

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
PERILAKU INOVATIF PADA PT. TELKOMSEL AREA
PAMASUKA MAKASSAR**

Muslim^{*1}, Muhammad Nurhidayat², Ansar Daud³

Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email: *¹musmuslim556@gmail.com ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id

³anshar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja pegawai melalui perilaku inovatif Pada PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar.

Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 100 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Perilaku Inovatif memediasi secara parsial hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, dengan efek langsung lebih kuat dibanding efek mediasinya.

Kata Kunci: Budaya organisasi, motivasi berprestasi, perilaku inovatif dan kinerja karyawan

Abstract

This research aims to determine and analyze the effect of Organizational Culture and Achievement Motivation on employee performance through innovative behavior at PT. Telkomsel Area Pamasuka in Makassar.

The method used is in the form of a survey method through distributing questionnaires. The research sample consisted of 100 respondents, with sampling using purposive sampling technique. The data analysis method used is data quality test, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and path analysis.

The results conclude that organizational culture has an effect on employee performance. Achievement motivation affects employee performance. Innovative behavior affects employee performance. Organizational culture influences innovative behavior. Achievement Motivation affects innovative behavior. Innovative behavior partially mediates the relationship between organizational culture and achievement motivation on employee performance, with the direct effect being stronger than the mediating effect.

Keywords: Organizational culture, achievement motivation, innovative behavior and employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Selain itu,

tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen (Porwani, 2010), sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi factor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara karyawan bertindak dalam perusahaan.

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2012: 110).

Selain budaya organisasi dan motivasi berprestasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku inovatif. Dimana karyawan dituntut untuk lebih kreatif dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya secara cepat, sehingga jika perilaku inovatifnya meningkat maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena seseorang yang mempunyai perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berpikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan dilingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Perilaku inovatif adalah segala tingkah laku seseorang yang ditujukan untuk membuat, memperkenalkan, dan menerapkan sesuatu yang baru dan berguna dalam beragam wadah (Wess dan Farr, 2013).

PT. Telkomsel merupakan operator telekomunikasi seluler terbesar di Indonesia, dengan pascabayarnya yang diluncurkan pada tanggal 26 Mei 1995, dengan jumlah pelanggan telepon seluler terbesar di Indonesia. Saat ini PT. Telkomsel tengah mengakselerasi transformasi perusahaan dari Telecommunication Company menjadi Digital Telecommunication Company agar perusahaan bisa terus eksis menghadapi situasi industri yang VUCA atau Volatile (bergejolak), Uncertain (tidak pasti), Complex (kompleks), dan Ambigüe (tidak jelas). Untuk mempertahankan eksistensinya maka, PT. Telkomsel harus memiliki kinerja karyawan yang baik. Dimana selalu membina hubungan baik dan harmonis dengan karyawannya dengan pengarah motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Untuk itu PT. Telkomsel memacu kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada karyawan dalam kaitannya dalam tugas-tugas, menyediakan lingkungan kerja aman, nyaman dan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan, dan memberikan imbalan jasa yang layak.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Pada PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar .

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data primer adalah data diperoleh secara langsung dari obyek penelitian, dan diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sedangkan Data Sekunder adalah data diperoleh dari studi dokumentasi, seperti dari buku, jurnal-jurnal penelitian, makalah dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian

Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan di tarik kesimpulan, Sugiono (2012). Populasi dalam penelitian yaitu karyawan PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar yang berjumlah 157 orang. Penentuan jumlah sampel minimum menurut Hair et al (2010) adalah: (Jumlah indikator + jumlah variabel laten) x (5 sampai 10 kali) Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah: Sampel maksimal = (16 + 4) x 5 = 100 responden Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah 100 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik *sampling purposive*. *Purposive sampling* adalah penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti, sehingga yang dijadikan sampel lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan lebih mudah dalam pelaksanaannya Ferdinand (2014)”. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan) Uji Keofisien Determinasi (R²), Uji Analisis Jalur (*analysis path*) dan Uji Sobel

Model Regresi I

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y)

Tabel 1 Persamaan Regersi Linear Berganda Substruktur pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.852	1.418		.601	.549
Budaya Organisasi	.377	.087	.367	4.341	.000
Motivasi Berprestasi	.429	.103	.359	4.161	.000
Perilaku Inovatif	.164	.079	.172	2.065	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dari output SPSS dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,852 + 0,377 X_1 + 0,429 X_2 + 0,164 X_3$$

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Budaya Organisasi (X₁), Motivasi Berprestasi (X₂) dan Perilaku Inovatif (X₃) masing-masing 0,000 dan 0,000

serta 0,042 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y .

Model Regresi II

**Tabel 2 Persamaan Regresi Linear Berganda Substruktur Kedua
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.963	1.787		1.658	.101
Budaya Organisasi	.323	.106	.300	3.047	.003
Motivasi Berprestasi	.462	.123	.370	3.753	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dari output SPSS dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,963 + 0,323 X_1 + 0,462 X_2$$

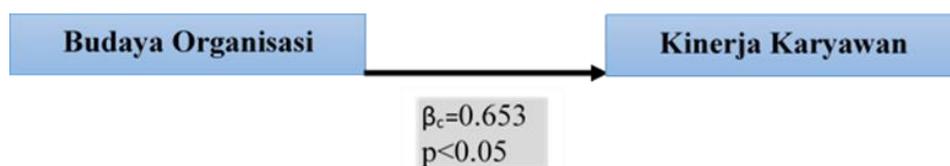
Mengacu pada output Regresi Model II pada bagian tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) masing-masing 0,003 dan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .

Uji Analisis Jalur (Path)

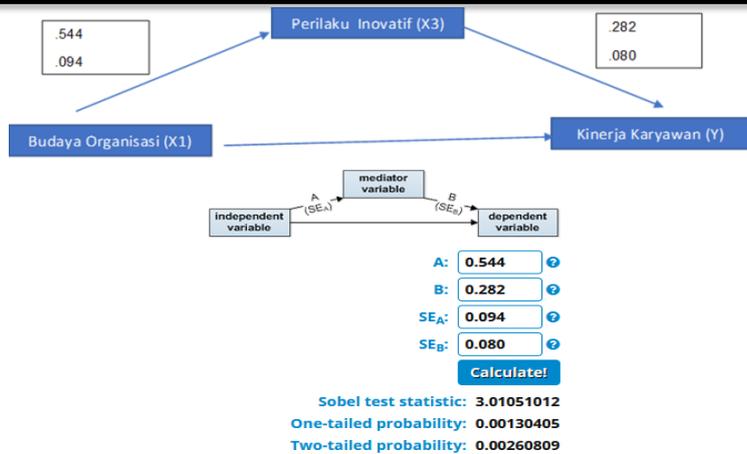
Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. Untuk lebih jelasnya analisis jalurnya dapat diuraikan sebagai berikut:

Budaya Organisasi-Perilaku Inovatif-Kinerja Karyawan

Secara sederhana, hasil ketiga analisis regresi tersebut dapat digambarkan dalam diagram di bawah ini. Analisis Korelasi tanpa mediator:



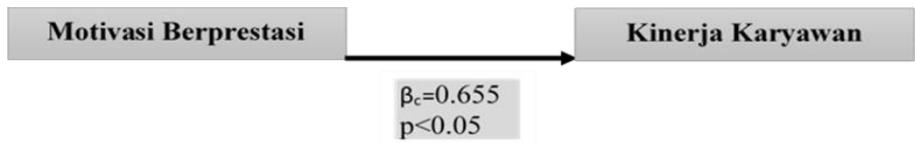
Analisis Korelasi dengan mediator:



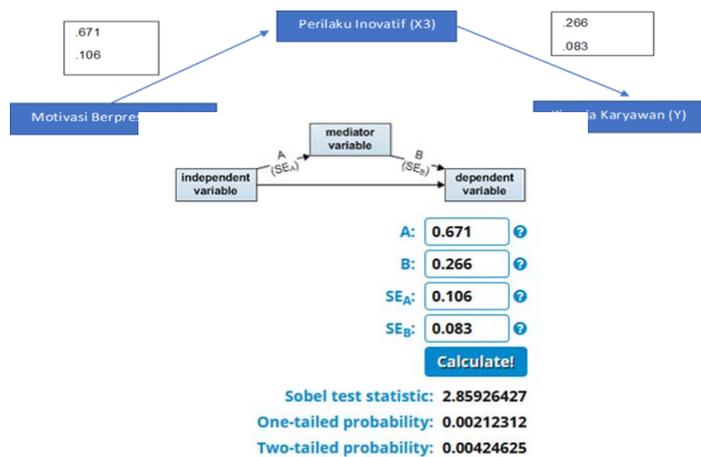
Dari gambar di atas berdasarkan data hasil uji sobel dan kalkulasi online menggunakan web danielsoper diperoleh nilai sebesar 3.0105 > 1,96 dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Motivasi Berprestasi-Perilaku Inovatif-Kinerja Karyawan

Secara sederhana, hasil ketiga analisis regresi tersebut dapat digambarkan dalam diagram di bawah ini. Analisis Korelasi tanpa mediator:



Analisis Korelasi dengan mediator:



Dari gambar tersebut juga dapat diketahui berdasarkan data hasil uji sobel dan kalkulasi online menggunakan web danielsoper diperoleh nilai sebesar 2.8592 > 1,96 dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial) Model Regresi I

Tabel 3: Uji t (Uji Parsial) Model Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	.852	1.418		
Budaya Organisasi	.377	.087	.367	4.341	.000
Motivasi Berprestasi	.429	.103	.359	4.161	.000
Perilaku Inovatif	.164	.079	.172	2.065	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Uji t pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Motivasi Berprestasi (X_2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Perilaku Inovatif (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Perilaku Inovatif (X_3) adalah sebesar 0,042. Karena nilai Sig.= 0,042 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh Perilaku Inovatif (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Parsial) Model Regresi II

Tabel 4 Uji t (Uji Parsial) Model Regresi II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.963	1.787		
Budaya Organisasi	.323	.106	.300	3.047	.003
Motivasi Berprestasi	.462	.123	.370	3.753	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Uji t pertama dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,003. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif.

Uji t kedua dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Inovatif. Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Motivasi Berprestasi adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₂ atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Inovatif.

Uji F (Uji Silmutan) Model Regresi I

Tabel 5 Hasil Signifikansi Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.097	3	112.699	42.252	.000 ^a
	Residual	256.063	96	2.667		
	Total	594.160	99			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Inovatif, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS "ANOVA", diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Model Regresi II

Tabel 6 Hasil Signifikansi Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.801	2	113.900	26.146	.000 ^a
	Residual	422.559	97	4.356		
	Total	650.360	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Perilaku Inovatif

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel output SPSS “ANOVA”, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif.

Uji Sobel (Signifikansi Efek Tidak Langsung)

Budaya Organisasi-Perilaku Inovatif-Kinerja Karyawan

Adanya peran mediator juga dapat dilihat dari signifikansi efek tidak langsung. Untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung dan menguji signifikansinya, dapat dilakukan dengan Sobel test.

Hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistics atau z hitung sebesar $3.0105 > z$ standar 1,96 dengan $\alpha < 0.05$.

Motivasi Berprestasi-Perilaku Inovatif-Kinerja Karyawan

Adanya peran mediator juga dapat dilihat dari signifikansi efek tidak langsung. Untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung dan menguji signifikansinya, dapat dilakukan dengan Sobel test.

Dari gambar tersebut, hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistics atau z hasil hitung $2.8592 > z$ standar 1,96 dengan $\alpha < 0.05$.

PEMBAHASAN

Hasil pada output Regresi Model I pada bagian tabel “Coefficients” dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif masing-masing 0,000 dan 0,000 serta 0,042 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini kita dapat menyimpulkan bahwa Regresi Model I, yakni variabel Budaya organisasi, motivasi berprestasi dan perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada output Regresi Model II pada bagian tabel “Coefficients” dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Perilaku Inovatif masing-masing 0,003 dan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel budaya organisasi, dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. = $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. diperkuat dari hasil analisis jalur (path) dapat kita ketahui nilainya adalah sebesar 0.672 ($\beta_c=0.653$), dengan $t_c=8.540$ dan signifikansi $p<0,05$. Dengan demikian Budaya Organisasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar karena adanya situasi yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Dimana dengan adanya budaya organisasi yang baik dan terarah, mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang

maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2010: 256) berpendapat bahwa “budaya organisasi mengacu ke system yang diterapkan bersama yang diikuti oleh anggota dengan berusaha mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Ester Dwi Warni (2014) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan dengan arah positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Motivasi Berprestasi adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₂ atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. diperkuat dari hasil analisis jalur (path) dapat kita ketahui nilainya adalah sebesar 0.782 ($\beta_c=0.655$), dengan $t_c=8.586$ dan signifikansi $p<0,05$. Dengan demikian Motivasi Berprestasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berpengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja hal ini karena motivasi berprestasi dapat dipahami sebagai motivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas yang semaksimal mungkin guna menyelesaikan suatu prestasi yang baik (Asmodt, 2011). Motivasi semacam ini pada akhirnya akan membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mengejar keunggulan akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sehingga karyawan akan bekerja keras.

Artinya jika motivasi berprestasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Karyawan PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik tidak hanya gaji, tetapi juga faktor lain, seperti memastikan keselamatan karyawan dan membina hubungan antar karyawan. Menjamin keselamatan kerja karyawan, seperti mendapatkan jaminan sosial dan perlengkapan keselamatan kerja, karena jika karyawan merasa aman dalam bekerja maka akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Faktor hubungan antar karyawan yang cakap dapat membantu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, karena apabila lingkungan kerja kurang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini yang mengatakan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Hindria Hestisani, et. al (2014) dimana dikatakan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Perilaku Inovatif adalah sebesar 0,042. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₃ atau hipotesis ketiga diterima. Artinya ada pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan.

George dan Zhou (2010) menunjukkan bahwa perilaku inovatif terkait dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif adalah perubahan sosial. "Perbedaannya terletak

pada penekanan pada karakteristik perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada karakteristik dianggap sebagai individu atau hal baru dalam masyarakat. Pada saat yang sama," Perilaku inovatif menekankan pada adanya inovasi sikap, jadi ada cara untuk mengubah sikap dari tradisional proses transformasi ke modernitas, atau dari sikap yang belum maju menjadi sikap yang telah maju.

Dengan meningkatkan perilaku inovatif, kinerja di perusahaan akan beroperasi secara maksimal. Namun dalam penelitian ada temuan dari terhadap perilaku inovatif pada PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar dimana karyawan kurang merasa tertantang melakukan hal baru untuk meningkatkan pekerjaan terbaik, dan karyawan merasa kesulitan untuk mempengaruhi transfer dukungan sehingga ide yang dihasilkan kurang mampu berkembang dengan baik.

Hasil Penelitian yang mengatakan perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian Tri Puji Astuti, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif

Hasil uji t berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 0,003. Karena nilai Sig.= 0,003 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_4 atau hipotesis keempat diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif

Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karena budaya organisasi atau perusahaan sangat persuasif sehingga mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih menghargai masukan konsumen, menganggap kegagalan sebagai proses pembelajaran, dan memiliki strategi dan tujuan jangka panjang. Perusahaan lebih berkembang dari perusahaan sejenis lainnya. Perusahaan memiliki nilai-nilai yang harus diterapkan oleh seluruh karyawan menjadikan semakin tinggi perilaku inovatif karyawan PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar.

Disisi lain proses inovasi pada PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar, yang dimulai dari menghasilkan yaitu karyawan beserta tim berpartisipasi dalam menghasilkan ide untuk meningkatkan produk, proses dan layanan yang ada serta menciptakan hal-hal baru, mengumpulkan ide dengan membutuhkan sekelompok orang untuk mengumpulkan ide-ide yang ada dan mengevaluasi ide-ide tersebut dan mengembangkan dan mengimplementasikan ide, mengembangkan ide yang terkumpul, dan kemudian mengimplementasikannya. Sehingga budaya organisasional mampu membentuk iklim yang kondusif bagi nilai-nilai manajerial organisasi

Hasil Penelitian yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif sejalan dengan penelitian Ryani Dhyana Parashakti, et. al. (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Inovatif

Hasil Uji t, berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Motivasi Berprestasi adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.= 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_5 atau hipotesis kelima diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Perilaku Inovatif

Motivasi berprestasi adalah upaya seseorang untuk mempertahankan kemampuannya yang tertinggi, mengatasi tantangan dan meraih sukses dalam

persaingan dengan cara yang sangat baik. Cara mengukur keunggulan bisa berupa pencapaian diri sendiri sebelumnya atau pencapaian orang lain. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Djaali (2012: 109) motivasi berprestasi diartikan sebagai kemampuan dalam mengatasi tantangan serta dorongan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya yang mengacu kepada standar keunggulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar memiliki motivasi berprestasi kerja yang baik, walaupun dalam kenyataannya masih terlihat adanya beberapa pegawai yang hanya sebatas hadir dan tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Hasil Penelitian yang mengatakan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif sejalan dengan penelitian Ahmad Reddiyannor (2018) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap perilaku inovatif.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung 0.377 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $(0.323 \times 0.164) = 0.053$. Artinya bahwa besarnya pengaruh secara langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif yaitu sebesar $0.377 > 0,053$. Dimana pengaruh langsung lebih dominan dari pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif. Selain itu karena nilai t hitung = 3.0105 lebih besar dari t tabel = 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi, dimana nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel ($3.0105 > 1,96$). Artinya ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif.

Setiap organisasi baik pada sektor publik maupun swasta memiliki budaya organisasi yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan berperilaku. Peran manajer dalam membentuk budaya organisasi menjadi sangat penting ketika harus menghadapi karyawan dengan berbagai macam pola pikir, karakter, dan lain-lain. Budaya organisasi diciptakan dengan maksud untuk menyatukan segala macam jenis karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Sehingga diperlukan kesesuaian antara karyawan dengan budaya organisasi agar dapat meningkatkan perilaku inovatif dan kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang baik tentu membuat karyawan akan merasa bertanggung jawab penuh, sehingga akan nyaman terhadap pekerjaannya. Hal tersebut didukung pendapat Davoodalmousavi (2013:390) yang mengemukakan dampak budaya organisasi sangatlah tinggi terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa ide-ide dihargai terhadap pekerjaan maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perilaku inovatif pada PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar, telah mengedepankan budaya organisasi atau budaya perusahaan yaitu *The Telkomsel Way*. *The Telkomsel Way* yang merupakan system keyakinan (*belief system*) yang dibangun dan dikembangkan untuk membawa perusahaan selalu menjadi pemenang, dengan pertumbuhan yang kompetitif dan berkelanjutan. Untuk dijadikan panduan seluruh pimpinan dan karyawan, dalam pola

pikir, sikap, perilaku dan tindakan sehari-hari dalam bekerja memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan eksplorasi peluang, ide generasi, championing dan aplikasi.

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung 0.429 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $(0.462 \times 0.164) = 0.076$. Artinya besarnya pengaruh secara langsung dari motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif yaitu sebesar $0.429 > 0,076$. Dimana pengaruh langsung lebih dominan dari pengaruh tidak langsung dari motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif. Selain itu karena nilai t hitung = 2.8592 lebih besar dari t tabel = 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi, dimana nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel ($2.8592 > 1,96$). Artinya ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif.

Faktor motivasi memiliki peranan penting dalam kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal tersebut dikemukakan oleh Suwati (2013:43) dimana motivasi dapat menggerakkan karyawan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya guna menghasilkan kinerja yang maksimal dan mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan akan merasa puas terhadap hasil karya yang telah dilaksanakan.

Hasil penelitian pada PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif menunjukkan bahwa motivasi berprestasi merupakan sikap dan motivasi yang saling berkaitan dalam keseluruhan organisasi. Selain itu karyawan juga mampu mencari tahu metode baru, menghasilkan ide-ide kreatif, berdiskusi mengenai ide-ide ke orang lain, meneliti ide-ide baru secara berlanjut, pengembangan akan ide baru yang telah direncanakan, kreatif lebih lanjut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka Kinerja Karyawan semakin meningkat
2. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi Berprestasi tinggi, maka kinerja karyawan dapat meningkat
3. Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Perilaku Inovatif maka kinerja karyawan juga meningkat
4. Budaya organisasi berpengaruh perpengaruh positif terhadap terhadap Perilaku Inovatif. Mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi tinggi maka perilaku inovatif juga tinggi.

5. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif terhadap terhadap Perilaku Inovatif. Mengindikasikan bahwa jika motivasi berprestasi tinggi maka perilaku inovatif juga tinggi.
6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai variable mediasi. Artinya terdapat pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif.
7. Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai variable mediasi. Artinya terdapat pengaruh secara langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan maka adapun saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar perlu melakukan evaluasi secara mendalam dan komprehensif terhadap nilai-nilai budaya yang selama ini menjadi acuan dalam bertindak di dalam organisasi. Hasil evaluasi digunakan untuk memetakan nilai-nilai budaya lama yang sudah tidak relevan dan digantikan dengan nilai budaya baru sejalan dengan tuntutan internal dan eksternal organisasi.
2. Pimpinan PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar perlu mengoptimalkan potensi motivasi berprestasi dalam diri setiap karyawan. Kunci pentingnya adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, bimbingan dan nasehat kepada para karyawan, hal itu dapat menjadi energi positif bagi karyawan untuk membangkitkan komitmen kerja mereka. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah memberikan reward kepada karyawan berprestasi, baik berupa imbalan finansial maupun non finansial. Imbalan non finansial sebaiknya lebih diprioritaskan seperti memberikan pujian, beasiswa pendidikan dan promosi jabatan.
3. Pimpinan PT. Telkomsel Area Pamasuka di Makassar perlu memperhatikan faktor kepribadian karyawan dalam usaha untuk mengembangkan perilaku inovasinya. Oleh karena itu, pimpinan perlu memiliki bekal pengetahuan yang baik dalam mengidentifikasi dan mengenali kepribadian bawahan. Dengan memiliki pemahaman yang baik, maka pimpinan dapat mengelola kepribadian karyawan secara efektif, sehingga manajemen organisasi dapat berjalan ke arah yang tepat serta berkontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M.D. 2011. *Managing creative people: strategies and tactics for innovation*. *Human Resources Management Review*, 10, (3), 313-351.
- Ahmad Reddiyannor. 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif Pada Fotografer. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Djaali. 2012. Psikologi Pendidikan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Davoodalmousavi, S. M. (2013). The Correlation Between Organizational Culture and Job Satisfaction of Employees In Biotechnology Production Companies. *European Journal of Experimental Biology*, 3(5), 389–399.
- Ester Dwi Warni.2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Riset Manajemen “Provesia”* Vol. 1, No. 1, Mei 2014, 64 – 77
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- George, J. M., & Zhou, J. 2010. *Understanding When Bad Moods Foster Creativity and Good Ones Don't: The Role of Context and Clarity of Feelings*. *Journal of Applied Psychology*, 87: 687–697
- Hindria Hestisani, et. al 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)*
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu ,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Porwani, S. 2010. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”.*Jurnal Ilmiah*.Vol. 11, No. 2,
- Ryani Dhyhan Parashakti, et. al. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia) *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tri Puji Astuti, et al. 2019. Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 47 / Th. XXVI / Oktober 2019
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wess, J., & Farr, J. 2013. *Individual innovation, in: West, M. & Farr, J. (Ed.), Managing Innovation*, Sage, London