan canggih. Kinerja menjadi penting dan ingin selalu ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pada bab 4 maka dapat disimpulkan: Variabel Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO). Sedangkan Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Promosi Jabatan (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO). Jadi Variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Promosi Jabatan (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran atau masukan dari penelitian ini untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO), antara lain:

1. Mengaktifkan lagi sistem absensi dengan menggunakan fingerprint agar lebih efektif lagi tentang absensi karyawan dari awal masuk kerja, sehabis jam istirahat dan pulang kerja.
2. Memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga karyawan akan lebih percaya diri dan siap dalam menghadapi tantangan di pekerjaan mereka.
3. Melibatkan karyawan perusahaan dalam proses pengambilan keputusan guna memberikan mereka ruang untuk menyampaikan ide, gagasan serta masukan untuk tidak adanya miss komunikasi antara karyawan dan pihak perusahaan.
4. Memastikan pihak karyawan memiliki fasilitas yang memadai sehingga dalam pelaksanaan kinerja karyawan akan lebih baik dan efisien.
5. Meningkatkan lagi oprasional jam kerja karyawan sehingga dapat membuat kinerja karyawan lebih efektif dan efisien dan tepat waktu saat berjalannya oprasional jam kerja sesuai dengan SOP perusahaan.

REFERENCE

- Aini Romdhoniyati, E. N., Widyarti, H., & Widiarto, A. (2021). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Taspen (Persero) KCU Semarang. *Manajerial*, 8(02), 206. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i02.2449>
- Bakri, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bhakti, W. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 2022–2704. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1668>
- Basriani, A., & Persada Bunda Pekanharu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tasma Puja Di Pekanbaru. 2(76).
- Budaya Organisasi, P., dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wan Dedi Wahyudi, M., & Tupti, Z. (2019). ? Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Buku Metode Penelitian Komunikasi. (sugiyono, 2017).
- dan Keuangan, P., Negeri Medan, P., Perbankan Syariah, Z., & Rosanti Perbankan dan Keuangan, R. (n.d.). Terhadap Kinerja Karyawan Bpkp Irmayani Nasution. www.BPKP.go.id
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*,

- 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Feri, S., Rahmat, A., Supeno, B., Lancang, U., & Pekanbaru, K. (n.d.-a). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies.
- Feri, S., Rahmat, A., Supeno, B., Lancang, U., & Pekanbaru, K. (n.d.-b). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies.
- Happy, K., Djamhur, A., & Djudi Mukzam, H. M. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol (Vol. 28, Issue 1).
- Harist Imannudin, M. (n.d.). Eksistensi Dokumentasi Di Indonesia.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020a). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459–466. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020b). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459–466. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020c). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459–466. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.340>
- Jabatan, P. P., Seleksi, D., Agustian, W., & Alfian, T. (n.d.). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Seleksi Penerimaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pgascom Palembang.
- Jufrizen. (n.d.). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kurnia, I., Program, W., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas (Vol. 6, Issue 2).
- Latief, K. A., Penelitian, J., & Teori, dan. (n.d.). Second-Third Meeting.
- Lestari, P. A., Agung, A., & Sriathi, A. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.
- Lubis, F. A. F., Mardiana, S., & Lubis, M. M. (2021). Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas). *Jurnal Agriuma*, 3(1), 40–49. <https://doi.org/10.31289/agr.v3i1.5120>
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. In *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol. 07).
- Munawirsyah, I. (2018b). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. In *Jurnal Bisnis*

- Administrasi (Vol. 07).
- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. OPSI, 12(2), 89. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147>
- Palandeng, R. E., & Nelwan, O. (2022). the Effect of Position Promotion, Co-Workers and Work Environment on Performance At Pt. Pln Suluttenggo Regional Main Unit). Uhing 795 Jurnal EMBA, 10(3), 795–802.
- Permata Sari, D. P., & Liliana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv. Angkutan Terang Mandiri (Atm) Palembang. Jurnal Kompetitif, 11(1), 30–39. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v11i1.897>
- Prasetyo, I. (n.d.). Teknik Analisis Data Dalam Research And Development.
- Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Beringin Life di Jakarta Rofiq Noorman Haryadi, P. P., Sunarsi, D., Erlangga, H., Wijandari, A., Bina Mandiri, S., Kidul, C., Cileungsi, K., & Barat, J. (2022a). MAMEN (Jurnal Manajemen) (Vol. 1, Issue 1).
- Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Beringin Life di Jakarta Rofiq Noorman Haryadi, P. P., Sunarsi, D., Erlangga, H., Wijandari, A., Bina Mandiri, S., Kidul, C., Cileungsi, K., & Barat, J. (2022b). MAMEN (Jurnal Manajemen) (Vol. 1, Issue 1).
- Rahman, A. A., & Nugraha, H. S. (n.d.-a). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kcu Semarang.
- Rahman, A. A., & Nugraha, H. S. (n.d.-b). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kcu Semarang.
- Rahsel, Y., Tinggi, S., Informatika, M., Komputer, D., Lampung, P., & Wismarini, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). In Yoeyong Rahsel Jurnal Manajemen Magister (Vol. 02, Issue 02).
- Ramadhiya Findarti, F. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
- Rini Handayani, Y. S. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. Media Ekonomi Dan Manajemen, 29(1), 15–16.
- Rudiantono, Y. (n.d.). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Influence Of Motivation And Organizational Culture On Performance Of Employees.
- Sudiarta, K., & Sumartana, M. (2017). Pengaruh komunikasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Koordinator Area Bangli. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium, 3(2), 70–77.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Mirai Management, 5(2), 2597–4084.
- Susan, E. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Tinggi, S., Enam, I. E., & Kendari, E. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bank Perkreditan Rakyat

Bahteramas Konawe Nofal Supriaddin1 (Vol. 5, Issue 2).
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.616>
Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
wiac.info-pdf buku uji validitas dan reliabilitas-pdf (sugiyono, 2018).