

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : RIDHO FALDIANSYAH
NPM : 1905160526
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

**FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 21 September 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RIDHO FALDIANSYAH
NPM : 1905160526
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I



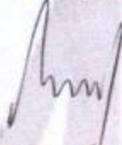
MUKMIN ROHAN, S.E., M.Si.

Penguji II



DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si.

Pembimbing



Assoc. Prof. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

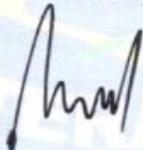
Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : RIDHO FALDIANSYAH
NPM : 1905160526
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing



Assoc. Prof. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ridho Faldiansyah
 NPM : 1905160526
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Rahmad Bahagia Siregar, SE., M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fenomena dalam literatur diklasifikasi	14/720	
Bab 2	Teori-teori yg berhubungan den. variabel x, y, z	"	
Bab 3	Populasi dan sample/kuota jenisnya	"	
Bab 4	Pembahasan - metode	1/9/23	
Bab 5	Penyusunan jurnal dan ji muh	16/9/23	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Ji dan meja hijau	18/9/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

IAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si **Assoc. Prof. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si**

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ridho Faldiansyah
NPM : 1905160526
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023

Pembuat Pernyataan



RIDHO FALDIANSYAH

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

RIDHO FALDIANSYAH
Program Studi Manajemen
Email : ridho.21134@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan baik itu secara parsial maupun secara simultan. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga apabila Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Nilai R Square diketahui adalah 0,406 atau 40,6% menunjukkan sekitar 40,6% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3). Sisanya 40,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PERKEBULAN NUSANTARA III MEDAN

RIDHO FALDIANSYAH

Program Studi Manajemen

Email : ridho.21134@gmail.com

The purpose of this research is to determine the influence of organizational commitment, organizational culture and motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III Medan either partially or simultaneously. This research uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques. The research results show that there is a significant influence between Organizational Commitment on Performance. There is a significant influence between Organizational Culture and Performance. There is a significant influence between Motivation on Performance. There is a significant influence between Organizational Commitment, Organizational Culture, and Motivation on Performance among PT Employees. Perkebunan Nusantara III Medan. So if organizational culture, organizational commitment and motivation are high or increase, then performance can increase. On the other hand, if Organizational Commitment, Organizational Culture and Motivation are low or decreasing, performance will decrease. The R Square value is known to be 0.406 or 40.6%, indicating that around 40.6% of the Performance variable (Y) is influenced by Organizational Commitment (X1), Organizational Culture (X2) and Motivation (X3). The remaining 40.6% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum WarahmatullahiWabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah Subhanawata'ala berkat rahmat dan karuniaNya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan** “

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa bimbingan, bantuan, semangat, nasehat dan kerjasama yang tak ternilai harganya hingga penulisan skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kemudahan dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Teristimewa kedua orang tua penulis Ayahanda Syahrial serta Ibunda Astuti dan Abang saya Mhd Dafa Riyaldi serta Adik saya Siti Anggita Ramadhani yang tidak henti-hentinya memberi dukungan dan dorongan moril maupun material kepada penulis.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.M., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin H., SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Assoc. Prof. Rahmad Bahagia Srg, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian skripsi ini.

11. Seluruh pihak pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara, terimah kasih yang teramat dalam atas kesempatan yang telah diberikan kepada peneliti untuk melakukan riset sampai dengan selesai.
12. Kepada Sahabat-sahabat saya Muhammad Yusuf Batu Bara, Haidir Ali, Mhd Aidil Iswan, Aref Din Mahesa dan zulfa akbar yang selalu menemani saya dari awal masuk kuliah hingga saat ini yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini.
13. Dan kepada pujaan hati saya Indah Anastasya yang selalu mensupport dan memberikan semangat dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan penelitian kedepannya. Semoga kiranya atas bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanawata'ala dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu 'alaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September, 2023
Penulis

(RIDHO FALDIANSYAH)
1905160526

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.1.2 Jenis Kinerja Karyawan	14
2.1.1.3 Tujuan Dan ManfaaT Kinerja Karyawan	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.2 Komitmen Organisasi	21
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	21
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	23

2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi.....	24
2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi	24
2.1.3 Budaya Organisasi.....	25
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	25
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	26
2.1.3.3 Tujuan Budaya Organisasi	27
2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi.....	27
2.1.4 motivasi	28
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	28
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	30
2.1.4.3 Tujuan Motivasi.....	31
2.1.4.4 Indikator Motivasi	32
2.2 Kerangka Konseptual	34
2.3 Hipotesis	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	40
3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.2 Definisi Operasional	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Uji Instrumen Penelitian	49
3.7 Teknik Analisis Data	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian	58

4.1.1	Deskriptif Hasil Penelitian	58
4.1.2	Pengujian Regresi Linear Berganda.....	67
4.1.3	Pengujian Asumsi Klasik	69
4.1.4	Uji Secara Parsial (Uji t)	72
4.1.5	Uji F	74
4.1.6	Determinasi	75
4.2	Pembahasan	79
4.2.1	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.....	79
4.2.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	77
4.2.3	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	79
4.2.4	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja.....	80
BAB 5 PENUTUP		82
5.1	Kesimpulan	82
5.2	Saran	83
5.3	Keterbatasan Penelitian	84
DAFTAR PUSTAKA		85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	42
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi	42
Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi	43
Tabel 3.4 Indikator Motivasi	43
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	44
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	45
Tabel 3.7 Jumlah Sampel Penelitian	47
Tabel 3.8 Skala Pengukuran Likert	48
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi X1	49
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi X2	50
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi X3	50
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Y	50
Tabel 3.13 Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, X3 Dan Y	52
Tabel 4.1 Skala Likert	58
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1)	60
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)	62
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X3)	63
Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	65
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.10 Multikolinearitas	71

Tabel 4.11 Uji T	72
Tabel 4.12 Uji F	74
Tabel 4.13 Uji Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian X_1 Terhadap Y	35
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian X_2 Terhadap Y	37
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian X_3 Terhadap Y	38
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	39
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	55
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	56
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)	69
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)	70
Gambar 4.3 Multikolinearitas	71
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	73
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	73
Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	74
Gambar 4.7 Uji F	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, Kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan Kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila Kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kinerja karyawan adalah hasil Kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah motivasi, kompetensi, komitmen, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo,2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi Kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja. PT Perkebunan Nusantara III Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan memiliki karyawan yang berjumlah cukup besar. Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan tentunya memiliki harapan untuk merasa puas dalam bekerja. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting karena dapat memengaruhi produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja kerja karyawan adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin besar kemungkinan karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi simpati organisasi dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan

terhadap organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Robbins & Coulter, 2015).

Kurniawan (2013) Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen- komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Dalam mengimplementasikan program dan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan dan preferensi karyawan. Karyawan memiliki kebutuhan dan preferensi yang berbeda-beda, oleh karena itu, perusahaan perlu memahami hal tersebut dan menyediakan program dan kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan dan preferensi karyawan.

Selain komitmen organisasi, budaya organisasi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh perusahaan dan diinternalisasi oleh karyawan. Jika budaya organisasi mendukung kepuasan kerja karyawan, maka kemungkinan besar karyawan akan merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Masalah budaya organisasi dapat muncul ketika nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh karyawan atau tidak sesuai dengan tuntutan dan harapan dari lingkungan sekitar. Misalnya, jika organisasi memegang nilai-nilai yang tidak menghargai keragaman dan inklusivitas, maka karyawan yang merasa tidak dihargai karena latar belakang mereka atau orientasi seksual mereka mungkin akan kehilangan motivasi dan merasa tidak nyaman di tempat kerja.

Menurut Zebua, (2009) Budaya organisasi merupakan “ruh” organisasi, karena disana bersemayam filosofi, visi dan misi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting bagi perusahaan untuk berkompetisi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan Kinerja yang baik dalam jangka panjang. Selain itu, masalah budaya organisasi juga dapat muncul ketika organisasi tidak memiliki kejelasan dalam nilai-nilai dan norma-norma yang dipegangnya. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan persepsi di antara karyawan dan menyebabkan pertengkaran dalam Kinerja organisasi. Jika nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi tidak diimplementasikan dalam praktik sehari-hari, maka karyawan mungkin akan kehilangan kepercayaan dan kepercayaan pada organisasi. Menurut (Hendra et al. 2020) bahwa Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh perusahaan dan diinternalisasi oleh karyawan. Jika budaya organisasi mendukung kinerja karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan senang dalam bekerja.

Menurut Samsudin (2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Motivasi juga menjadi faktor yang penting dalam memengaruhi

kinerja karyawan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Jika karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, maka kemungkinan besar mereka akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Anoraga (2003) Motivasi memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga orang tersebut mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Jika karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, maka kemungkinan besar mereka akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (Adhan, Prayogi, & Siswadi 2020) menyatakan bahwa kinerja memiliki signifikansi yang besar dalam upaya pengembangan diri bagi para karyawan. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan lebih bersemangat, produktif, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya kinerja karyawan dapat mengarah pada ketidakpuasan, frustrasi, dan bahkan ketidakbahagian dalam konteks pekerjaan. Menurut (Triany et al. 2022) kinerja merupakan respon positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Faktor ini memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang di dalam sebuah organisasi. Jika kepuasan kerja kurang terpenuhi, Kinerja pegawai tidak akan mencapai standar yang diinginkan, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT Perkebunan Nusantara III Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan memiliki banyak karyawan. Seperti halnya karyawan di perusahaan lainnya, karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan memiliki harapan untuk merasa puas dalam bekerja. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting karena dapat memengaruhi produktivitas kerja dan Kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan sangatlah beragam, dan di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin besar kemungkinan karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Pada riset awal yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan belum maksimal, hal itu dapat dilihat dari kurangnya penghargaan individu yang di berikan perusahaan terhadap karyawannya, perusahaan hanya memberi penghargaan berupa sertifikat saja. Kurangnya komitmen organisasi yang ditandai dengan adanya karyawan yang tidak menjalankan Program Akhlak yang ditekankan oleh PT. Perkebunan Nusantara III Medan yaitu salah satunya dengan bermain game saat jam kerja, tindakan seperti ini dengan jelas melanggar aturan yang telah ditegaskan oleh perusahaan, hal ini dilihat pada saat pra riset.

Berikut ini adalah fenomena permasalahan komitmen organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III Medan berdasarkan pra riset 20 orang responden.

Tabel 1.1
Hasil Survei Pra-Riset tentang Komitmen Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya rutin mengikuti program akhlak di perusahaan	40%	60%
2	Saya memberikan contoh mengenai role/figur moel akhlak yang baik kepada sesama rekan kerja	70%	30%
3	Setiap bagian perusahaan secara teratur melaksanakan Akhlak Heroes bulanan dan tahunan	45%	55%

Sumber: Pra Penelitian

Berdasarkan data di atas bahwa masih banyak karyawan yang kurang mengikuti program akhlak yang diterapkan di perusahaan ha ini ditandai 40% 60% karyawan tidak rutin mengikuti program akhlak yang diterapkan di perusahaan.

Rendahnya budaya organisasi karyawan yang dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari kurangnya kondusif dan efektif, dan hal ini juga dapat dilihat dari budaya kerja di perusahaan.

Tabel 1.2
Hasil Survei Pra-Riset tentang Budaya Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya menunda-nunda pekerjaan yang saya terima dari atasan	35%	75%
2	Saya membebaskan tugas yang saya terima dari atasan kepada honorer	45%	55%
3	Saya datang ke kantor tidak tepat waktu secara berulang-ulang ulang	50%	50%
4	Saya meninggalkan kantor pada saat jam kerja	60%	40%
5	Pelayanan yang saya berikan sudah semaksimal mungkin	40%	60%

Sumber: Pra Penelitian

Dari data di atas dapat diketahui bahwa budaya kerja yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan, seperti terlihat masih banyak pegawai yang suka menunda pekerjaannya dan juga beberapa pegawai melimpahkan pekerjaan kepada honorer dimana pekerjaan tersebut seharusnya mereka kerjakan dan juga masih ada pegawai yang setelah absen pagi berada diluar kantor. Disamping itu sebagian pegawai memperlama waktu jam istirahat. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

Tabel 1.3
Hasil Survei Pra-Riset tentang Motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pekerjaan yang dilakukan selalu tepat waktu dari waktu yang ditetapkan	40%	60%
2	Setiap pegawai mendapat kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja	45%	55%
3	Saya sering terlambat masuk kantor setelah jam istirahat	30%	70%
4	Adanya pengakuan dari perusahaan atas pekerjaan yang diberikan	55%	45%
5	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	50%	50%

Sumber: Pra Penelitian

Kurangnya motivasi di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, yang dilihat dari pra riset yang dilakukan sebelumnya bahwa motivasi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III Medan terlihat bahwa 60% karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak selalu tepat waktu dari waktu yang

ditetapkan. Kurangnya Penghargaan dan pengakuan terhadap Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa kurang dihargai atau tidak mendapat pengakuan yang layak, maka hal ini dapat berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan karyawan.

Berikut ini kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Tabel 1.4
Hasil Survei Pra-Riset tentang Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	35%	65%
2	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	40%	60%
3	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain	30%	70%
4	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	10%	90%

Sumber: Pra Penelitian

Berdasarkan hasil pra riset di atas diketahui bahwa karyawan kurang mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, disamping itu juga karyawan kurang Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, responden juga pada umumnya menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain, dan sebagai besar karyawan pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menarik untuk mempelajari, menganalisis, dan mengevaluasi komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi yang diberikan suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk menyusun

suatu tulisan ilmiah yang berjudul: “**Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa permasalahan yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya komitmen organisasi, hal ini di tandai dengan adanya karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.
2. Rendahnya budaya organisasi karyawan yang dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan yang tidak kondusif dan efektif.
3. Kurangnya motivasi, yang diberikan pimpinan membuat karyawan kurang optimal dalam pekerjaannya.
4. Kurangnya sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka batasan masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan.

2. Batasan waktu dalam penelitian ini mencakup periode tiga tahun terakhir, yaitu 2018-2021.
3. Penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara III Medan dan tidak melibatkan karyawan dari perusahaan lain.
4. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan Kinerja, ditentukan berdasarkan teori-teori yang relevan dan diukur dengan menggunakan kuesioner.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
4. Apakah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan

di PT Perkebunan Nusantara III Medan. Adapun tujuan spesifik dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Medan?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga Kinerja untuk mempertahankan Kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahan berfikir ilmiah.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

2.1.1.2 Jenis Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja stategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi

perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Wiyadi, 2017).

- 1) Pendidikan dan keterampilan

Pendidikan dan keterampilan sangat penting dalam meunjang kinerja seseorang dalam perusahaan

- 2) Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

- 3) Sikap Kerja/Etos kerja

Keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior, dan afektif yang merupakan kesiapan metal psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek.

4) Motivasi

Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu,

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu

mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi/instansi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi dapat memberikan manfaat bagi organisasi, seperti tingkat turnover yang rendah, Kinerja yang lebih baik, dan reputasi organisasi yang lebih positif di mata publik. Oleh karena itu, penting organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi di tempat kerja.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai bentuk kecintaan dan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan. Indikator dari komitmen organisasi terdiri dari kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi. (Sangadji & Sopiah, 2013).

Pramadani dan Fajrianti (2012) mengutip Griffin menyatakan suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Menurut Sianipar dan Haryanti (2014) komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat penting bagi sukses sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, Kinerja yang lebih baik dan akan bertahan lebih lama di organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, seperti budaya organisasi dan motivasi karyawan. Dalam menciptakan organisasi yang tinggi, organisasi harus memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi di tempat kerja, serta merasa memiliki peran penting dalam dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi menurut Edison *et al.*, (2018.221), yaitu:

1. Faktor Logis, pegawai/ karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan yang logis.
2. Faktor Lingkungan, pegawai/ karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang mereka rasakan cukup menyenangkan.
3. Faktor Harapan, pegawai/ karyawan merasa mempunyai kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi.
4. Faktor Ikatan Emosional, pegawai/ karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi didalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers (2011), yaitu:

1. Faktor personal (individu) yang meliputi Kinerja (job satisfaction), psychological contract, job choice factors, dan karakteristik personal. Faktor-faktor tersebut yang akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi initial works experiences, job scope, supervisi (supervision), goal consistency organizational. Semua faktor ini akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap perusahaan dan organisasi.
3. Non-organizational factors, yang meliputi availability of alternative job. Faktor tersebut bukan berasal dari dalam perusahaan dan organisasi, misal mengenai ada tidak nya pilihan untuk pekerjaan lain.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Juniarari, 2011:23) Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.4 Indikator komitmen organisasi

Ada beberapa indikator menurut dari komitmen organisasi menurut Kanter & Shopia, (2008) ada tiga bentuk Komitmen Organisasi, yaitu:

1. Komitmen berkelanjutan yang berhubungan dengan dedikasi personal dalam melangsungkan dalam kehidupan organisasi.
2. Komitmen terpadu yang berhubungan dengan interaksi antar anggota dalam organisasi.
3. Komitmen terkontrol yang berhubungan dengan pengarahan perilaku kearah yang diinginkan.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan satu set norma, nilai, keyakinan, praktik, dan perilaku yang diakui, dibagikan, dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya organisasi sering kali mencerminkan karakteristik organisasi dan dapat mempengaruhi Kinerja, keberhasilan, dan kesuksesan organisasi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam cara mereka berpikir dan bertindak dalam pekerjaan mereka, karena budaya organisasi mengatur tata cara kerja dan mempengaruhi komunikasi antara karyawan, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya.

Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan menyenangkan, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, kurang produktif, dan tidak menyenangkan, di

mana karyawan merasa tidak dihargai, tidak didukung, dan tidak memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan mereka.

Menurut Jufrizen (2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut Tika (2008) menyatakan, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Sedangkan menurut Sutrisno, (2010) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari norma, nilai, keyakinan, praktik, dan perilaku yang diakui, dibagikan, dan diikuti oleh anggota organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi Kinerja, keberhasilan, dan kesuksesan organisasi, serta mempengaruhi cara karyawan berpikir dan bertindak dalam pekerjaan mereka.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor-faktor mempengaruhi budaya organisasi menurut (Luthans dalam Ernawan, 2011:81)antara lain sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan.
2. Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.
3. Motivasi, merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala untuk mencapai kepuasan.

2.1.3.3 Tujuan Budaya Organisasi

Tujuan dari budaya organisasi adalah untuk mengubah sikap dan perilaku sdm yang ada dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga organisasi dapat menghadapi berbagai tantangan yang akan muncul di masa depan (Adiawaty 2020).

2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat akan membantu memberikan kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan untuk bertumbuh. Berikut ini ada 7 indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006:279), yaitu:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko, Sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian Terhadap Detail, Sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).
3. Orientasi Hasil, Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang, Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi Tim, Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan, Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Stabilitas, Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik. Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu.

Selanjutnya adapun Indikator budaya organisasi menurut Sunyoto (2012 : 225) adalah inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal yang rinci (attention to detail) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hal-hal detail, orientasi hasil (outcome orientation), adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan, orientasi pada orang (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi, orientasi tim (tim orientation), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir pada tim, keagresifan (Agressiveness) adalah sejauh mana orang bersikap agresif dibandingkan santai, stabilitas (stability) adalah sejauh mana

kegiatan organisasi menekankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Dalam setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi memerlukan motivasi dari seorang pemimpin. Karena motivasi dapat mempelancar pekerjaan dari seorang pegawai. Menurut Nawawi, (2011) kata motivasi (motivation) berasal dari kata dasar motive yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi merupakan kondisi yang mendorong atau membuat seseorang melaksanakan kegiatan secara langsung dengan sadar.

Menurut (Munandar, 2028) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan Menurut (Rivai 2004) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi sering di kaitkan dengan motivasi kerja karyawan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung

dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Hasibuan, (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri.

Selanjutnya Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:86) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi : motivasi Langsung, yaitu motivasi (materiil & nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa. Motivasi Tak Langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

2.1.4.3 Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2007) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan motivasi dan Kinerja karyawan.
2. Meningkatkan efisiensi dan Kinerja kerja karyawan.
3. Menjaga stabilitas tenaga kerja perusahaan.
4. Meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan.
5. Meningkatkan efektivitas proses perekrutan karyawan.

6. Membangun lingkungan dan hubungan kerja yang positif.
7. Mendorong peningkatan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi aktif karyawan.
8. Meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan karyawan.
9. Mendorong peningkatan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas mereka.
10. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan peralatan dan bahan baku.

2.1.4.4 Indikator motivasi

Menurut Hamzah (2014:111) mengemukakan bahwa indikator motivasi yaitu:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang di berikan.
2. Prestasi yang di capai. Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.
3. Pengembangan diri. Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan suatu yang sudah ada.
4. Kemandirian dalam bertindak. Prilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Selanjutnya Menurut Handoko (2007:78) indikator motivasi yaitu:

1. Penghargaan: Merujuk pada pengakuan dan apresiasi yang diberikan kepada individu atas Kinerja dan kontribusinya. Penghargaan dapat berupa bonus, pengakuan publik, promosi, atau bentuk lainnya.
2. Rasa Memiliki: Merupakan perasaan individu bahwa mereka memiliki keterlibatan dan kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan dan organisasi
3. Kemampuan: Mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan dan keahlian mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
4. Mengutamakan Kualitas: Merupakan fokus individu untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar yang ditetapkan.
5. Job Diskription: Merujuk pada pemahaman individu tentang tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan.
6. Prestasi: Merupakan dorongan individu untuk mencapai prestasi dan keberhasilan dalam pekerjaan.
7. Tanggung jawab: Merujuk pada perasaan individu bahwa mereka memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang mereka emban. Rasa tanggung jawab yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja karena individu merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja adalah faktor-faktor yang dapat menggambarkan atau mengukur tingkat motivasi seseorang dalam bekerja. Adapun beberapa faktor- faktor motivasi menurut (S. Siagian, 2008) yaitu:

1. Daya Pendorong: Merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan atau usaha dalam mencapai tujuan atau keberhasilan.

2. Kemauan: Mengacu pada keinginan atau niat seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dan mencapai hasil yang baik.
3. Kerelaan: Merupakan sikap atau kesiapan seseorang untuk bekerja keras, mengatasi tantangan dan dan melakukan tugas-tugas yang diberikan.
4. Membentuk keahlian: Merujuk pada upaya individu untuk mengembangkan pengetahuan keterampilan, dan kompetensi yang relavan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Membentuk ketrampilan: Merupakan upaya individu untuk meningkatkan ketrampilan teknis, manejerial, atau interpersonal yang diperlukan dalam pekerjaan mereka.
6. Tanggung jawab: Merujuk pada kesadaran individu terhadap tugas dan peran mereka dan mencapai tujuan organisasi.
7. Kewajiban: Merupakan perasaan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang mereka emban.
8. Tujuan: Merujuk pada adanya tujuan atau target yang jelas dan spesifik yang ingin di capai oleh individu.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah stuktur konseptual yang digunakan untuk mengorganisir pemahaman dan pengetahuan tentang suatu topik atau subjek tertentu. Kerangka konseptual membantu kita untuk menghubungkan berbagai konsep, prinsip, teori, dan gagasan dalam suatu kerangka yang terstruktur dan koheren. Kerangka konseptual juga menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Kerangkan konseptual ini diperoleh dari perpaduan

sintesa antara sebagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

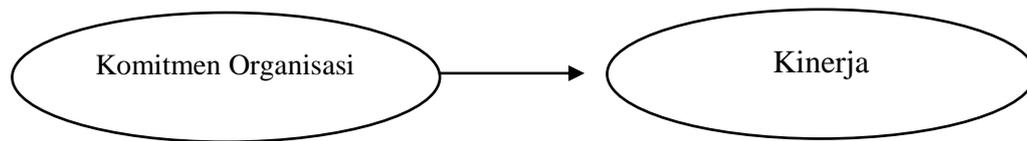
Komitmen organisasi merupakan hubungan emosional, psikologis, dan moral yang kuat antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Ini melibatkan kesetiaan, keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen organisasi mencakup sikap positif dan kontribusi aktif yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi identitas karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini bukan karena pekerjaan mereka bukan hanya sekedar aktivitas rutin yang dilakukan untuk mendapat gaji, tetapi juga menjadi bagian dari identitas mereka dan hubungan emosional yang terjalin dengan organisasi.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat berkerja. Kemudian Alwi (Nidya dkk 2013) mendefinisikan, komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upayah mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian (Daulay et al., 2019), (Muis et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Adhan et al., 2019), (Lubis, 2015), (Putra, 2015), (Novelia et al., 2016), (Rosmiati et al., 2017), (Hikmah & Susanta, 2018),

(Miswar & Setiawan, 2019), (Latief et al., 2019), (Hardani et al., 2018), (Said et al., 2021). Dengan komitmen organisasi yang baik maka karyawan akan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara cepat, sistematis dan efisien sehingga karyawan akan lebih produktif.



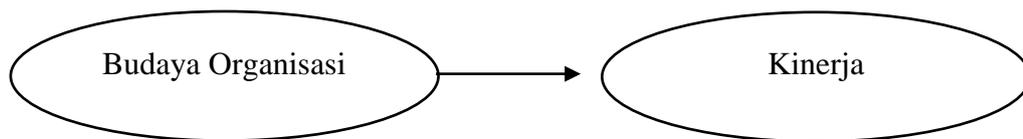
Gambar 2.1 Paradigma X₁ Terhadap Y

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai –nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015). Priansa & Garnida, (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi.

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Indikator budaya organisasi meliputi kesadaran diri anggota organisasi, keagresifan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, performa, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif.

Dengan demikian budaya Organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi untuk menjalankan kinerja kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018), (Arianty, 2014), (Jufrizen, 2017), (A. Rivai, 2020), (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Jufrizen, Mukmin, Nurmala, & Jasin, 2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Jadi dapat digambarkan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Paradigma X₂ Terhadap Y

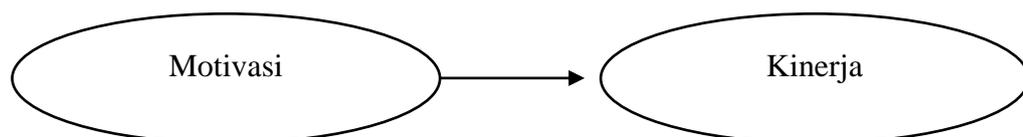
2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat

pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

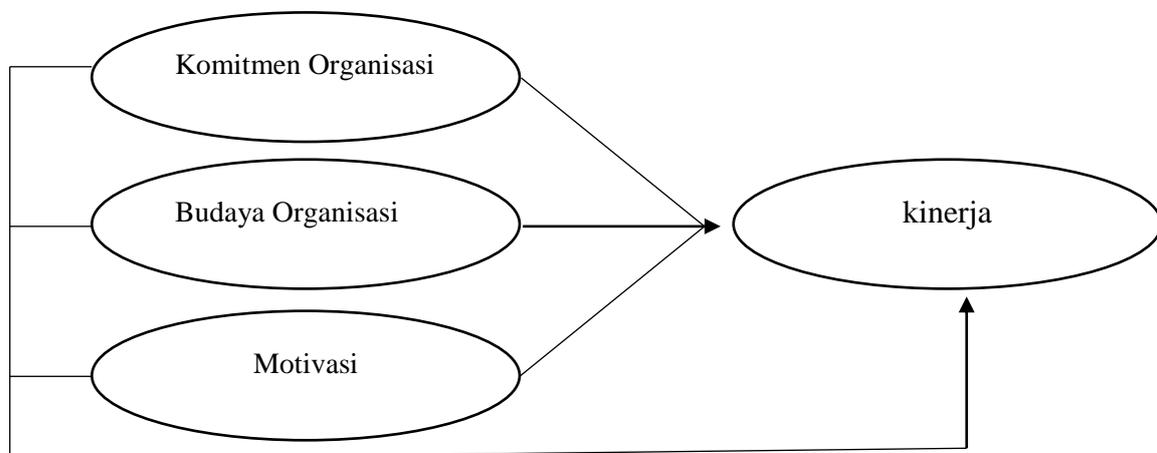


Gambar 2.3 Paradigma X₃ Terhadap Y

2.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi adalah faktor-faktor yang saling berhubungan dan memiliki pengaruh Terhadap Kinerja. Berikut adalah pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada Kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi merasa terhubung dengan nilai-nilai, tujuan, dan misi organisasi.
2. Budaya Organisasi yang positif dan mendukung dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja. Budaya yang menghargai kerja tim, kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pemberian umpan balik konstruktif menciptakan lingkungan kerja yang membangun dan menyenangkan.
3. Motivasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada Kinerja yang lebih bagus tinggi. Ketika karyawan merasa termotivasi dan merasa pencapaian dan usaha mereka di hargai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.



Gambar 2.4 Paradigma X₁, X₂ Dan X₃ Terhadap Y

2.3 Hipotesis

Menurut (Hariyanto et al. 2021) Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang ditunjukkan untuk diuji kebenarannya melalui penelitian jadi hipotesis penelitian ini adalah:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4. komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian asosiatif untuk mengeksplorasi hubungan antara tiga variabel atau lebih. Metode ini akan memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan. Tujuan utama dari metode ini adalah menguji hipotesis yang terkait dengan hubungan antar variabel tersebut.

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang diamati, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. Variabel *independent* merupakan variabel yang diyakini memiliki pengaruh terhadap variabel lainya, sedangkan variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lainya. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif, peneliti dapat menganalisis dan mengidentifikasi hubungan yang mungkin ada antara variabel *independent* dan *dependent*. Melalui analisi statistika yang relevan, peneliti dapat menguji hipotesis dan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut (Sugiono, 2011) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mngetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian merujuk pada pengaturan yang jelas dan spesifik mengenai cara variabel-variabel dalam penelitian diukur atau diobservasi. Definisi operasional menjembatani konsep abstrak yang terkandung dalam judul penelitian atau paradigma penelitian dengan langkah-langka konkret yang harus diambil untuk mengumpulkan data-data yang relevan. Definisi operasional sangat penting karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian dengan cara yang obyektif dan dapat diulang.

Definisi operasional biasanya mencakup pengukuran yang spesifik, termasuk instrumen pengumpulan data yang digunakan, skala pengukuran, definisi konseptual yang terkait, dan prosedur yang harus diikuti dalam mengumpulkan data. Definisi operasional yang baik membantu memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan serta memberikan dasar yang jelas untuk interpretasi hasil penelitian.

3.2.1. Kinerja (Y)

Menurut Affandi, (2018) Kinerja adalah hasil-hasil fungsi Pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber : (Widodo, 2015)

3.2.2. Komitmen Organisasi (X₁)

Menurut Sianipar dan Haryanti (2014) komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya.

Tabel 3.2
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Komitmen Berkelanjutan
2	Komitmen Terpadu
3	Komitmen Terkontrol

Sumber : Kanter & Shopia, (2008)

3.2.3. Budaya Organisasi (X₂)

Menurut Jufrizen (2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Tabel 3.3
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Inovasi dan Pengambilan Risiko
2	Perhatian Terhadap Detail
3	Orientasi Hasil
4	Orientasi Orang
5	Orientasi Tim
6	Keagresifan
7	Stabilitas

Sumber : Robbins (2006:279)

3.2.4. Motivasi (X₃)

Hasibuan, (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri.

Tabel 3.4
Indikator motivasi

No	Indikator
1	Penghargaan
2	Rasa Memiliki
3	Kemampuan
4	Mengutamakan Kualitas
5	Job Diskription
6	Prestasi
7	Tanggung Jawab

Sumber : Handoko (2007:78)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan Kinerja Kerja sebagai Variabel Intervening, di jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan April2023 sampai dengan selesai. Secara lebih terperinci untuk rencana jadwal dan waktu penelitian dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3.5
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Agustus				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■												
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
4	Seminar Skripsi													■							
5	Perbaikan/ Acc Skripsi													■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2006) adalah “ Wilayah generalisasi mencakup obyek atau subjek yang memiliki atribut dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi dan kemudian digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan. Berdasarkan dari definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang berjumlah 739 orang.

Tabel 3.6

Jumlah Populasi

No	Kantor Direksi	Populasi
1	BOPT	45
2	DAIN	25
3	BSKR	52
4	BTAN	85
5	BPEN	121
6	BOKA	130
7	BSDM	70
8	BUMU	191
9	BOTI	20
Total		739 Orang

(Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara)

3.4.2 Sampel

Arikunto (2013) berpendapat bahwa sampel adalah bagian atau berpendapat bahwa sampel adalah bagian atau representasi dari populasi yang sedang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013) sampel merupakan subset dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya, maka menggunakan rumus Slovin (Kriyantono, 2009) Rumusnya adalah:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misalnya 10%, kemudian e ini dikuadratkan.

1 = Bilangan Konstan

Sehingga :

$$\begin{aligned} n &= \frac{739}{1 + 739 (0,1)^2} \\ &= \frac{739}{1 + 739 (0,01)} \\ &= \frac{739}{1+7,39} \\ &= 88 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diatas diperoleh informasi bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden. Sampel ini dipilih untuk mewakili populasi sebanyak 739 karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara.

Tabel 3.7
Jumlah Sampel Penelitian

No	Kantor Dereksi	Populasi	Sampel
1	BOPT	45	$\frac{45}{739} \times 88 = 5$ Orang
2	DAIN	25	$\frac{25}{739} \times 88 = 5$ Orang
3	BSKR	52	$\frac{52}{739} \times 88 = 5$ Orang
4	BTAN	85	$\frac{85}{739} \times 88 = 5$ Orang
5	BPEN	121	$\frac{121}{739} \times 88 = 5$ Orang
6	BOKA	130	$\frac{130}{739} \times 88 = 5$ Orang
7	BSDM	70	$\frac{70}{739} \times 88 = 5$ Orang
8	BUMU	191	$\frac{191}{739} \times 88 = 5$ Orang
9	BOTI	20	$\frac{20}{739} \times 88 = 5$ Orang
Total		739	88

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Sumatera Utara

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapat data dalam membahas skripsi ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

3.5.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, serta ketika peneliti ingin memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang responden yang jumlahnya terbatas atau sedikit.

3.5.2 Data Dokumentasi

Dokumentasi data melibatkan pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian diperoleh dari perusahaan seperti seperti sejarah perusahaan, dan jumlah pegawai dan data lainnya yang mendukung penelitian.

3.5.3 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2013) kuesioner metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkain pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Semua karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, menjadi sampel penelitian dan diberikan kuesioner yang meminta mereka untuk menandai dengan tanda (✓). Kuesioner ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 opsi pada setiap pernyataan, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Tabel 3.8
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pernyataan dari variabel yang diteliti.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen penelitian yang telah dibuat valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2016) Uji validitas instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan aspek yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dianggap valid jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) lebih besar dari nilai korelasi tabel (r tabel). Selain itu, jika nilai validitas dari setiap jawaban yang diperoleh saat memberikan daftar pertanyaan melebihi 0,3, maka item pertanyaan tersebut dianggap valid.

Berikut ini uji validitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Komitmen (X_1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,609	0,200	Valid
2.	0,587	0,200	Valid
3.	0,632	0,200	Valid
4.	0,576	0,200	Valid
5.	0,413	0,200	Valid
6.	0,553	0,200	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Komitmen semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₂)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,575	0,200	Valid
2.	0,663	0,200	Valid
3.	0,365	0,200	Valid
4.	0,525	0,200	Valid
5.	0,421	0,200	Valid
6.	0,548	0,200	Valid
7.	0,600	0,200	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel budaya organisasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₃)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,709	0,200	Valid
2.	0,659	0,200	Valid
3.	0,617	0,200	Valid
4.	0,594	0,200	Valid
5.	0,676	0,200	Valid
6.	0,520	0,200	Valid
7.	0,758	0,200	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Motivasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,539	0,200	Valid
2.	0,371	0,200	Valid
3.	0,657	0,200	Valid
4.	0,555	0,200	Valid
5.	0,582	0,200	Valid
6.	0,539	0,200	Valid
7.	0,577	0,200	Valid
8.	0,307	0,200	Valid
9.	0,307	0,200	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur konsistensi instrumen sebagai alat pengukur, sehingga hasil pengukuran dapat dianggap dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*. Cronbach's alpha adalah sebuah ukuran keandalan yang memiliki rentang nilai antara nol hingga satu. Tingkat keandalan yang dianggap cukup reliabel adalah ketika nilai Cronbach's alpha > 0,40-0,60 (Widi, 2011). Jika suatu variabel memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau konsisten dalam pengukurannya (Putri, 2015). Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas *Alpa Cronbach*

k = Jumlah butir pertanyaan dalam instrumen

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir-butir pertanyaan

αb^2 = Varians total

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Komitmen Organisasi (X1)	0,722	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,713	Reliabel
Motivasi (X3)	0,760	Reliabel
Kinerja (Y)	0,719	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus sebagai berikut:

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian, diperlukan pengujian asumsi klasik yang mencakup beberapa tahap, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data adalah Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah sampel dalam penelitian ini mengikuti

distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan, maka data dianggap terdistribusi secara normal. Dalam konteks ini, residual dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$ (Ghozali, 2011).

3.7.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang baik tidak mengalami korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi multikolinieritas dalam model regresi, kita dapat mengamati nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Namun, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi angka 10, maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013).

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model korelasi terdapat perbedaan varians yang tidak sama dari residual pada pengamatan yang berbeda. Jika varians residual tetap pada semua pengamatan, maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika terdapat perbedaan varians, maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak mengalami heterokedastisitas (Hayati & Fitria2, 2018). Dasar analisis sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola khusus, maka dapat dikatakan terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di bawah 0 pada

sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah sebuah metode regresi linier yang menggambarkan hubungan antara variabel terikat sebagai fungsi linier dari beberapa variabel bebas (Ghozali, 2011).

Untuk memahami pengaruh atau hubungan antara variabel bebas seperti kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka akan menggunakan metode regresi linier berganda dan menganalisis data menggunakan SPSS. Rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Motivasi

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = Error

3.7.3 Pengujian Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dan signifikansi setiap variabel bebas, yaitu variabel Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3), terhadap variabel terikat, yaitu variabel kinerja (Y), apakah

memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Untuk mengukur tingkat signifikansi, dapat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang dikonsultasikan dengan tabel t

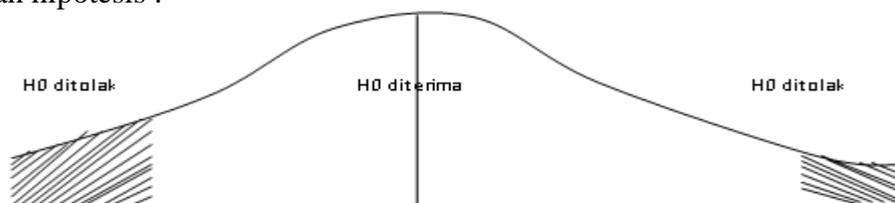
r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

kriteria pengujian :

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan probabilitas kolerasi (sig-2 tailed) kurang dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.
2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dengan probabilitas kolerasi (sig-2 tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah variabel bebas atau independen (X1) memiliki pengaruh positif atau negatif, serta signifikansi terhadap variabel terikat atau dependent (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda, dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

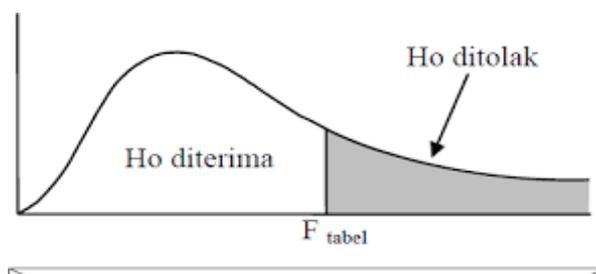
k = Jumlah variable independen

n = jumlah sample

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh besar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan nilai yang semakin kecil atau mendekati 0 menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) yang kecil terhadap variabel terikat (Y). Untuk melihat pengaruh dari variabel diatas dapat digunakan rumus berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	48	54.5	54.5	54.5
Laki-laki	40	45.5	45.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 48 orang karyawan perempuan (54,5%) dan 40 orang karyawan laki-laki (45,5) dari total keseluruhan 88 orang karyawan.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	8	9.1	9.1	9.1
25-40 Tahun	54	61.4	61.4	70,5
> 40 Tahun	26	29.5	29.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar (9,1%), 54 orang karyawan yang berusia 25-40 tahun atau sebesar (61,4%), dan 26 orang karyawan yang berusia >40 tahun atau sebesar (29,5%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	4.5	4.5	4.5
Diploma	16	18.2	18.2	22.7
Sarjana	68	77.3	77.3	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 4 orang karyawan berpendidikan SMA (4,5%), Diploma sebanyak 16 orang atau sebesar (18,2%), 68 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (77,3%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

a. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel. 4.5
Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	14,8	49	55,7	25	28,4	1	1,1	0	0	88	100%
2	14	15,9	56	63,6	14	15,9	4	4,5	0	0	88	100%
3	14	15,9	53	60,2	20	22,7	1	1,1	0	0	88	100%
4	20	22,7	49	55,7	18	20,5	1	1,1	0	0	88	100%
5	10	11,4	60	68,2	17	19,3	1	1,1	0	0	88	100%
6	20	22,7	51	58,0	17	19,3	0	0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang banyak yang dapat saya peroleh apabila bergabung dengan organisasi ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 63.6%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya ingin meningkatkan operasional Perusahaan dengan etos kerja yang saya miliki, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 60.2%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya memutuskan untuk bekerja pada organisasi ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55,7%.
- 5) Jawaban responden tentang saya bisa mengatasi hambatan dan kesulitan yang muncul saat diberikan tugas oleh pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 56%.
- 6) Jawaban responden tentang apakah anda merasa setuju adanya kontrol waktu terhadap penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 68.2%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Komitmen Organisasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa responden bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini, saya ingin meningkatkan operasional Perusahaan dengan etos kerja yang saya miliki, memutuskan untuk bekerja pada organisasi ini merupakan keputusan yang tepat bagi kehidupan saya, saya bisa mengatasi hambatan dan kesulitan yang muncul saat diberikan tugas oleh pimpinan, apakah anda merasa setuju adanya kontrol waktu terhadap penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan.

b. Variabel Budaya Organisasi

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Budaya Organisasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	43,2	47	53,4	1	1,1	2	2,3	0	0	88	100%
2	40	45,5	45	51,1	3	3,4	0	0	0	0	88	100%
3	45	51,1	40	45,5	3	3,4	0	0	0	0	88	100%
4	43	48,9	43	48,9	2	2,3	0	0	0	0	88	100%
5	45	51,1	40	45,5	2	2,3	1	1,1	0	0	88	100%
6	42	47,7	42	47,7	3	3,4	1	1,1	0	0	88	100%
7	39	44,3	47	53,4	2	2,3	0	0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman dengan perubahan dan adaptasi terhadap teknologi atau metode baru, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53,4%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa kesalahan kecil atau ketidaksesuaian dalam pekerjaan atau tugas Anda sangat mengganggu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51.1%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa termotivasi oleh pencapaian hasil atau tujuan yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 51.1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan berbagai jenis orang, termasuk mereka yang memiliki pandangan atau latar belakang berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 48,9%.

- 5) Jawaban responden tentang Anggota tim mendukung satu sama lain dan bekerja sebagai satu kesatuan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51.1%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa kesulitan untuk menjaga emosi saya dalam situasi konflik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47.7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Budaya Organisasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa sebagian responden Saya merasa nyaman dengan perubahan dan adaptasi terhadap teknologi atau metode baru, merasa kesalahan kecil atau ketidaksesuaian dalam pekerjaan atau tugas Anda sangat mengganggu, saya merasa termotivasi oleh pencapaian hasil atau tujuan yang telah ditetapkan, saya merasa kesulitan untuk menjaga emosi saya dalam situasi konflik.

c. Variabel Motivasi

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	35,2	42	47,7	10	11,4	5	5,7	0	0	88	100%
2	38	43,2	34	38,6	10	11,4	6	6,8	0	0	88	100%
3	25	28,4	52	59,1	11	12,5	0	0	0	0	88	100%
4	35	39,8	39	44,3	13	14,8	1	1,1	0	0	88	100%
5	30	34,1	46	52,3	10	11,4	2	2,3	0	0	88	100%
6	31	35,2	47	53,4	8	9,1	2	2,3	0	0	88	100%
7	35	39,8	32	36,4	15	17,0	6	6,8	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Ingatlah bahwa saya memiliki potensi yang luar biasa untuk menciptakan perubahan positif ditempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya adalah bagian dari identitas saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 43,2%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa penting untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 59.1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa diakui dan dihargai oleh organisasi kami ketika saya mencapai atau mempertahankan kualitas tinggi dalam pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 44,3%.
- 5) Jawaban responden tentang Deskripsi pekerjaan saya memberikan gambaran yang akurat tentang apa yang diharapkan dari pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Prestasi tinggi dalam pekerjaan memberikan rasa pencapaian yang memotivasi saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 53.4%.
- 7) Jawaban responden tentang Sebagai karyawan, tanggung jawab utama adalah menjalankan tugas-tugas yang telah ditugaskan dengan baik, efisien, dan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 39,8%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel Motivasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki potensi yang luar biasa untuk menciptakan perubahan positif ditempat kerja, merasa pekerjaan saya adalah bagian dari identitas saya, merasa diakui dan dihargai oleh organisasi kami ketika saya mencapai atau mempertahankan kualitas tinggi dalam pekerjaan, Prestasi tinggi dalam pekerjaan memberikan rasa pencapaian yang memotivasi saya.

d. Variabel Kinerja

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	39,8	46	52,3	6	6,8	1	1,1	0	0	88	100%
2	31	35,2	54	61,4	2	2,3	1	1,1	0	0	88	100%
3	35	39,8	46	52,3	7	8,0	0	0	0	0	88	100%
4	30	34,1	51	58,0	7	8,0	34	38,6	0	0	88	100%
5	34	38,6	49	55,7	4	4,5	1	1,1	0	0	88	100%
6	34	38,6	45	51,1	8	9,1	1	1,1	0	0	88	100%
7	28	31,8	51	58,0	9	10,2	0	0	0	0	88	100%
8	37	42,0	42	47,7	7	8,0	2	2,3	0	0	88	100%
9	46	52,3	39	44,3	3	3,4	0	0	0	0	88	100%

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu memenuhi kouta produksi atau pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 53.3%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang di minta perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 61,4%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya dapat mengatur tugas-tugas pekerjaan saya dengan baik untuk memaksimalkan efisiensi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya hadir bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 58%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemauan yang kuat untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 55,7%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya sangat berhati-hati untuk tidak mengabaikan detail apapun dalam tugas pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 51,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Kepemimpinan memimpin dengan contoh yang baik dan menginspirasi orang lain untuk mengikuti, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 58%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya menghindari tindakan atau kata-kata yang tidak jujur dalam komunikasi saya dengan rekan kerja atau atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 47,7%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah atau tugas pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 52,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil

kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Budaya Organisasi, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran maupun Kreativitas mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel Persamaan regresi linear berganda yang dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	10,375	4,281	
Komitmen Organisasi	,368	,112	,327
Budaya Organisasi	,468	,123	,343
Motivasi	,340	,075	,407

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 10,375$$

$$b_1 = 0,368$$

$$b_2 = 0,468$$

$$b_3 = 0,340$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,375 + 0,368X_1 + 0,468X_2 + 0,340X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 10,375$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Komitmen Organisasi (X_1) Budaya Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 10,375.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,468$ menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebesar 46,8%. Kontribusi yang diberikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sebesar 46,8%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,368$ menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebesar 36,8%. Kontribusi yang diberikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 36,8 % dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel di atas.
- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,340$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebesar 34,0%. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 30,0%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas

mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_2 (Budaya Organisasi) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

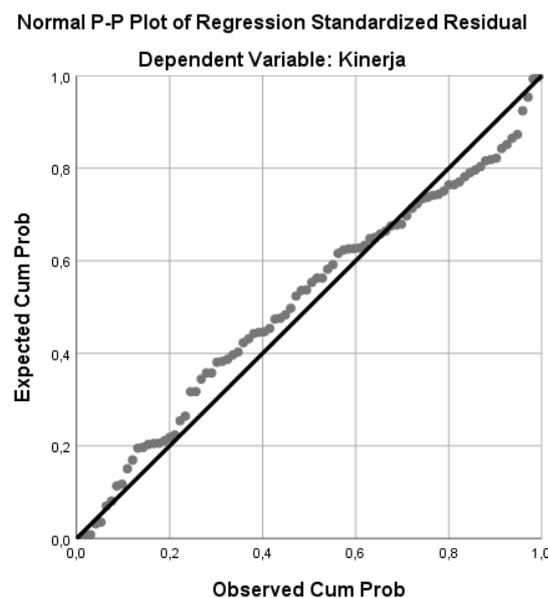
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

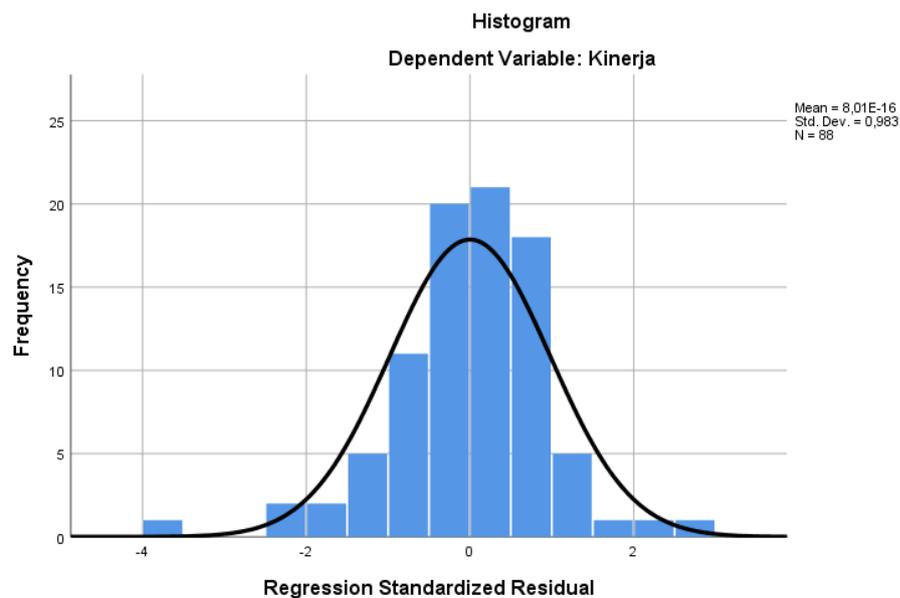
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance*

Inflasi Faktor/VIF. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.10 Multikolinearitas
Coefficients^a**

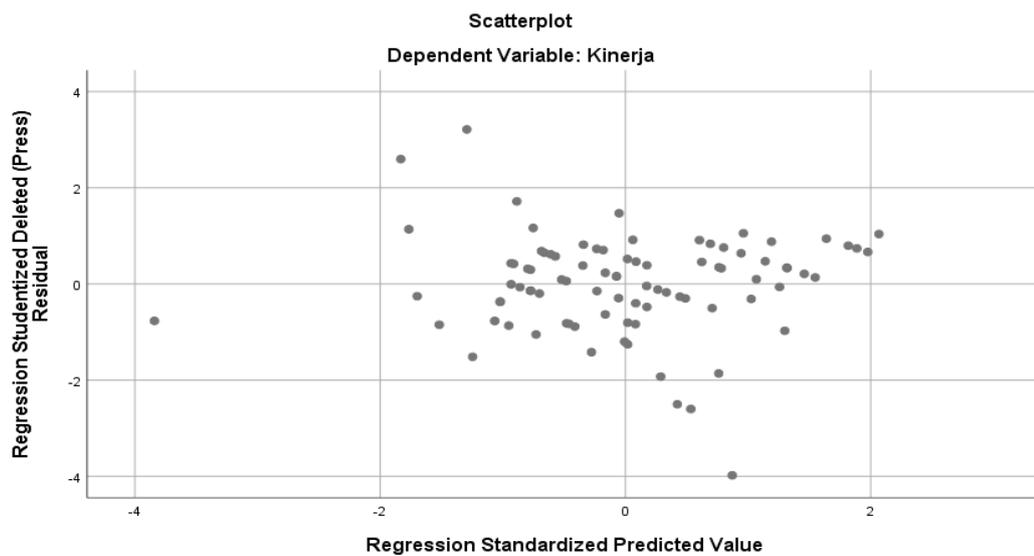
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	,906	1,104
Budaya Organisasi	,913	1,095
Motivasi	,957	1,045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4.11 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	10,375	4,281	2,424	,018
Komitmen Organisasi	,368	,112	2,496	,008

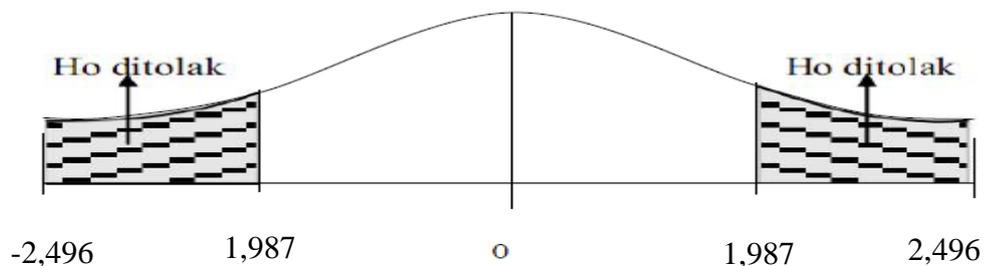
Budaya Organisasi	,468	,123	3,801	,000
Motivasi	,340	,075	4,556	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2023)

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel KOMi(X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 2,496 dengan probabilitas sig 0,008 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa t_{tabel} 1,987. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

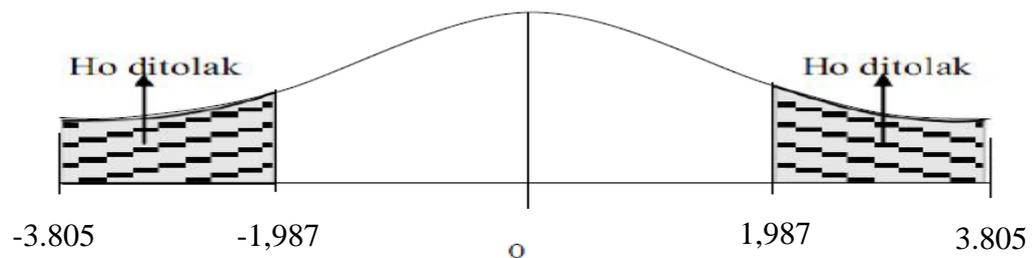


Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 3.805 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa t_{tabel} 1,987. Maka

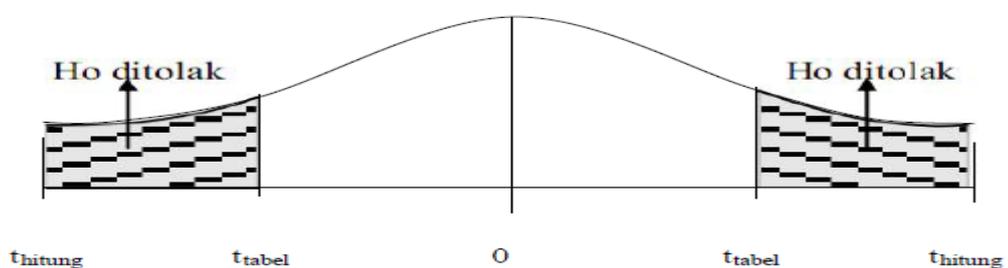
dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} 4,556 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 1,987. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



-4,556 -1,987 1,987 4,556

Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Uji F ANOVA^a

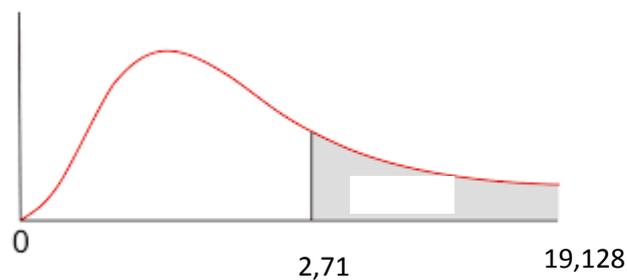
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309,057	3	103,019	19,128	,000 _b
Residual	452,398	84	5,386		
Total	761,455	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 19,128 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 dengan sig $0,000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 19,128 >$ dari $F_{hitung} 2,71$ diperoleh nilai signifikansi $0,000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin Watson	
						F Change	df 1	df 2		Sig. F Change
1	,637 a	,406	,385	2,32071	,406	19,128	3	84	,000	1,644

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

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,637^2 \times 100\% \\
 &= 40,6\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,406 atau 40,6% menunjukkan sekitar 40,6% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Komitmen Organisasi (X_1),

Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3). Sisanya 40,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,496 > t_{tabel}$ 1,987 dengan probabilitas sig $0,008 < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Komitmen Organisasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Komitmen organisasi merupakan hubungan emosional, psikologis, dan moral yang kuat antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Ini melibatkan kesetiaan, keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen organisasi mencakup sikap positif dan kontribusi aktif yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi identitas karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini bukan karna pekerjaan mereka bukan hanya sekedar aktivitas rutin yang dilakukan untuk mendapat gaji, tetapi juga menjadi bagian dari identitas mereka dan hubungan emosional yang terjalin dengan organisasi.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat berkerja. Kemudian Alwi (Nidya dkk 2013) mendefinisikan, komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upayah mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian (Daulay et al., 2019), (Muis et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Adhan et al., 2019), (Lubis, 2015), (Putra, 2015), (Novelia et al., 2016), (Rosmiati et al., 2017), (Hikmah & Susanta, 2018), (Miswar & Setiawan, 2019), (Latief et al., 2019), (Hardani et al., 2018), (Said et al., 2021). Dengan komitmen organisasi yang baik maka karyawan akan selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara cepat, sistematis dan efisien sehingga karyawan akan lebih produktif.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $3.805 > t_{tabel}$ 1,987 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Budaya Organisasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai –nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015).

Priansa & Garnida, (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi.

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Indikator budaya organisasi meliputi kesadaran diri anggota organisasi, keagresifan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, performa, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif.

Dengan demikian budaya Organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi untuk menjalankan kinerja kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018), (Arianty, 2014), (Jufrizen, 2017), (A. Rivai, 2020), (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Jufrizen, Mukmin, Nurmala, & Jasin, 2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,556 > t_{tabel}$ 1,987 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin

tinggi/makin baik variabel X_3 (Motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prastasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya &

Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 19,128 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,71 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 19,128 >$ dari $F_{tabel}\ 2,71$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi adalah faktor-faktor yang saling berhubungan dan memiliki pengaruh Terhadap Kinerja. Berikut adalah pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut: Komitmen Organisasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada Kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi merasa terhubung dengan nilai-nilai, tujuan, dan misi organisasi. Budaya Organisasi yang positif dan mendukung dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja. Budaya yang menghargai kerja tim, kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pemberian umpan balik konstruktif menciptakan lingkungan kerja yang membangun dan menyenangkan. Motivasi yang tinggi cenderung berkontribusi pada Kinerja yang lebih bagus tinggi. Ketika

karyawan merasa termotivasi dan merasa pencapaian dan usaha mereka di hargai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga Komitmen Organisasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Komitmen Organisasi rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga apabila Budaya Organisasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Budaya Organisasi rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga apabila Motivasi meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Sehingga apabila Budaya Organisasi, Komitmen

Organisasi dan Motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat.

5. Sebaliknya apabila, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Komitmen organisasional yang terbangun pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan terbilang masih rendah, hal ini disebabkan masih banyaknya karyawan yang masih memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang dijalannya, Oleh sebab itu, hendaknya dilakukannya pendekatan emosional terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya.
2. Motivasi kerja yang terbangun pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan terbilang masih rendah, hal ini disebabkan masih banyaknya karyawan yang belum memiliki tingkat kepuasan atas pekerjaan yang dijalannya, prestasi kerja karyawan yang menurun yang dilihat dari ketidak mampuan karyawan dalam mencapai deadline kerja yang telah ditetapkan, serta rendahnya tingkat inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya. Oleh sebab itu, hendaknya dilakukannya pendekatan emosional terhadap karyawan PT.

Perkebunan Nusantara III Medan untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan didalam pekerjaannya.

3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan. Motivasi, Lingkungan kerja dan lain sebagainya
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” 4(1):47–62.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). “Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1), 1-15.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Ammy, B. 2021. “Analisis Determinan Yang Mempengaruhi Return On Equity.” *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial* 776–86.
- Andi, S., & Nyoto, N. (2019). “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, & Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru.” *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis* 4(1):59–70.
- Dimas, K .T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Prama Sanur Beach Hotel Bali Kadek Januarsa Adi Sudharma 1 , Dheanatul Islamiyyah 2 1,2.” 13(2):112–20.
- Darojat, A. T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Masa Kini*. Refika Aditama
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk).” *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 2(2):49–6
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Frimayasa, Agtovia, and Suparman Hi Lawu. 2020. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag.” *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 9(1):36–47.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M., (2021). “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro.” *Jurnal Mitra Manajemen* 5(4):277–289.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hayati, R., Arafat, A., & Artanti, P. S. (2020). “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5(2):100-113.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematang Siantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393-406
- Indonesia, Sekolahtinggiilmuekonomipelita, Organizational Commitment, and Organizational Culture. 2019. “Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen.” 7(2):210–21.
- Jambi, P. (2020). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi.” 20(1):104–12.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3(1):66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* 1(1):841–56.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mubaroqah & M. Yusuf. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai The Effect of Work Motivation on Job Satisfaction of Officers." 17(2):222–26.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(4):709–26.
- Prasetyaningrum, D. (2020). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Manajerial* 7(2):155.

- Putra, R., Nyoto, S., & Wulandari, E. (2019). "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(3):328–343.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11(2):136–45.
- Rini A., & Suhendri. (2020). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama." *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen* 5(2):1–10.
- Ristia A., Kiki, F. J., & Arsyad, A. W. (2019). "Pengaruh Terpaan Film Uang Panai' Maha(R)L Terhadap Persepsi Mahasiswa Tentang Tradisi Uang Panai' Suku Bugis Di Samarinda." *EJournal Ilmu Komunikasi* 7(2):218–232.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rumawas, W. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Publik* 4(35), 1–9.
- Sulastri, L. (2021). "Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3(3), 20–26.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6), 34-46.
- Susilo, J., & Gusti, I. B. H. S. (2019). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak." *E-Jurnal Manajemen* 8(6), 3700–3729.
- Tampubolon, V. S., & Ella, J. S. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks." *Business Management Journal* 16(2), 65.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Triany, V. M., Lalan S., & Aceng J. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi* 3(1):10–20.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru." 5(1):835–53.
- Wibowati, J. (2021). "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Pt Muarakati Baru Satu Palembang." *Jurnal Manajemen* 8(2):15–31.
- Yulk, B. (2017). *Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Media Pustaka .