

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : AHMAD YUARIFO LUBIS
NPM : 1605160449
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 13 Agustus 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : AHMAD YUARIFO LUBIS
N P M : 1605160449
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT PROVINSI SUMATERA UTARA
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

Penguji II

RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si

MUHAMMAD IRFAN NST, SE., MM

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM

PANITIA UJIAN

Ketua

IL JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AHMAD YUARIFO LUBIS
N.P.M : 1605160449
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT PROVINSI
SUMATERA UTARA

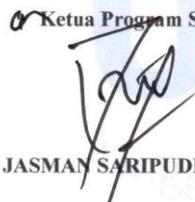
Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2020

Pembimbing Skripsi

Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Disetujui Oleh :

 Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : AHMAD YUARIFO LUBIS
N.P.M : 1605160449
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT PROVINSI SUMATERA UTARA

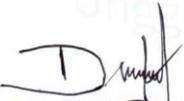
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
22-7-2020	-Perbaiki - Abstrak - Daftar isi - Spasi & Jeda - Hurufan - Kerangka konseptual - Definisi operasional - Daftar pustaka	f	
29-7-2020	- Buat : - nomor-nomor data sis - Tabel & Gambar - abstrak B. Inggris	f	
5-8-2020	- acc = ul meja hijau		

Medan, Agustus 2020

Diketahui/Disetujui

Pembimbing Skripsi

an Ketua Program Studi Manajemen


Drs. DANISKANDAR, SE, MM


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

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT PROVINSI SUMATERA UTARA

Ahmad Yuarifo Lubis
Program Studi Manajemen
Email : rifolubis98@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan meneliti pengaruh antara budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 252 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner) dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji F, serta koefisien determinasi. Software yang digunakan dalam mengolah data penelitian ini menggunakan *Software Statistical Package Social For Sciences* (SPSS 22). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 1.630 < t_{tabel} 1.994$. Kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 3.801 > t_{tabel} 1.994$. Kemudian melalui uji F hasil dari pengujian bahwasannya $F_{hitung} 36,551 > F_{tabel} 3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwasannya terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE COMPETENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PDAM TIRTANADI NORTH SUMATRA PROVINCIAL

Ahmad Yuarifo Lubis
Management Study Program
Email: rifolubis98@gmail.com

The purpose of this study was to determine and examine the influence of organizational culture and employee competencies on organizational commitment to PDAM Tirtanadi, North Sumatra Provincial Headquarters. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were employees of PDAM Tirtanadi, North Sumatra Provincial Headquarters, amounting to 252 people and the sample used in this study was 72 people obtained from the results of the sum using the Slovin formula. Data collection techniques used by questionnaire media and interview methods. Data analysis techniques in this study used the classic assumption test, multiple linear regression, t test and F test, and the coefficient of determination. The software used in processing this research data uses Statistical Package Social For Sciences Software (SPSS 22). The results of this study show that organizational culture has a positive but not significant effect on organizational commitment with a t value of $1.630 < t_{table} 1.994$. Employee competency partially has a positive and significant effect on organizational commitment with a value of $t_{arithmetic} 3,801 > t_{table} 1,994$. Then through the F test the results of testing that $F_{count} 36.551 > F_{table} 3.13$ so that it can be concluded that there is a positive and significant influence on organizational culture and employee competency simultaneously on organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture, Employee Competence, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhana Wata'ala yang telah memberikan Rahmat dan Karunia Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun skripsi yang berjudul "***PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT PROVINSI SUMATERA UTARA***".

Upaya maksimal telah penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini. Kendati demikian penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas berikutnya.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi skripsi ini yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini, diantaranya :

1. Kedua orang tua, Ayahanda Al Ashri Lubis S,sos dan Ibunda Murni Tarigan, Kakak Mardiyah Lubita dan Adik Meliasta Octria Lubis serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan segala dukungan baik moral maupun material kepada penulis, serta berupa segala bentuk perhatian, pengorbanan, bimbingan dan juga do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE.,MM., M.si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin.,SE, M.si. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar.S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan membimbing penulis.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini.
10. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara yang telah membantu proses administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Seluruh rekan-rekan seangkatan seperjuangan terkhususnya kelas H Manajemen Pagi 2016 yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya terkhusus mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Aamin YaRabbal'alamin. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2020

Penulis

AHMAD YUARIFO LUBIS

Npm1605160449

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Batasang Masalah	3
1.4. Rumusan Masalah.....	4
1.5. Tujuan Penelitian	4
1.6. Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	6
2.1.1. Teori Komitmen Organisasi	6
2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi	6
2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi	7
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	8
2.1.1.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	9
2.1.2. Teori Budaya Organisasi	11
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	11
2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Budaya Organisasi	12
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	14
2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi	15
2.1.3. Teori Kompetensi Karyawan.....	16
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi Karyawan.....	16
2.1.3.2. Tujuan Dan Kompetensi Karyawan	17
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan	20
2.1.3.4. Indikator Kompetensi Karyawan	21
2.2. Kerangka Konseptual	23

2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	23
2.2.2. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi	24
2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi	25
2.3. Hipotesis	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	28
3.1. Pendekatan Penelitian	28
3.2. Definisi Operational Variabel	28
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	30
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	31
3.5. Teknik Pengolahan Data	34
3.6. Teknik Analisis Data	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN	47
4.1. Deskripsi Data	47
4.1.1. Deskripsi Identitas Responden	48
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.2. Uji Asumsi	61
4.2.1. Uji Normalitas Data	61
4.2.2. Uji Multikolinearitas	63
4.2.3. Uji Heterokedastisitas	64
4.3. Pengujian Hipotesis	65
4.2.1. Uji Parsial	65
4.2.2. Uji Simultan	67
4.2.3. Koefisien Determinasi	68
4.4. Pembahasan	68
4.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara	68
4.4.2. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara	69
4.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara	70
BAB 5 PENUTUP	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71
5.3. Keterbatasan Penelitian	72

DAFTAR PUSTAKA.....73

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Komitemen Organisasi	29
Tabel 3.2. Indikator Budaya Organisasi.....	29
Tabel 3.3. Indikator Kompetensi Karyawan	30
Tabel 3.4. Rencana Pelaksanaan Penelitian	31
Tabel 3.5. Daftar Karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat	32
Tabel 3.6. Daftar Sampel Karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat	34
Tabel 3.7. Tabel Skala Likert.....	35
Tabel 3.8. Tabel Uji Validitas Untuk Budaya Organisasi.....	37
Tabel 3.9. Tabel Uji Validitas Untuk Kompetensi Karyawan	37
Tabel 3.10. Tabel Uji Validitas Untuk Komitmen Organisasi.....	38
Tabel 3.11. Tabel Uji Reabilitas Instrumen	39
Tabel 4.1. Tabel Skala Likert.....	47
Tabel 4.2. Tabel Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3. Tabel Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.4. Tabel Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.5. Tabel Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.6. Tabel Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi	51
Tabel 4.7. Tabel Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi Karyawan.....	54
Tabel 4.8. Tabel Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi	57
Tabel 4.9. Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.10. Tabel Multikolinearitas	63
Tabel 4.11. Tabel Uji t	66

Tabel 4.12. Tabel Uji F	67
Tabel 4.13. Tabel Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	24
Gambar 2.2. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi..	25
Gambar 2.3. Paradigma Penelitian.....	27
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	43
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis uji F.....	44
Gambar 3.3. Gambar Uji Normalitas	62
Gambar 3.4. Gambar Histogram Uji Normalitas	63
Gambar 3.5. Gambar Uji Heterokedastisitas	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan tentunya mempunyai perbedaan budaya organisasi yang untuk menunjang pencapaian keberhasilan perusahaannya dengan dukungan kompetensi yang baik dari para karyawan tentu akan mempengaruhi komitmen organisasi perusahaan itu sendiri. Namun pada kenyataannya masih banyak para karyawan di suatu perusahaan yang justru mengabaikan pentingnya menerapkan budaya organisasi yang ada, standarisasi kompetensi belum sesuai harapan sehingga berujung pada sanksi tegas dari perusahaan mereka dapatkan, alhasil komitmen organisasi tidak terealisasikan.

Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019).

Istilah budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Berdasarkan kutipan jurnal dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama (Harin Ihtian, 2014).

Dalam jurnal dapat didefinisikan budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi ialah

suatu landasan keyakinan, nilai, cara yang dapat dipelajari di dalam mengatasi kehidupan berorganisasi, budaya organisasi itu lebih dominan mengarah perwujudan anggota organisasi (Harin Ihtian, 2014).

Dalam hal ini menurut (Aditya, 2015) yang dikutip dalam jurnal bahwa kompetensi merupakan kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Kompetensi merupakan suatu bentuk kemahiran untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlandaskan atas keterampilan dan penguasaan serta di dukung oleh sikap kerja atas tuntutan pekerjaan tersebut. Dalam jurnal kompetensi merupakan pola dasar karakteristik suatu individu yang mengindikasikan bagaimana di dalam berperilaku, dengan persamaan situasi hingga dapat mendukung sampai periode waktu yang cukup lama (Posuma, 2013).

Ketika budaya organisasi dan juga kompetensi karyawan di dalam perusahaan telah sejalan dengan baik maka dapat dipastikan komitmen organisasi yang telah disepakati bersama akan terealisasikan dengan baik.

Dalam hal ini perusahaan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera menemukan beberapa permasalahan antara lain: komitmen organisasi yang telah disepakati bersama tidak dijalankan dengan baik oleh para karyawan sehingga berdampak diberikannya teguran dan berupa sanksi tegas dari perusahaan, budaya organisasi yang ada dalam perusahaan ini belum berjalan dengan baik yang diterapkan oleh perusahaan seperti halnya masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan mangkir di jam operasional perusahaan, kemudian masih adanya kekurangan personil di perusahaan dalam kompetensi yang diharapkan yang berakibat pada karyawan harus menambah jumlah jam kerja dari biasanya alhasil

sebagian para karyawan lainnya merasa terbebani dengan penambahan intensitas jam dan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan di dukung oleh teori yang ada, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian: “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara*”.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Komitmen organisasi yang telah disepakati bersama tidak dijalankan dengan baik oleh para karyawan sehingga berdampak diberikannya teguran dan berupa sanksi tegas dari perusahaan.
2. Budaya organisasi belum berjalan dengan baik yang di terapkan oleh perusahaan seperti: karyawan yang datang terlambat dan mangkir di jam operasional perusahaan.
3. Masih adanya kekurangan personil di perusahaan dalam kompetensi yang diharapkan yang berakibat pada karyawan harus menambah jumlah jam kerja dari biasanya.

1.3. Batasan Masalah

Dengan keterbatasan penulis agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud dan mencakup masalah yang terdapat di perusahaan tersebut maka dalam hal ini penulis membatasi masalah yang ada di Pdam Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara yaitu mengenai komitmen organisasi, budaya organisasi dan kompetensi karyawan, kemudian daripada itu

penulis dibatasi dalam penyebaran kuesioner ke enam divisi perusahaan berdasarkan sistem peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut adapun enam divisi itu diantaranya: Ka Divisi SDM, Ka Divisi Sekretaris Perusahaan, Ka Divisi Perencanaan Air Minum, Ka Divisi Umum, Ka Divisi Sistem Informasi Manajemen dan Ka Divisi Keuangan .

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah Ada pengaruh kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah Ada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara ?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat daripada penelitian ini adalah:

a. Secara Akademis

- 1) Penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
- 2) Untuk lebih memahami, mendalami dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain, budaya organisasi, kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi dengan pertimbangan teori yang telah dipelajari.

b. Secara Praktis

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana penerapan budaya organisasi dan kompetensi setiap karyawan berdampak pada komitmen organisasi yang ada. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi perusahaan yang jauh lebih baik.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan terealisasinya komitmen organisasi di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sangat erat kaitannya jika dihubungkan antara perusahaan dengan karyawan, dalam hal ini dimaksudkan adanya perjanjian-perjanjian yang sudah disepakati bersama, tentunya komitmen tersebut pada dasarnya kembali tidak lain hanya untuk menunjang eksistensi perusahaan menuju kepada tercapainya segala bentuk harapan dan visi daripada perusahaan tersebut. Berdasarkan rumusan yang dikemukakan oleh (Nursangadah, 2017) dalam jurnal definisi dari komitmen organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi dan komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam jurnal komitmen juga dapat diartikan adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Jufrizen, 2015).

Sedangkan menurut (Sianipar & Haryanti, 2014) dalam jurnal komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta bertekad agar memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sementara itu dalam

jurnal komitmen organisasi menurut (Mahiri, 2016,) memiliki arti penerimaan yang kuat bagi suatu individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan (Nasution, 2017) dalam jurnal menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi

Dalam membangun komitmen organisasi yang baik tentunya memiliki tujuan dan manfaat dari adanya komitmen organisasi tersebut berdasarkan kutipan jurnal diantara lain sebagai berikut:

- (a) Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- (b) Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- (c) Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi (Mahnefid, 2019).

Manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut (Ari Juniar dalam Mahiri, 2016):

- (a). Para pekerja yang benar-benar serius menunjukkan tingginya komitmen terhadap suatu organisasi besar kemungkinan akan jauh lebih kepada penunjukkan tingkat partisipasi yang amat tinggi dalam organisasi.
- (b). Memiliki keinginan yang lebih kuat dan besar untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangsi bagi pencapaian tujuan.
- (c). Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah suatu mekanisme, kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Manfaat komitmen organisasi menurut (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006) adalah sebagai berikut: Karyawan yang memiliki komitmen cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama dari karyawan yang kurang memiliki komitmen. Tidak mengejutkan, mereka juga cenderung untuk bekerja lebih keras dalam pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik dari mereka yang memiliki komitmen lemah.

2.1.1.3 Faktor- Faktor Komitmen Organisasi

(Steers dalam Sopiah, Margaretha, 2012) dalam jurnal menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- (a). Ciri atau kriteria karyawan termasuk kedalam masa jabatannya berupa organisasi, dan variasi kebutuhan serta adanya keinginan yang berbeda dari setiap karyawan lainnya.

(b). Ciri atau kriteria pekerjaan, seperti halnya tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan satu kerja.

(c). Pengalaman kerja, seperti keandalan organisasi dimasa lalu dan cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perspektifnya tentang organisasi.

Sementara itu (Minner dalam Sopiah, Margaretha, 2012) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

(a). *Personality*, contohnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

(b). Karakteristik suatu pekerjaan, contohnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

(c). Karakteristik struktural, contohnya : besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

(d). Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh besar terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tertentu tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.1.1.4 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator dalam jurnal yang dikemukakan oleh (Trisna Suwandewi & Sintaasih, 2016) adalah sebagai berikut:

(a). Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi. Indikator dalam hal ini diukur dari persepsi responden mengenai adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi, senang untuk menghabiskan karir di organisasi dan merasa bahwa masalah yang dihadapi organisasi juga merupakan bagian dari karyawan sehingga tidak terbebani dengan masalah tersebut.

(b). Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dalam hal ini berkaitan dengan atas kesadaran karyawan akan kerugian jika meninggalkan organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai perasaan sulit untuk meninggalkan organisasi, memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan organisasi, dan kehidupannya akan sangat terganggu bila meninggalkan organisasi.

(c). Komitmen normatif (*normative commitment*), yang menggambarkan akan perasaan keterikatan terus terhadap organisasi, dan indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai nilai harus setia terhadap organisasi, dan tidak etis jika berpindah ke organisasi lainnya.

Adapun pernyataan dari (Taurisa & Ratnawati, 2012) ada beberapa indikator dari komitmen organisasi antara lain: 1. Adanya perasaan menjadi bagian terhadap organisasi, 2. Munculnya kebanggaan akan organisasi, 3. Adanya rasa kepedulian terhadap organisasi, 4. Ketertarikan semata hanya bekerja pada organisasi terkait, dan 5. rasa yang amat kuat terhadap nilai-nilai organisasi.

Jika ditelaah lebih jauh lagi pernyataan dari (Buchanan dalam Impact et al., 2015) mengenai indikator komitmen organisasi diantaranya:

- (a). Organizational Identification dapat diartikan sebagai hubungan psikologis disertai karyawan dan organisasi, kemudian karyawan itu mempunyai campuran nilai maupun citra organisasi.
- (b). Job Involvement dapat diartikan karyawan yang tingkat keterlibatan atas intensitas kerja yang tinggi dan kuat serta lebih memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan, ditambah kepedulian akan jenis pekerjaannya. Dengan perumpamaan rasa inisiatif yang amat tinggi ditunjukkan karyawan menuangkan gagasan pikirannya hanya untuk perusahaan dan demi kemajuan disertai dukungan peraturan daripada perusahaan itu sendiri.
- (c). Organizational Loyalty artinya pengujian terhadap karyawan sudah sejauh mana tingkat kesetiannya, bentuk pengabdian dalam ikatan terhadap organisasi, serta adanya kemauan mampu berkorban agar berinvestasi demi kebaikan organisasinya.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Setiap perusahaan tentunya memiliki sejumlah visi yang ingin dicapai terlebih lagi di dalam mewujudkannya haruslah diikuti dengan kerjasama yang baik ketika dihadapkan kepada problematika di dalam lingkungan internal perusahaan itu sendiri, karena apabila lingkungan internal tidak adanya perhatian khusus serta tidak ada upaya pemecahan masalah dengan

baik maka dapat dipastikan perusahaan tersebut sangat sulit untuk berkembang dan sulit bisa menjalin kerjasama dengan lingkungan eksternal perusahaan.

Dalam hal ini salah satu elemen terpenting yang seyogyanya diperhatikan perusahaan adalah budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan suatu perspektif dasar yang diciptakan kemudian adanya pengembangan oleh sebagian kelompok tertentu dalam menyelesaikan permasalahan adaptasi internal maupun eksternal dan diedukasikan kepada para personil baru sebagai cara efektif memahami, memikirkan hingga merasakan (Resty, Hariyadi, & Nuzulia, 2013). Keterkaitan dengan masalah tersebut (Rismayadi & Maemunah, 2016.).

Budaya organisasi merupakan bentuk nilai-nilai yang berkembang dalam suatu lingkungan organisasi, sehingga nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengarahkan perilaku para anggota-anggota organisasi (Taurisa & Ratnawati, 2012) budaya organisasi juga merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan suatu organisasi memiliki kedinamisan dengan karakter fisik maupun non fisik yang berisikan asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan yang bermanfaat dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi publik ataupun privat. (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020).

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Budaya Organisasi

Tujuan dari Budaya Organisasi diantaranya:

- (a) Membentuk sikap dasar, kebiasaan dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas, dan komunikasi dalam suatu organisasi.

- (b) Memperkenalkan budaya organisasi kepada anggota organisasi.
- (c) Meningkatkan komitmen dan daya inovasi karyawan terhadap organisasi (Sutrisno, 2018, hal.26).

Selain itu budaya akan membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu (Bismala, Arianty, Farida, & Mutholib, 2020).

Budaya atau kebiasaan yang terdapat di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan akan berdampak baik atautkah berdampak buruk tergantung kepada seorang individu yang menjalankannya, dan hal inilah yang menjadikan begitu urgensinya perusahaan di dalam mewujudkan berbagai tujuan dan harapan kedepannya, karena cerminan dan eksistensi perusahaan salah satunya dari bagaimana menjalankan budaya organisasi itu serta manfaat yang di perolehnya apakah dapat menunjang produktivitas perusahaan tersebut, disamping itu dengan perencanaan sumber daya manusia melalui proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi akan kebutuhan SDM, meperbesar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Sedangkan ada beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Robins, 2010, hal.112) sebagai berikut:

- (a).Membatasi peran yang membedakan antar beberapa organisasi lainnya. Dikarenakan setiap organisasi memiliki peran yang berbeda-beda pula sehingga perlu memilih kekuatan akar budaya dalam sistem dan kegiatan pada organisasi tersebut.

(b). Menumbuhkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi, dengan begitu budaya organisasi yang kuat akan berdampak terhadap anggota organisasi merasa memiliki identitas yang menjadi ciri khas organisasi.

(c). Lebih kepada mementingkan yang namanya tujuan bersama ketimbang tujuan individu.

(d). Menjaga stabilitas organisasi. Penyatuan setiap komponen-komponen suatu organisasi yang direkatkan pada pemahaman budaya yang sama dan melihat kondisi organisasi yang relatif stabil.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat harus ditumbuhkan (Yudhaningsih, 2011) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

(a). Kepemimpinan, organisasi seyogianya memiliki pemimpin yang bisa menjadi teladan yang baik sebagai contoh untuk bawahan.

(b). Komunikasi, proses komunikasi harus direalisasikan dengan penuh konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa setiap individu yang mempunyai latar belakang berbeda akan mengalami sinkronisasi dengan tujuan organisasi.

(c). Motivasi, motivasi merupakan penggerak dan menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya penuh untuk mencapai yang namanya suatu kepuasan.

Sedangkan menurut pernyataan (Resty et al., 2013) menjelaskan bahwasannya budaya organisasi itu sendiri terdiri dari faktor struktur sosial, faktor bahasa, serta faktor pendidikan. Sementara menurut (Tozi, Rizoll, dan Carrol dalam munandar dikutip Ardiana et al., 2013, hal.23) mengemukakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terdiri atas faktor pengaruh eksternal, faktor nilai-nilai masyarakat, dan faktor elemen organisasi.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

(Sulistiawan, Riadi, 2017) mengemukakan bahwasannya pengukuran indikator budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa diantaranya:

- (a). Misi
- (b). Konsistensi
- (c). Adaptabilitas, dan
- (d). Keterlibatan.

Adapun pernyataan yang dikemukakan oleh (Widayati & Yunia, 2017) terdapat tujuh indikator yang merupakan hakikat budaya organisasi yakni:

- (a). Inovasi serta pengambilan resiko, yang ditinjau dari dorongan para karyawan untuk bersikap inovatif, kreatif dan mempunyai keberanian dalam pengambilan resiko.
- (b). Perhatian secara terperinci.
- (c). Orientasi pada hasil. Sejauh mana manajemen lebih memfokuskan terhadap hasil, bukan pada teknik dan proses dalam penggunaannya untuk memperoleh hasil tersebut.

(d). Orientasi pada tim. Sejauh mana kegiatan kerja yang telah diorganisasikan dalam teori-teori kerja, bukan individunya.

(e). Keagresifan. Sejauh mana suatu individu tersebut agresif dan kompetitif, bahkan justru bersantai

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan pada tujuh indikator tersebut maka dapat diperoleh suatu gambar kemajemukan dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadikan dasar untuk perasaan, pemahaman bersama yang dimiliki para anggota perihal organisasi itu, bagaimana urusan dapat terselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku

2.1.3 Kompetensi Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Karyawan

Layaknya setiap manusia tentu memiliki keterampilan ataupun keahlian di bidang tertentu, sebagai anugerah dari Tuhan yang patut disyukuri dan dengan itu menjadikan kelebihan di dapat oleh masing-masing individu untuk mempermudah melakukan pemecahan atas dasar permasalahan yang ada, apalagi dalam konteks ini perusahaan menginginkan adanya kompetensi para karyawannya untuk menunjang pencapaian-pencapaian organisasi dan terpenuhinya harapan suatu perusahaan.

Sebagaimana ungkapan dari (Syahril, 2017, hal.352) kompetensi merupakan seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang semestinya dimiliki suatu individu sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.

Sementara itu (Mujiatun, 2015) kompetensi adalah karakteristik dasar dari individu yang memungkinkannya dapat memberikan kinerja unggul

dalam pekerjaan, peran, atau pada situasi tertentu. Jika kompetensi karyawan dalam suatu perusahaan tidak dipertimbangkan dengan baik, maka cepat atau lambat hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut (Herachwati & Dinita s, 2012) kompetensi adalah: Wujud karakteristik yang mendasarinya suatu individu sehingga adanya keterkaitan dengan efektivitas tahapan kinerjanya individu tersebut di dalam melakukan pekerjaannya ataupun dasar karakteristiknya yang mempunyai hubungan kausal serta sebab dan akibat dari kriteria yang menjadi acuannya, efektivitasnya, atau bahkan berkinerja prima layaknya superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Nuridin & Faka, 2018) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kompetensi Karyawan

Tujuan kompetensi adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi dari pegawainya, analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan (Mujiatun, 2015).

Dalam konteks ini kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan maupun organisasi antara lain sebagai berikut:

Bagi karyawan manfaat kompetensi yang di dapat diantaranya:

- (a). Adanya suatu relevansi yang jelas di dalam pembelajaran atas jabatan yang di pegang sehingga memiliki kesanggupan untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi maupun pengembangan karir
- (b) Terbukanya peluang teruntuk para karyawan yang memperoleh serta menjalani program-program peningkatan kompetensi dalam rangkaian pengembangan karyawan yang telah disusun perusahaan.
- (c) Adanya ruang dan sarana bagi karyawan dalam pengembangan karir
- (d) Memberikan perubahan nilai, pembelajaran serta pengembangan bagi karyawan itu sendiri
- (e) Adanya perubahan karir yang lebih jelas untuk menambah jabatan dari sebelumnya ke jabatan yang akan di tuju dengan melakukan perbandingan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.
- (f) Di dalam kinerja karyawan, penilaiannya lebih mengarah kepada objektivitas dan umpan balik baik dalam basis standar kompetensi yang jelas.
- (g) Keterampilan ataupun *marketibility* karyawan mengalami peningkatan.

Sementara itu bagi organisasi manfaat yang di dapat diantaranya:

- (a) Lebih bersifat keakuratan dan objektivitas suatu pemetaan.
- (b) Efektifitas dalam perekrutan dapat melonjak naik dengan landasan penyesuaian keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan untuk para pelamar kerja.

(c) Terfokusnya pendidikan atas timbulnya kesenjangan kompetensi sebagai syarat perusahaan.

(d) Terbukanya jalan pendidikan serta pelatihan yang mengedepankan keefektivitasan dari segi biaya atas dasar kebutuhan serta pengidentifikasian maupun pelatihan berbasis pada kompetensi yang ada

(e) Organisasi lebih percaya di dalam pengambilan keputusan atas dasar perolehan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan.

(f) Pendidikan serta pelatihan pada pembelajaran terdahulu lebih bersifat reliable dan konsisten.

(g) Untuk mengelola perubahan yang dilaksanakan dari identifikasinya, kompetensi jauh lebih mudah (Delany, 2017).

Menurut (Situmorang, 2015) manfaat daripada kompetensi itu antara lain:

(a). Prediktor atas suksesnya bekerja. Dikarenakan keakuratannya kompetensi menentukan tepatnya edukasi mampu terampil sangat dibutuhkan maka apabila hal tersebut dapat dipegang maka dapat diprediksikan individu itu akan sukses.

(b). Perekrutan karyawan yang handal. Jikalau telah berhasil apa saja yang diperoleh dari suatu kompetensi pada proses tertentu akan lebih mudah dalam merekrut karyawan baru.

(c). Sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan di dalam pengidentifikasian yang akurat dapat dijadikan tolak ukur kemampuan individu dengan begitu yang di dasari sistem kompetensi diketahui

apakah individu mampu mengembangkannya dengan pelatihan serta pembinaan atau bahkan pemutasian ke bagian lain.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan

Menurut (Hadiwijaya & Hanafie, 2016) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan diantaranya:

- (a). Jenjang pendidikan
- (b). Pelatihan
- (c). Pengalaman Kerja
- (d). Disiplin Keluarga
- (e). Peran Sosial

Sedangkan menurut (Kuswadi, 2010, hal.46) terdapat empat komponen dan menjadi faktor penentu baik atau buruknya kompetensi karyawan yang secara bersama-sama berpengaruh amat besar terhadap perusahaan itu sendiri, termasuk diantaranya:

- (a) Gaya manajemen, akan sangat mempengaruhi baik atau buruknya iklim organisasi dan dengan demikian hal itu juga berefek kepada tingkat produktivitas karyawan.
- (b) Pimpinan yang efektif, seharusnya mampu untuk menganalisis apa yang menjadi kebutuhan tugas setiap karyawannya secara obyektif.
- (c) Para manajer, kemudian terkhusus bagi manajer sudah seharusnya mampu memperkirakan, memonitoring dan pengelolaan sifat serta sikap para karyawannya. Apabila kinerja karyawan belum memuaskan, kemungkinan disebabkan karena kurangnya motivasi kerja.

(d) Dan terakhir iklim organisasi akan sangat menentukan kompetensi karyawan di dalam menghasilkan kinerja sehingga sampai seberapa jauh dapat memenuhi kebutuhan tugasnya.

2.1.3.4 Indikator Kompetensi Karyawan

Beberapa indikator kompetensi menurut (Stephen P. Becker dan Jack Gordon 2017, hal.256) sebagai berikut :

(a) Pengetahuan (*Knowlegde*) merupakan tingkat kesadaran dalam bidang kognitif. Seperti halnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan pengidentifikasian mempelajari serta bagaimana proses pembelajaran dengan efektif dan efisien sesuai dengan apa yang kebutuhan perusahaan.

(b) Pemahaman (*Understanding*), adalah pendalaman kognitif dan afektifitas yang dimiliki suatu individu. Misalnya, karyawan itu melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik mengenai suatu karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

c) Nilai (*Value*), ialah suatu standarisasinya perilaku yang sudah diyakini secara psikologi telah menyatu dalam diri. Misalnya, standard perilaku para tenaga kerja dalam melakukan tugasnya.

d) Kemampuan (*Skill*), merupakan suatu hal ataupun kelebihan yang dimiliki oleh seseorang untuk merealisasikan tugasnya yang dibebankan kepada karyawan. Seperti halnya standard ketetapan perilaku para karyawan di dalam menerapkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien.

e) Sikap (*attitude*), yaitu lebih kepada perasaan atas reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Contohnya reaksi terhadap krisis ekonomi, dan bisa terhadap kenaikan gaji.

f) Minat (*interest*), adalah kecenderungan individu atas niat untuk melakukan suatu langkah perbuatan, dan melakukan suatu aktivitas kerja contohnya.

Sementara itu (Situmorang, 2015) menyatakan indikator kompetensi meliputi: (a) Pengetahuan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, Pemahaman yaitu kedalam kognitif, (b) Kemampuan yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, (c) Sikap yaitu perasaan senang–tidak senang, suka–tidak suka, reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, (d) Minat yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, (e) Pemahaman adalah pendalaman kognitif dan afektifitas yang dimiliki suatu individu.

Sedangkan menurut (Sankri dalam Kerja et al., 2018) indikator Kompetensi terbagi atas 3 bagian diantaranya

a). Kompetensi Teknis yaitu kemampuan perihal bidang yang menjadi tugas pokok organisasi, keahlian pemecahan suatu masalah pekerjaan.

b). Kompetensi Manajerial yaitu kemampuan menerapkan apa yang menjadi konsep rencana sutu kerja, lebih kepada bekerja dengan tim kerja, dan pengevaluasian hasil kerja.

c). Kompetensi Sosial dapat diartikan kemampuan melakukan komunikasi antar sosial dengan mitra kerja organisasi dalam melakukan tugas pokoknya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai proposal antar konsep atau hubungan diantara variabel penelitian. Pertautan atau hubungan variabel ini penting. Dikemukakan sebagai landasan untuk menemukan hipotesis.

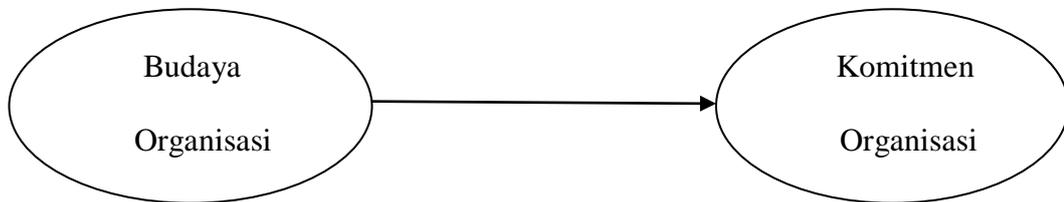
Dengan kata lain, hipotesis hanya boleh dikemukakan apabila terdapat penjelasan ilmiah mengenai pertautan atau hubungan antar variabel yang diteliti (Juliandi et al, 2014).

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi apabila pegawai selalu mengikuti aturan dan norma yang berlaku maka komitmen organisasi pada pegawai akan meningkat. Karena komitmen organisasi pun dapat dimaknai sebagai suatu konstruksi psikologis yang menjadi karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya serta memiliki implikasi terhadap keputusan individu agar tetap melanjutkan hubungan dengan organisasi terkait (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017).

Penelitian terdahulu mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi (Nugroho, 2011) ; (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Sementara itu peneliti terdahulu pun juga menyimpulkan bahwasannya budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Mahayasa, 2018).



Gambar 2.1

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

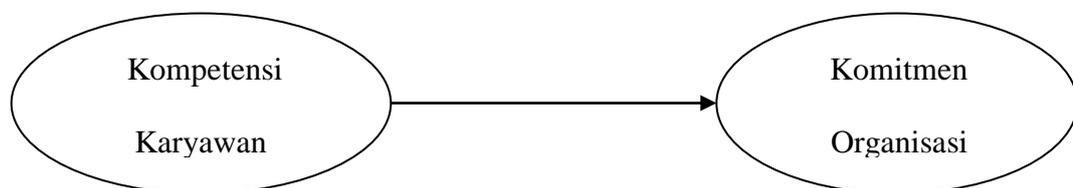
Kompetensi harus ditingkatkan, dan karyawan harus lebih berkualitas dalam berbagai bidang spesialisasi, organisasi tanpa posisi yang kuat dalam industri seringkali menghadapi masalah serius dalam bersaing dengan perusahaan lain dan tidak bisa mendapatkan keunggulan kompetitif. Wujud nyata daripada prinsip kompetensi dapat ditinjau melalui upaya pemberlakuannya, penilaian, kebutuhan serta evaluasi terhadap tingkat kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia yang ada serta upaya perbaikan dalam proses kelanjutan peningkatan sumber daya manusia. (Hermawan, 2019).

MSDM harus mendapatkan kompetensi baru untuk melakukan peran mereka secara efektif dan strategis menempatkan kompetensi inti dan kemampuan kompetitif sebagai komponen kunci dari membangun organisasi.

Kompetensi juga menjadi karakteristik dasar individu dalam pekerjaannya atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja (Hermawan, 2019).

Komitmen adalah ikatan psikologis antara individu dan organisasinya dan tercermin dari tingkat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif organisasinya (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, M., & Nasution, 2018, hal.180).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nursangadah, 2017) tentang pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional menyimpulkan bahwa kompetensi perbengaruh positif terhadap komitmen organisasional.



Gambar 2.2

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

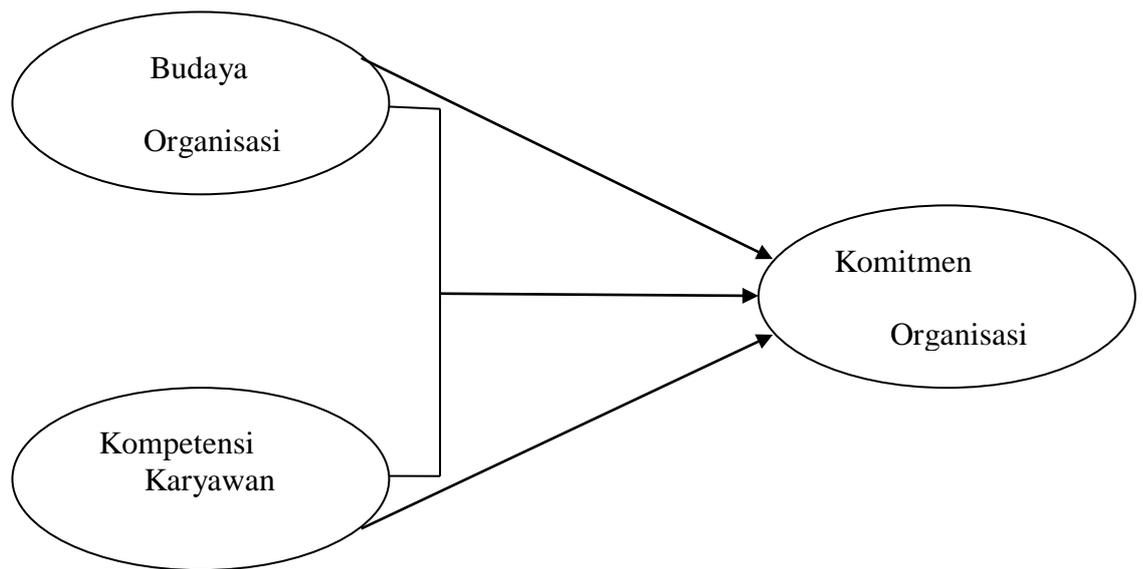
2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Budaya organisasi dan Kompetensi karyawan berperan penting terhadap Komitmen organisasi yang telah dibuat suatu perusahaan. Jika Budaya organisasi atau aktivitas positif yang timbul dari individu di dalamnya maka akan berdampak kepada terealisasinya Komitmen organisasi itu sendiri yang dilandasi dengan sikap serta kompetensi yang tentunya dimiliki setiap para karyawan ditujukan hanya kepada perusahaan.

(Alfiana & Puspasari, 2015) mengemukakan bahwasannya ada pengaruh positif dan signifikan yang terjadi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Sementara itu menurut pernyataan serta penelitian terdahulu (Nyoman & Armini, 2016) menyimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi.

Karyawan menciptakan persepsi subyektif keseluruhan tentang organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi terhadap resiko, menekankan kepada tim dan dukungan pekerja lainnya. Persepsi pendukung atau tidak kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Semakin banyak anggota menerima nilai-nilai itu, maka semakin kuat budaya organisasi (Jufrizen et al., 2017).

Maka dalam hal ini dapat disimpulkan yang merujuk dari hasil penelitian terdahulu menyatakan budaya organisasi dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh Kompetensi karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh Budaya organisasi dan Kompetensi karyawan terhadap Komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Untuk jenis penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan penelitian asosiatif. Dimana Pengertian penelitian asosiatif adalah suatu bentuk penelitian yang dilakukan untuk menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Ticoalu, 2013).

3.2 Definisi Operasional

1. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya. Komitmen organisasi juga merupakan dimana keberpihakan seorang karyawan dengan ketentuan dan tujuan yang ada pada organisasi, serta mempunyai niat menjaga maupun memelihara status keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Sianipar & Haryanti, 2014).

Komitmen organisasi sendiri terdapat beberapa indikator di dalamnya antara lain sebagai berikut:

Tabel 3.1. Indikator Komitmen Organisasi.

Variabel	Indikator
Komitmen Organisasi (Y)	1. Komitmen Afektif (affective commitment)
	2. Komitmen Berkelanjutan (continuance commitment)
	3. Komitmen Normatif (normative commitment)

Sumber: (Suwandewi & Sintaasih, 2016).

2. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada pada sebuah organisasi, yang menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga menjadi pembeda dengan organisasi lainnya (Taurisa & Ratnawati, 2012) mendefinisikan bahwasannya budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota ataupun personil dalam suatu organisasi dan menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Adapun indikator pengukuran variabel budaya organisasi yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
	2. Perhatian Secara Terperinci
	3. Orientasi Pada Hasil
	4. Orientasi Pada Tim
	5. Keagresifan

Sumber: (Widayati & Yunia, 2016).

3. Kompetensi Karyawan (X2)

Kompetensi adalah suatu bentuk kemampuan suatu individu dalam pelaksanaannya terhadap suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh penyikapan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, dalam hal ini kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dindikasikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang urgensi, sebagai unggulan bidang tersebut (Nursangadah, 2017). Adapun indikator dari kompetensi karyawan adalah:

Tabel 3.3. Indikator Kompetensi Karyawan.

Variabel	Indikator
Kompetensi Karyawan (X2)	1. Pengetahuan
	2. Kemampuan
	3. Sikap
	4. Minat
	5. Pemahaman.

Sumber: (Situmorang, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Untuk penelitian ini sendiri dilaksanakan terhadap para karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara yang beralokasikan di Jalan. Sisingamangaraja No 1. Medan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Februari 2020 hingga April 2020. Untuk lebih jelasnya berikut jadwal perencanaan penelitian digambarkan pada jadwal penelitiannya. Adapun tabel perencanaan penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 3.4. Rencana Pelaksanaan Penelitian.

No	Kegiatan	Bulan											
		Feb'20				Apr'20				Agst'20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■											
2	Penyusunan proposal		■	■	■								
3	Pembimbingan proposal					■							
4	Seminar Proposal						■						
5	Penyempurnaan proposal							■					
6	Penyebaran Kuesioner								■				
7	Pengumpulan Data									■			
8	Penulisan Skripsi										■		
9	Bimbingan Skripsi											■	■
10	Sidang Meja Hijau												■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ratulangi & Soegoto, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di dalam ruang lingkup PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 252 orang. Berikut ini daftar karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.5. Daftar Karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat.

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	4
2	Divisi Perencanaan Air Minum	14
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	10
4	Divisi Peralatan Teknik	9
5	Divisi Pengolahan Air Minum	8
6	Divisi Transmisi Distribusi	30
7	Divisi Hubungan Langganan	13
8	Unit Bengkel	8
9	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	8
10	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	4
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	3
12	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8
13	Divisi Keuangan	16
14	Divisi Umum	14
15	Divisi Aset Manajemen	6
16	Divisi Sumber Daya Manusia	16
17	Divisi Sistem Manajemen	4
18	Unit Satuan Pengamanan	1
19	Penelitian & Pengembangan	7
20	Satuan Pengawasan Internal	15
21	Sekretaris Perusahaan	15
22	Staf Ahli Direksi	5
23	Unit Layanan Pengadaan	5
24	Pengawasan Kualitas Barang	6
25	Unit Laboratorium	13
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	3
27	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	3
28	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	4
	Jumlah	252

Sumber: PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara (2020).

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Rukajat, 2018, hal.170). Pengambilan sampel dalam melaksanakan penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menerapkan rumus slovin. Dimana *probability sampling* sendiri didefinisikan sebagai teknik pengambilan

sampel dimana keseluruhan anggota elemen populasi memiliki peluang yang juga memberikan peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Dengan kata lain tidak ada diskriminasi dalam pengambilan sampel, siapa saja dari anggota populasi dapat dipilih untuk menjadi sampel penelitian (Juliandi, Irfan, Manurung 2014, hal.48). Untuk penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N= Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,1

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas:

$$n = \frac{252}{1 + (252 \times 10\%^2)} = \frac{252}{1 + (252 \times 0,1^2)} = 71.59 = 72$$

Sehingga dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah digenapkan menjadi 72 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara maka ddidapatkan hasilnya berjumlah 72 orang. Berikut ini daftar sampel karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara:

Tabel 3.6. Daftar Sampel Karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat.

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	-
2	Divisi Perencanaan Air Minum	14
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	-
4	Divisi Peralatan Teknik	-
5	Divisi Pengolahan Air Minum	-
6	Divisi Transmisi Distribusi	-
7	Divisi Hubungan Langganan	-
8	Unit Bengkel	-
9	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	-
10	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	-
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	-
12	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8
13	Divisi Keuangan	5
14	Divisi Umum	14
15	Divisi Aset Manajemen	-
16	Divisi Sumber Daya Manusia	16
17	Divisi Sistem Manajemen	-
18	Unit Satuan Pengamanan	-
19	Penelitian & Pengembangan	-
20	Satuan Pengawasan Internal	-
21	Sekretaris Perusahaan	15
22	Staf Ahli Direksi	-
23	Unit Layanan Pengadaan	-
24	Pengawasan Kualitas Barang	-
25	Unit Laboratorium	-
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	-
27	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	-
28	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	-
	Jumlah	72

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat didefinisikan suatu proses untuk meninjau atau menelusuri dan mengambil data-data yang diperlukan untuk dianalisis agar terpecahkannya suatu permasalahan dalam penelitian (Juliandi azuar, Irfan, Sapriinal manurung, 2018, hal:5).

Dalam pengumpulan data bersumber kepada data primer, data primer sendiri merupakan data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan berasal dari orang lain) melainkan dari sumber utama guna kepentingan penelitian, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi, Irfan & Manurung 2014, hal: 65). Adapun instrumen di dalam pengumpulan data penulis yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik yang dalam pengumpulan data atau penelitiannya dengan bentuk kegiatan interaksi langsung antara peneliti dengan narasumber ataupun individu yang akan dijadikan responden dalam penelitian dan mengetahui informasi terkait data dalam perusahaan, sehingga mendapatkan hasil informasi secara tertulis ataupun melalui alat perekam peneliti.

2. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner ini dapat diartikan susunan pertanyaan atau pernyataan yang disusun oleh peneliti dan ditujukan kepada para karyawan di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara untuk mengetahui perspektif atau pandangan berupa jawaban dari responden terhadap variabel yang diteliti. Dengan menggunakan skala *likert* dalam bentuk checklist dari setiap pertanyaan atau pernyataan dan mempunyai 4 opsi diantaranya:

Tabel 3.7
Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi, Irfan & Manurung 2014)

Kemudian angket atau kuesioner yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Mengenai uji validitas atau diartikan dalam bahasa lainnya yaitu: shahih, tepat, dan benar, dalam pengujian ini validitas yang berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid maka hasil pengukuran kemungkinan juga akan benar (Juliandi, Irfan & Manurung 2014, hal. 76).

(a). Rumusan Statistik untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x - (\sum x)^2\} \{n \sum y - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono(2010, hal: 267)

Keterangan :

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah Sampel

Dengan kriteria :

- a. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05 , maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05 , maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

1) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 3.8.**Uji Validitas Untuk Variabel Budaya Organisasi**

No Item	Nilai sig (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.000	0.05	0.000<0.05	Valid
2	0.000		0.000<0.05	Valid
3	0.000		0.000<0.05	Valid
4	0.000		0.000<0.05	Valid
5	0.002		0.002<0.05	Valid
6	0.000		0.000<0.05	Valid
7	0.000		0.000<0.05	Valid
8	0.000		0.000<0.05	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0.000<0.05 yang artinya semua item pernyataan variabel Budaya Organisasi dikatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

Tabel 3.9.**Uji Validitas Untuk Variabel Kompetensi Karyawan**

No Item	Nilai sig (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.000	0.05	0.000<0.05	Valid
2	0.001		0.001<0.05	Valid
3	0.000		0.000<0.05	Valid
4	0.000		0.000<0.05	Valid
5	0.000		0.000<0.05	Valid
6	0.000		0.000<0.05	Valid
7	0.001		0.001<0.05	Valid
8	0.000		0.000<0.05	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai

probabilitasnya sig $0.000 < 0.05$ yang artinya semua item pernyataan variabel Kompetensi Karyawan dikatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 3.10.

Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen Organisasi

No Item	Nilai sig (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0.000	0.05	$0.000 < 0.05$	Valid
2	0.000		$0.000 < 0.05$	Valid
3	0.002		$0.002 < 0.05$	Valid
4	0.001		$0.001 < 0.05$	Valid
5	0.000		$0.000 < 0.05$	Valid
6	0.000		$0.000 < 0.05$	Valid
7	0.000		$0.000 < 0.05$	Valid
8	0.000		$0.001 < 0.05$	Valid
9	0.000		$0.000 < 0.05$	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 9 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0.000 < 0.05$ yang artinya semua item pernyataan variabel Komitmen Organisasi dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach*. Menurut Arikunto (2010, hal.52) , Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber :(Sugiyono dalam Juliandi, Irfan & Manurung 2014, hal. 82)

Dimana :

r = Reabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujinya :

- a. Jika nilai koefisien reabilitas yakni cronbach alpa $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai *cranbach alpha* $< 0,6$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel 3.11.
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.700	0.6	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X2)	0.654		Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.711		Reliabel

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel uji instrumen variabel penelitian diatas dengan dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang beragam, dengan nilai cronbach's alpha pada variabel X1 = 0.700 > 0.6 , sedangkan variabel X2 = 0.654 > 0.6 , dan Y = 0.711 > 0.6 . Maka dapat dipastikan instrumen dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

3.6. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu (Yamin, 2011, hal 29). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2016 hal: 230)

Dimana:

Y : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

b₁b₂ : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Kompetensi Karyawan

e : Error term

2. Pengujian asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang dimaksud yaitu terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014c). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2014c) Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolineritas dalam variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variable independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2014c).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3. Pengujian Gambar Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Karyawan (X2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Komitmen Organisasi (Y).

Untuk mengetahui tingkat sigifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono(2016, hal: 184)

Keterangan :

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

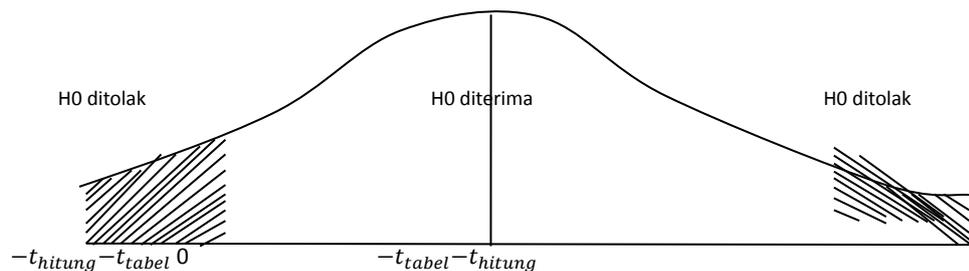
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas kolerasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada kolerasi tidak signifikan antara variabel X dan Y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan kolerasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada kolerasi signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteriapengujian :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap komitmen organisasi)
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono(2010, hal: 185)

Keterangan :

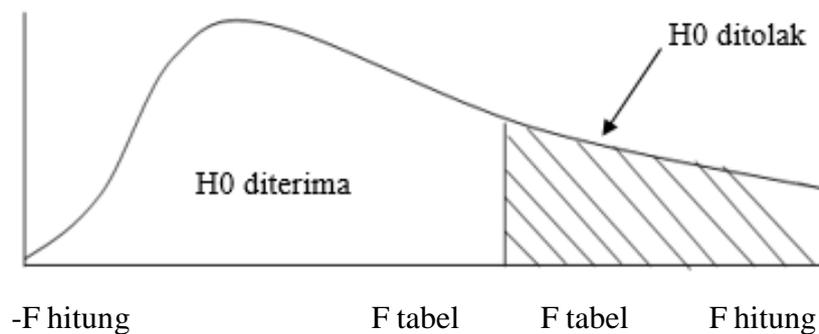
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Sumber: (Mahnefid, 2019)

Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan kolerasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel Penelitian).

Kriteria pengujian :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap komitmen organisasi)
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi)

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan) dalam menerangkan variabel dependen (Komitmen Organisasi). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal.248)

Dimana :

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)*.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penyebaran angket kepada 72 responden, dikarenakan ada 72 sampel dalam penelitian, adapun kuesioner tersebut terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X1, 8 pernyataan untuk variabel X2, dan 9 pernyataan untuk variabel Y, dimana dalam hal ini yang menjadi variabel X1 adalah (Budaya Organisasi), dan kemudian yang menjadi variabel X2 adalah (Kompetensi Karyawan), sedangkan yang menjadi variabel Y adalah (Komitmen Organisasi). Sistem penelitian ini menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014b)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel 4.1. Dapat dipahami bahwasannya ketentuan tersebut berlaku baik dalam menghitung

variabel Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan dan juga Komitmen Organisasi.

4.1.1. Deskripsi Identitas Responden

Data – data yang telah diperoleh dari kuesioner (angket) akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 72 orang. Adapun beberapa data yang terdapat di dalam tabel-tabel berikut ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

a) Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari data kuesioner, terdapat sebanyak 72 responden. Adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-Laki	44	61,1	61,1	61,1
Valid	Perempuan	28	38,9	38,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber data diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwasannya dari 72 responden terdapat 44 (61,1%) laki-laki sedangkan perempuan berjumlah 28 (38,9%). Dari data yang ada pada tabel tersebut dalam hal ini laki-laki lebih dominan jumlahnya dibandingkan perempuan.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase dari total responden yang berjumlah 72 orang berdasarkan usianya maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.3.
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	1	1,4	1,4
	31-40 Tahun	28	38,9	40,3
	41-50 Tahun	34	47,2	87,5
	> 50 Tahun	9	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwasannya dari 72 responden hanya terdapat 1 (1,4%) orang yang berusia 21-30 tahun, sedangkan yang rentan usianya 31-40 tahun berjumlah 28 (38,9%) orang, kemudian yang berusia 41-50 tahun terdapat 34 (47,2%) orang, dan terakhir yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 9 (12,5%) orang.

c) Pendidikan

Jika ditelusuri berdasarkan segi pendidikan responden melalui tingkatan persentasenya dapat diketahui dari tabel berikut ini:

Tabel 4.4.
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	20,8	20,8
	DIPLOMA	6	8,3	29,2
	S1	39	54,2	83,3
	S2	4	5,6	88,9
	Lainnya	8	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwasannya responden yang berpendidikan SMA berjumlah 15 (20,8%), DIPLOMA 6 (8,3%), S1 39 (54,2%), S2 4 (5,6%), dan lainnya 8 (11,1%).

d) Lama Bekerja

Untuk mengetahui rentan waktu lama bekerjanya karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.5.
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	6	8,3	8,3
	6-10 Tahun	16	22,2	30,6
	11-20 Tahun	39	54,2	84,7
	>20 Tahun	11	15,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020).

Dari tabel di atas dapat dimaknai lama bekerja seorang karyawan dalam perusahaan dengan rentan waktu 1-5 tahun berjumlah 6 (8,3%), 6-10 tahun sebanyak 16 (22,2%), 11-20 tahun ada 39 (54,2%), dan yang rentan waktu lebih 20 tahun sebesar 11 (15,3%) orang.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi dalam variabel penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Karyawan (X2), dan Komitmen Organisasi (Y).

a) Deskripsi Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	5	6.9	3	4.2	41	56.9	23	31.9	72	100
2	X1.2	0	0	1	1.4	13	18.1	37	51.4	21	29.2	72	100
3	X1.3	0	0	0	0	6	8.3	25	34.7	41	56.9	72	100
4	X1.4	0	0	2	2.8	16	22.2	34	47.2	20	27.8	72	100
5	X1.5	8	11.1	3	4.2	14	19.4	32	44.4	15	20.8	72	100
6	X1.6	6	8.3	2	2.8	1	1.4	31	43.1	32	44.4	72	100
7	X1.7	0	0	5	6.9	8	11.1	27	37.5	32	44.4	72	100
8	X1.8	5	6.9	0	0	12	16.7	32	44.4	23	31.9	72	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

1. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X1.1) dalam suatu pekerjaan perlu adanya perubahan positif, dengan penuh pertimbangan resiko apa yang terjadi kedepannya, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 56.9 % dan sangat setuju 31.9 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya dalam suatu pekerjaan perlu adanya perubahan positif, dengan penuh pertimbangan resiko apa yang terjadi kedepannya.
2. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X1.2) ketika menghadapi suatu pekerjaan saya melakukan pembaharuan dalam penyelesaiannya dengan memperhitungkan segala resiko yang kemungkinan terjadi, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 51,4 % dan sangat setuju 29,2 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya ketika menghadapi suatu pekerjaan para karyawan akan melakukan pembaharuan dalam penyelesaiannya dengan memperhitungkan segala resiko yang kemungkinan terjadi.

3. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X1.3) saya senantiasa memperhatikan pekerjaan secara detail, dan terperinci guna mendapatkan hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 56.9 % dan setuju 34.7 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya para karyawan senantiasa harus memperhatikan pekerjaan secara detail, dan terperinci guna mendapatkan hasil yang maksimal.
4. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X1.4) hasil dari pekerjaan merupakan salah satu aspek terpenting bagi saya, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 47.2 % dan sangat setuju 27.8 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya hasil dari pekerjaan merupakan salah satu aspek terpenting bagi para karyawan.
5. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X1.5) saya senantiasa memprioritaskan bekerjasama dengan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 44.4 % dan sangat setuju 20.8 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya para karyawan senantiasa memprioritaskan bekerjasama dengan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan di perusahaan.
6. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X1.6) bekerjasama dengan tim kerja dapat meningkatkan hubungan baik antar karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 44.4 % dan setuju 43.1 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat

Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya bekerjasama dengan tim kerja dapat meningkatkan hubungan baik antar karyawan.

7. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X1.7) agresif dan kecekatan bekerja adalah layak dilakukan para karyawan terutama menghadapi urgensi tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 44,7 % dan setuju 37.5%). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya agresif dan kecekatan bekerja adalah layak untuk dilakukan para karyawan terutama menghadapi urgensi tugas yang diberikan.
8. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X1.8) tingkat keagresifan saya sangat tinggi di dalam menghadapi berbagai macam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 44.4 % sangat setuju 31.9 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya tingkat keagresifan para karyawan sangat tinggi di dalam menghadapi berbagai macam pekerjaan

Pada tabel 4.6. memperlihatkan kesimpulan dari jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel budaya organisasi, dalam hal ini menunjukkan mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka, jadi dengan demikian dapat diartikan budaya organisasi di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara baik.

b). Deskripsi Kompetensi Karyawan (X2).

Tabel 4.7.
Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	1	1.4	0	0	9	12.5	23	31.9	39	54.2	72	100
2	X2.2	1	1.4	0	0	0	0	30	41.7	41	56.9	72	100
3	X2.3	0	0	5	6.9	4	5.6	27	37.5	36	50.0	72	100
4	X2.4	6	8.3	0	0	9	12.5	27	37.5	30	41.7	72	100
5	X2.5	6	8.3	5	6.9	0	0	21	29.2	40	55.6	72	100
6	X2.6	0	0	5	6.9	8	11.1	39	54.2	20	27.8	72	100
7	X2.7	0	0	0	0	7	9.7	42	58.3	23	31.9	72	100
8	X2.8	0	0	0	0	3	4.2	31	43.1	38	52.8	72	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X2.1) saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja, namun trus meningkatkan pengetahuan adalah suatu keharusan demi mencapai suatu target, mayoritas responden menjawab sanga setuju (sangat setuju 54.2 % dan setuju 31.9 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya para karyawan memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja, namun trus meningkatkan pengetahuan adalah suatu keharusan demi mencapai suatu target.
2. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X2.2) kemampuan setiap individu sangatlah beragam dalam perusahaan, hal inilah yang membuat saya termotivasi untuk trus mengasah kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 56.9 % dan setuju 41.7%). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya kemampuan setiap individu sangatlah beragam dalam perusahaan, hal inilah yang membuat para

karyawan termotivasi untuk terus mengasah kemampuan yang dimiliki.

3. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X2.3) para karyawan semestinya memperhatikan bagaimana memperlakukan rekan kerja dengan baik dan menghormati akan kebijakan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 50.0 % dan setuju 37.5 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya para karyawan semestinya memperhatikan bagaimana memperlakukan sesama rekan kerja dengan baik dan menghormati akan kebijakan perusahaan.
4. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X2.4) saya akan membantu rekan kerja apabila dalam keadaan kesulitan mengerjakan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 41.7 % dan setuju 37.5 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya para karyawan akan membantu rekan kerja lainnya apabila dalam keadaan kesulitan mengerjakan suatu pekerjaan.
5. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X2.5) saya senantiasa menjaga hubungan baik dengan pimpinan maupun rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 55.6 % dan setuju 29.2 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya para karyawan senantiasa menjaga hubungan baik dengan pimpinan maupun rekan kerja.

6. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X2.6) saya meyakini sepenuhnya keinginan kuat harus dilandasi dengan tindakan yang konkret dalam suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 54.2 % dan sangat setuju 27.8 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya para karyawan meyakini sepenuhnya keinginan kuat harus dilandasi dengan tindakan yang konkret dalam suatu pekerjaan.
7. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X2.7) saya memiliki minat yang kuat terhadap pekerjaan yang saya jalani, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 58.3% dan sangat setuju 31.9 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya para karyawan memiliki minat yang kuat terhadap pekerjaan yang dijalani.
8. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (X2.8) saya akan berusaha memahami tugas yang diberikan, dan jika blum terselesaikan saya akan berinisiatif bertanya dengan rekan kerja atau pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 52.8 % dan setuju 43.1 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya para karyawan akan berusaha memahami tugas yang diberikan, dan jika blum terselesaikan para karyawan akan berinisiatif bertanya dengan rekan kerja atau pimpinan.

Pada tabel 4.7. memperlihatkan kesimpulan dari jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi karyawan, dalam hal ini menunjukkan mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang di ajukan kepada

mereka, jadi dengan demikian dapat diartikan kompetensi karyawan di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat baik.

c) Deskripsi Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.8.
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	6	8.3	0	0	54	75.0	5	6.9	7	9.7	72	100
2	Y.2	6	8.3	0	0	14	19.4	29	40.3	23	31.9	72	100
3	Y.3	0	0	0	0	7	9.7	18	25.0	47	65.3	72	100
4	Y.4	0	0	1	1.4	24	33.3	24	33.3	23	31.9	72	100
5	Y.5	6	8.3	1	1.4	2	2.8	18	25.0	45	62.5	72	100
6	Y.6	5	6.9	2	2.8	6	8.3	32	44.4	27	37.5	72	100
7	Y.7	0	0	7	9.7	6	8.3	36	50.0	23	31.9	72	100
8	Y.8	0	0	2	2.8	3	4.2	43	59.7	24	33.3	72	100
9	Y.9	5	6.9	0	0	7	9.7	35	48.6	25	34.7	72	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut

1. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (Y.1) saya mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, sebagai bentuk pengabdian di perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju (kurang setuju 75.0% dan sangat setuju 9.7 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara kurang menyetujui bahwasannya para karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, sebagai bentuk pengabdian di perusahaan.
2. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (Y.2) setiap karyawan yang telah menjadi bagian dari perusahaan sudah semestinya bekerja secara totalitas, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 40.3 % dan sangat setuju 31.9 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya para

karyawan yang telah menjadi bagian dari perusahaan sudah semestinya bekerja secara totalitas.

3. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (Y.3) saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 65.3 % dan setuju 25.0 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya para karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.
4. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (Y.4) jika terdapat permasalahan dalam perusahaan, saya turut andil memberikan solusi berupa ide dan gagasan positif, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan kurang setuju (sangat setuju 33.3 % dan kurang setuju 33.3 %). Dalam hal ini walaupun persentase sangat setuju sama banyaknya dengan kurang setuju namun dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui jika terdapat permasalahan dalam perusahaan, para karyawan turut andil memberikan solusi berupa ide dan gagasan positif karena nilai dari sangat setuju lebih besar dari kurang setuju.
5. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (Y.5) saya berupaya semaksimal mungkin untuk menjaga nama baik perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 62.5 % dan setuju 25.0 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara sangat menyetujui bahwasannya para karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menjaga nama baik perusahaan.

6. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (Y.6) saya hanya merasa tertarik dengan perusahaan tempat saya bekerja dan itu dibuktikan dengan loyalitas saya atas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 44.4 % dan sangat setuju 37.5 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya para karyawan hanya merasa tertarik dengan perusahaan tempat bekerja dan itu dibuktikan dengan loyalitas atas pekerjaan.
7. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (Y.7) perusahaan ini memiliki daya tarik yang sangat kuat dan itu yang menjadi alasan saya mendedikasikan diri hanya untuk perusahaan ini, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 50.0 % dan sangat setuju 31.9 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya perusahaan ini memiliki daya tarik yang sangat kuat dan itu yang menjadi alasan para karyawan mendedikasikan diri hanya untuk perusahaan tempat mereka bekerja.
8. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (Y.8) nilai – nilai yang terdapat dalam perusahaan itu sangatlah penting dijalankan oleh para karyawan demi mencapai tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 59.7 % dan sangat setuju 33.3 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya nilai – nilai yang terdapat dalam perusahaan itu sangatlah penting dijalankan oleh para karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.
9. Jawaban dari responden mengenai pernyataan (Y.9) saya memiliki integritas dan bersikap profesional dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab

setuju (setuju 48.6 % dan sangat setuju 34.7 %). Dalam hal ini dapat diartikan karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwasannya para karyawan memiliki integritas dan bersikap profesional dalam pekerjaan.

Pada tabel 4.8. memperlihatkan kesimpulan dari jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel komitmen organisasi, dalam hal ini menunjukkan mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang di ajukan kepada mereka, jadi dengan demikian dapat diartikan komitmen organisasi di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara baik.

Analisis Regresi Linear

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi. Adapun bentuk model yang akan di uji dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,666	3,602		1,573	,120
	Budaya Organisasi	,251	,154	,225	1,630	,108
	Kompetensi Karyawan	,653	,172	,525	3,801	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$\text{Konstanta} = 5.666$$

Budaya Organisasi = 0.251

Kompetensi Karyawan = 0.653

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut.

$$Y = 5.666 + 0.251 X_1 + 0.653 X_2 + e$$

Dala persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

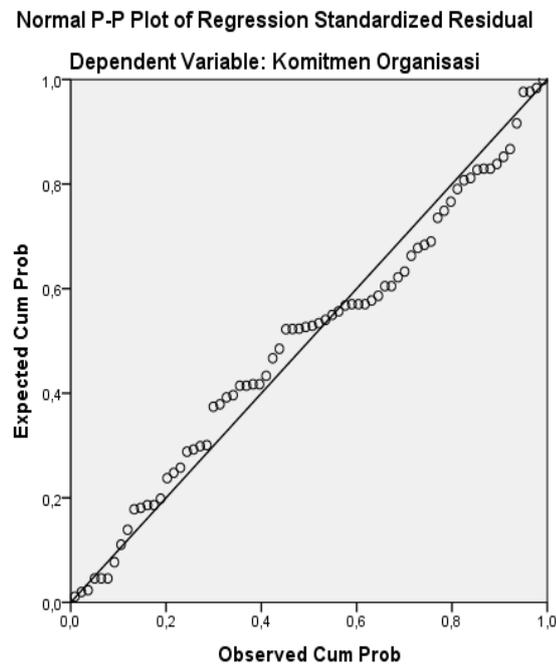
- a. Nilai Konstanta sebesar 5.666 apabila Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan di anggap nol, untuk Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara meningkat sebesar 5.666
- b. Nilai Budaya Organisasi sebesar 0.251 apabila Kompetensi Karyawan dan Konstanta dianggap nol, untuk Budaya Organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara meningkat sebesar 0.251
- c. Nilai Kompetensi Karyawan sebesar 0.653 apabila Budaya Organisasi dan Konstanta dianggap nol, untuk Kompetensi Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah meningkat 0.653

4.2. Uji Asumsi

4.2.1. Uji Normalitas Data

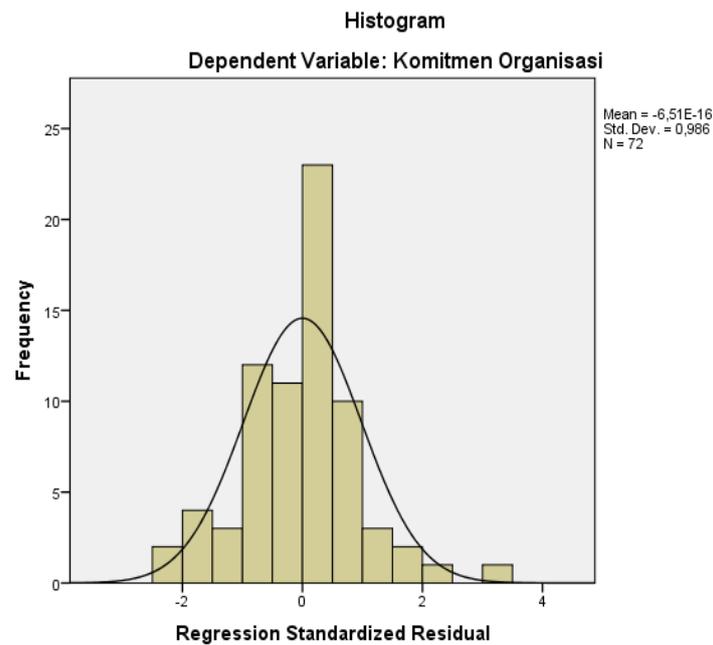
Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak

menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Berikut adalah gambar normal P-P Plot of regression standardized dibawah ini:



Gambar 3.3 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 3.4 Histogram Uji Normalitas

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,666	3,602		1,573	,120		
Budaya Organisasi	,251	,154	,225	1,630	,108	,369	2,713
Kompetensi Karyawan	,653	,172	,525	3,801	,000	,369	2,713

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

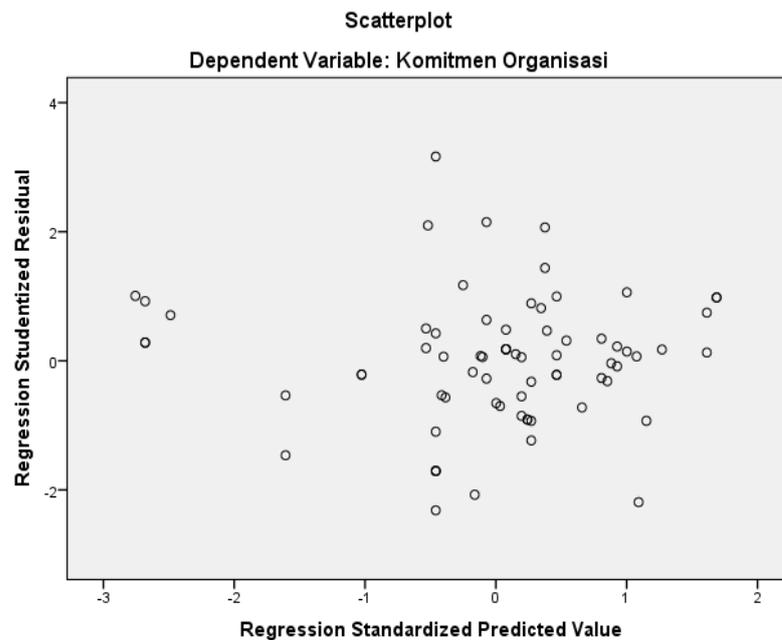
Berdasarkan data tabel uji multikolinearitas di atas dapat di pahami bahwasannya kedua variabel independen Budaya Organisasi X1 dan Kompetensi Karyawan X2 memiliki (Varian Inflasi Factor/VIF) nilai faktor inflasi varian Budaya Organisasi X1 adalah 2.713 dan Kompetensi Karyawan X2 juga sebesar 2.713, sehingga batas toleransi yang telah ditetapkan (tidak melebihi 4 atau 5). Dan pada kesimpulannya tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independent penelitian ini

4.2.3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.



Gambar 3.5. Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik meyebar secara acak dan tidak membentuk pada pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keterangan gambar tersebut bahwasannya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Karyawan (X2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Komitmen Organisasi (Y).

Kriteriapengujian :

- a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap komitmen organisasi).
- b) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi).

Tabel 4.11.
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,666	3,602		1,573	,120
	Budaya Organisasi	,251	,154	,225	1,630	,108
	Kompetensi Karyawan	,653	,172	,525	3,801	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020).

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut.

H1: Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar $0,108 > 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung}$ $1.630 < 1.994$, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

H2: Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung}$ $3.801 > 1.994$, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi.

4.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X1) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y).

Kriteria Pengujia:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap komitmen organisasi).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi).

Tabel 4.12.
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806,282	2	403,141	36,551	,000 ^b
	Residual	761,038	69	11,030		
	Total	1567,319	71			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

H3: Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 36,551 > F_{tabel} 3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwasannya H3 diterima berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi.

4.3.3. Koefisien Determinasi.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan) dalam menerangkan variabel dependen (Komitmen Organisasi). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 4.13.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,500	3,32107

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020).

Berdasarkan output diatas diketahui nilai square sebesar 0,514. Dalam hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan secara simultan terhadap variabel Komitmen Organisasi sebesar 51,4 %.

4.4. Pembahasan

Hasil pengujian dari keseluruhan variabel dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

4.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwasannya Budaya Organisasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi kantor pusat provinsi Sumatera Utara,

penerapan dan perhatian serius terhadap budaya organisasi akan lebih mudah terlaksananya dengan baik komitmen yang sudah ditetapkan perusahaan itu sendiri, dalam hal ini dapat diartikan bahwasannya hasil dari penelitian ini bertolak belakang atau tidak sesuai dengan penelitian yang dikemukakan sebelumnya yang menyimpulkan bahwasannya budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Mahayasa, Sintaasih, & Putra, 2018).

4.4.2. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwasannya Kompetensi Karyawan terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi kantor pusat provinsi Sumatera Utara, maka dalam hal ini kompetensi sangat dibutuhkan perusahaan apabila dengan kompetensi yang sesuai dengan standarisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan komitmen organisasi akan terealisasi dengan baik demikian hasil pengujian ini mendukung dan sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya yang menyimpulkan bahwasannya kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Nursangadah & Tjahjaningsih, 2017).

4.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwasannya dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi kantor pusat provinsi Sumatera Utara, budaya organisasi serta kompetensi yang efektif dibangun akan memperkuat komitmen suatu perusahaan, dalam hal ini dapat diartikan hasil pengujian ini mendukung dan sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya yang menyimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi (Diarini & Armini, 2016).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka penelitian yang telah dilakukan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh Positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan daripada hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan dengan harapan dapat bermanfaat kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan lebih serius memperhatikan komitmen organisasi yang telah lama dibangun, kemudian perusahaan juga harus memberikan sanksi yang tegas terhadap pihak – pihak yang ada di dalam perusahaan yang tidak menjalani budaya organisasi dengan baik, sehingga dengan begitu dapat mempermudah visi yang akan dicapai demi meningkatnya eksistensi perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan kebijakan didalam memenuhi kompetensi karyawan sesuai standarisasi didalam memenuhi kebutuhan perusahaan agar dengan begitu komitmen organisasi bisa berjalan sesuai dengan harapan.
3. Sebaiknya perusahaan menciptakan keharmonisan suasana di dalam perusahaan, memperkuat hubungan positif antar sesama karyawan maupun pimpinan perusahaan maka dengan begitu komitmen terhadap perusahaan akan semakin meningkat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Adanya jawaban kuesioner yang tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Besarnya biaya dalam pembuatan kuesioner.
3. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang lama dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(2), 1–6.
- Alfiana, Z. M., & Puspasari, D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT . Sinar Sosro Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 3(1), 1–19.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi : Sebuah Pengantar (Revisi)*. Medan: CV Simphony Baru.
- Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 426–434. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Delany, F. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung, (i), 16–45.
- Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, S. M. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai The influence of organizational culture and work environment on employee performance. *Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 61–69.
- Diarini, I. G. A. A. S., & Armini, N. N. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kota Denpasar, 22(2), 170–187.
- Hadiwijaya, H., & Hanafie, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 407–418. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v14i3.3985>

- Harin Ihtian. (2014). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, *V*(1), 42–56.
- Herachwati, N., & Dinita s, A. (2012). Kompetensi dan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran. *Manajemen Teori Dan Terapan*, *1*(1), 56–64.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 148–159. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Impact, T. H. E., Organizational, O. F., Toward, J. O. B. S., & Intention, T. (2015). Turnover Intention, 468–480.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (7th ed.). Jakarta: ERLANGGA.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(1), 37–47.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., &, & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. *In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, *11*(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, *1*(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *18*(2), 145–158.

- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. (F. Zulkarnain & Zulfadhli, Eds.). Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS. Medan: Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.
- Kuswadi. (2010). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mahayasa, I. G. A. (2018). Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational, *12(1)*, 71–86.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *12(1)*, 71–86.
- Mahiri, E. A. (2016). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, *3(1)*, 1–9.
- Mahnefid, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. GMF Aero Asia, Tbk Unit KNOMM.
- Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap. *Manajemen*, *11(2)*, 189–206.
- 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.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, *15(01)*, 48–60.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *VII(3)*, 407–428.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of*

Physics: Conference Series, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- Nugroho, D. A. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2), 167–176.
- Nuridin, N., & Faka, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–670. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Nursangadah. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank Ke 3 (Sendi_U 3)*, 629–639.
- Nursangadah, N., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank Ke 3 (Sendi_U 3)*, 629–639.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Ratulangi, R., & Soegoto, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Resty, L., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 1–9.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. (D. Novidiantoko & M. Sartono, Eds.). Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi

Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.

Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.

Situmorang, A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 56–73.

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. (E. Wahyudi & Suwito, Eds.). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Suwandewi, N. N. T., & Sintaasih, D. K. (2016). Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional: Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 4453–4485.

Syahril, S. (2017). Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Umega Sembilan Berlian. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 19(1), 113–126.

Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187. [https://doi.org/ISSN: 1412-3126](https://doi.org/ISSN:1412-3126)

Ticoalu, L. K. (2013). Organizational citizenship behavior (OCB) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782–790.

Trisna Suwandewi, N., & Sintaasih, D. (2016). Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional: Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 253727.

Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401.

Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50. <https://doi.org/10.1177/1352458509356368>

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN (ANGKET) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT PROVINSI SUMATERA UTARA

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Responden

Di Medan

Saya adalah salah seorang Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan. Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Kuesioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara**”

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu responden.

Salam hormat saya

AHMAD YUARIFO LUBIS

PETUNJUK

Berilah tanda *Cheklis* (✓) pada salah satu jawaban (1,2,3,4 atau 5) untuk setiap pernyataan di bawah ini

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
 Laki- Laki
 Perempuan

2. Usia :
 Kurang 21 Tahun
 21-30 Tahun
 31-40 Tahun
 41-50 Tahun
 Lebih 50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir :
 SMA
 DIPLOMA
 S1
 S2
 Lainnya

4. Lama Bekerja :
 Kurang 1 tahun
 1-5 Tahun
 6-10 Tahun
 11-20 Tahun
 Lebih 20 Tahun

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>)					
1	Saya mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, sebagai bentuk pengabdian di perusahaan.					
2	Setiap karyawan yang telah menjadi bagian dari perusahaan sudah semestinya bekerja secara totalitas.					
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
	Komitmen Berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)					
4	Jika terdapat permasalahan dalam perusahaan, saya turut andil memberikan solusi berupa ide dan gagasan positif.					
5	Saya berupaya semaksimal mungkin untuk menjaga nama baik perusahaan.					
6	Saya hanya merasa tertarik dengan perusahaan tempat saya bekerja dan itu dibuktikan dengan loyalitas saya atas pekerjaan.					
	Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>)					
7	Perusahaan ini memiliki daya tarik yang sangat kuat dan itu yang menjadi alasan saya mendedikasikan diri hanya untuk perusahaan ini.					
8	Nilai-nilai yang terdapat dalam perusahaan itu sangatlah penting dijalankan oleh para karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.					
9	Saya memiliki integritas dan bersikap profesional dalam pekerjaan.					

BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Inovasi Dan Pengambilan Resiko					
1	Dalam suatu pekerjaan perlu adanya perubahan positif, dengan penuh pertimbangan resiko apa yang terjadi kedepannya.					
2	Ketika menghadapi suatu pekerjaan, saya melakukan pembaharuan dalam penyelesaiannya dengan memperhitungkan segala resiko yang kemungkinan terjadi.					
	Perhatian Secara Terperinci					
3	Saya senantiasa memperhatikan pekerjaan secara detail, dan terperinci guna mendapatkan hasil yang maksimal.					
	Orientasi Pada Hasil					
4	Hasil dari pekerjaan merupakan salah satu aspek terpenting bagi saya.					
	Orientasi Pada Tim					
5	Saya senantiasa memprioritaskan bekerjasama dengan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan di perusahaan.					
6	Bekerjasama dengan tim kerja dapat meningkatkan hubungan baik antar karyawan.					
	Keagresifan					
7	Agresif dan kecekatan bekerja adalah layak dilakukan para karyawan terutama menghadapi urgensi tugas yang diberikan.					
8	Tingkat keagresifan saya sangat tinggi di dalam menghadapi berbagai macam pekerjaan.					

KOMPETENSI KARYAWAN

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	Pengetahuan					
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bekerja, namun trus meningkatkan pengetahuan adalah suatu keharusan demi mencapai suatu target.					
	Kemampuan					
2	Kemampuan setiap individu sangatlah beragam dalam perusahaan, hal inilah yang membuat saya termotivasi untuk trus mengasah kemampuan yang saya miliki.					
	Sikap					
3	Para karyawan semestinya memperhatikan bagaimana memperlakukan rekan kerja dengan baik dan menghormati akan kebijakan perusahaan.					
4	Saya akan membantu rekan kerja apabila dalam keadaan kesulitan mengerjakan suatu pekerjaan.					
5	Saya senantiasa menjaga hubungan baik dengan pimpinan maupun rekan kerja.					
	Minat					
6	Saya meyakini sepenuhnya keinginan kuat harus dilandasi dengan tindakan yang konkret dalam suatu pekerjaan.					
7	Saya memiliki minat yang kuat terhadap pekerjaan yang saya jalani.					
	Pemahaman					
8	Saya akan berusaha memahami tugas yang diberikan, dan jika blum terselesaikan saya akan berinisiatif bertanya dengan rekan kerja atau pimpinan.					

LAMPIRAN ANGKET
Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel X1 (Budaya Organisasi)

No	BUDAYA ORGANISASI (X1)								TOTAL	
	Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X1.8
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	1	1	5	5		32
3	5	5	5	5	1	1	5	5		32
4	5	5	5	5	1	5	5	5		36
5	5	5	5	5	5	5	5	5		40
6	5	5	5	5	1	1	5	5		32
7	5	5	5	5	1	1	5	5		32
8	5	5	5	5	1	1	5	5		32
9	4	5	4	4	4	4	4	5		34
10	4	4	4	4	4	4	4	4		32
11	5	5	5	5	1	1	5	5		32
12	4	4	4	4	4	4	4	3		31
13	4	4	4	4	4	5	5	4		34
14	4	5	5	5	5	5	4	5		38
15	2	3	4	2	4	4	2	1		22
16	5	4	5	5	5	4	5	4		37
17	5	5	4	5	5	5	5	5		39
18	4	4	4	4	4	4	4	4		32
19	5	5	4	5	5	5	5	4		38

20	3	3	3	4	4	4	3	3	27
21	4	4	4	4	2	2	3	4	27
22	5	3	3	3	4	4	4	5	31
23	4	4	3	4	4	4	4	5	32
24	4	5	5	4	3	4	5	4	34
25	4	4	4	3	3	4	4	3	29
26	4	3	4	3	3	4	4	3	28
27	4	4	5	4	3	5	5	4	34
28	4	4	5	4	3	4	5	4	33
29	4	3	5	4	3	4	5	4	32
30	4	5	5	4	3	4	4	4	33
31	5	4	5	4	3	4	4	4	33
32	4	4	5	5	5	5	4	4	36
33	4	5	5	4	4	5	4	5	36
34	5	4	5	4	3	5	5	3	34
35	4	4	5	4	4	4	5	4	34
36	5	4	4	4	4	5	5	4	35
37	4	5	5	3	5	5	4	4	35
38	4	4	4	2	2	4	3	4	27
39	4	5	5	3	4	5	4	4	34
40	4	5	5	4	4	5	4	4	35
41	4	4	5	4	4	5	4	5	35
42	4	4	5	4	4	4	4	4	33
43	4	4	5	5	5	5	5	4	37

44	4	5	5	5	5	5	4	5	38
45	4	4	4	4	2	2	3	4	27
46	3	3	3	4	4	4	3	3	27
47	4	4	3	3	3	3	3	3	26
48	5	4	5	5	5	5	5	5	39
49	2	3	4	3	4	4	2	1	23
50	4	4	4	3	3	4	4	4	30
51	4	4	5	4	5	5	4	3	34
52	2	3	4	3	4	4	2	1	23
53	2	3	4	3	4	4	2	1	23
54	2	3	4	3	4	4	2	1	23
55	4	4	4	4	4	5	5	4	34
56	4	4	4	4	4	4	4	3	31
57	3	2	5	3	1	4	3	4	25
58	5	3	3	3	4	4	4	5	31
59	4	4	5	4	4	4	5	4	34
60	5	4	5	4	3	4	4	4	33
61	4	4	5	4	4	5	5	5	36
62	4	4	5	3	4	5	5	4	34
63	4	3	5	4	3	4	5	5	33
64	4	4	5	5	5	5	4	3	35
65	4	4	4	4	4	5	5	4	34
66	4	3	4	5	4	5	4	5	34
67	5	4	4	4	4	5	3	3	32

3	4	4	5	5	4	4	5	34
4	4	4	5	5	4	4	4	34
3	4	2	3	2	2	4	4	24
5	5	4	4	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	5	4	4	4	34
5	5	4	4	5	5	5	5	38
4	4	3	4	4	3	3	3	28
5	5	3	3	4	4	3	4	31
4	5	5	4	4	4	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	3	5	5	4	5	37
4	5	4	4	5	4	4	5	35
5	5	4	4	5	4	4	4	35
5	5	4	4	5	4	4	4	35
5	4	5	4	5	4	3	4	34
4	5	4	3	5	4	4	5	34
5	5	4	3	5	4	5	4	35
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	5	5	5	5	4	4	5	37
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	5	4	5	5	4	4	4	36
5	5	5	4	4	5	4	4	36
5	4	4	5	5	4	4	4	35

5	5	5	4	4	3	4	4	34
5	4	4	5	5	3	4	5	35
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	5	5	4	4	3	36
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	5	5	4	4	4	34
5	5	3	3	4	4	3	4	31
4	4	3	4	4	3	3	3	28
4	4	4	5	5	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	2	3	2	2	4	4	24
4	4	4	5	5	4	3	4	33
5	5	5	4	4	5	4	4	36
3	4	2	3	2	2	4	4	24
3	4	2	4	2	2	4	4	25
3	4	2	3	2	2	4	4	24
3	4	4	5	5	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	4	5	4	35
4	5	5	4	4	4	5	5	36
4	5	4	4	4	3	4	5	33
4	4	5	4	4	3	4	4	32

4	4	5	4	4	3	4	5	33
4	4	5	4	5	5	4	5	36
5	5	5	4	4	3	5	5	36
4	4	5	5	5	5	5	5	38
3	4	4	5	5	4	4	5	34
5	4	4	5	4	4	5	4	35
5	5	5	4	4	4	3	4	34
5	5	5	4	4	4	4	4	35
5	4	5	5	5	4	5	5	38
3	4	4	5	5	4	4	5	34
5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	5	4	5	5	5	4	5	38

LAMPIRAN ANGKET

Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Y (Komitmen Organisasi)

KOMITMEN ORGANISASI (Y)									TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
1	1	4	4	1	5	5	5	1	27
1	1	5	5	1	5	5	5	1	29
1	1	5	5	1	5	5	5	1	29

5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
1	1	3	5	1	5	5	5	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
1	1	5	5	1	5	5	5	1	29
4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
1	1	5	5	1	5	5	5	1	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	3	5	4	4	5	4	38
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
3	3	5	3	5	1	2	4	4	30
4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
5	5	5	4	4	3	3	4	4	37
3	3	5	4	5	2	2	2	3	29
3	5	3	3	3	3	3	4	5	32
3	5	5	4	4	4	3	3	3	34
3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
3	5	5	3	5	3	4	4	4	36
3	3	5	4	5	4	4	4	4	36
3	4	3	3	5	4	4	4	5	35
3	4	5	3	5	4	4	4	4	36
3	3	5	3	5	4	4	4	3	34

3	4	5	3	4	4	4	4	4	35
3	3	4	3	5	4	4	4	4	34
3	4	5	3	4	4	4	4	4	35
3	4	5	4	5	5	4	4	4	38
3	4	5	5	5	5	5	4	4	40
3	4	5	4	4	4	4	4	5	37
3	4	5	4	4	5	5	4	4	38
3	4	5	5	5	5	4	4	5	40
3	4	4	4	5	4	4	4	5	37
3	4	5	5	5	4	4	4	5	39
3	4	5	4	4	4	5	4	5	38
3	4	4	5	5	5	4	4	5	39
3	3	5	5	5	5	5	4	5	40
3	3	5	4	4	4	5	5	4	37
3	5	5	4	5	5	5	5	4	41
3	5	5	5	5	5	4	5	5	42
3	5	3	3	3	3	3	4	5	32
3	3	4	5	2	2	2	2	3	26
3	5	5	5	5	5	5	4	4	41
3	5	5	4	5	5	5	5	5	42
3	3	5	3	5	1	2	4	4	30
3	4	5	3	4	3	3	4	4	33
3	5	5	3	5	4	4	4	4	37
3	3	3	3	5	1	2	4	4	28

3	3	5	3	5	1	2	4	4	30
3	3	3	3	5	1	2	4	4	28
3	4	5	3	5	4	4	5	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	5	5	4	4	4	3	3	3	34
3	4	5	3	4	4	4	4	5	36
3	4	3	3	5	4	4	4	3	33
3	4	5	2	5	4	4	3	4	34
3	5	5	4	5	5	5	4	5	41
3	5	4	5	5	4	4	5	4	39
3	3	4	5	5	5	5	4	5	39
3	4	5	3	5	4	4	5	4	37
3	4	4	3	4	4	4	4	3	33
3	5	4	4	5	4	5	4	4	38
3	4	4	3	5	3	4	4	4	34
3	5	5	5	5	4	4	5	4	40
3	4	4	4	5	4	4	5	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
3	4	5	5	4	5	4	5	5	40

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Ahmad Yuarifo Lubis
NPM : 1605160449
Tempat dan Tanggal Lahir : Argamakmur, 2 Juni 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
Alamat : Jl. Rahmadsyah Kec. Medan Area. Kota Medan
No.Telephone : 082284524283
Email : rifolubis98@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Al- Ashri Lubis S,sos
Pekerjaan : PNS
Nama Ibu : Murni Tarigan
Pekerjaan : PNS
Alamat : Jl. Karya I Kel. Panyabungan II. Kab. Mandailing
Natal
No. Telephone : 081397094976
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 8 Panyabungan (2004-2010)
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 2 Panyabungan (2010-2013)
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Panyabungan (2013-2016)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
(2016-2020)

Medan, Agustus 2020

(AHMAD YUARIFO LUBIS)

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

Distribusi Frekuensi Untuk Jawaban SS, S, KS, TS, dan STS

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,9	6,9	6,9
	KS	3	4,2	4,2	11,1
	S	41	56,9	56,9	68,1
	SS	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	13	18,1	18,1	19,4
	S	37	51,4	51,4	70,8
	SS	21	29,2	29,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8,3	8,3	8,3
	S	25	34,7	34,7	43,1
	SS	41	56,9	56,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	16	22,2	22,2	25,0
	S	34	47,2	47,2	72,2
	SS	20	27,8	27,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11,1	11,1	11,1
	TS	3	4,2	4,2	15,3
	KS	14	19,4	19,4	34,7
	S	32	44,4	44,4	79,2
	SS	15	20,8	20,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8,3	8,3	8,3
	TS	2	2,8	2,8	11,1
	KS	1	1,4	1,4	12,5
	S	31	43,1	43,1	55,6
	SS	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,9	6,9	6,9
	KS	8	11,1	11,1	18,1
	S	27	37,5	37,5	55,6
	SS	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6,9	6,9	6,9
	KS	12	16,7	16,7	23,6
	S	32	44,4	44,4	68,1
	SS	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	9	12,5	12,5	13,9
	S	23	31,9	31,9	45,8
	SS	39	54,2	54,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	S	30	41,7	41,7	43,1
	SS	41	56,9	56,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,9	6,9	6,9
	KS	4	5,6	5,6	12,5
	S	27	37,5	37,5	50,0
	SS	36	50,0	50,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8,3	8,3	8,3
	KS	9	12,5	12,5	20,8
	S	27	37,5	37,5	58,3
	SS	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8,3	8,3	8,3
	TS	5	6,9	6,9	15,3
	S	21	29,2	29,2	44,4
	SS	40	55,6	55,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,9	6,9	6,9
	KS	8	11,1	11,1	18,1
	S	39	54,2	54,2	72,2
	SS	20	27,8	27,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	9,7	9,7	9,7
	S	42	58,3	58,3	68,1
	SS	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,2	4,2	4,2
	S	31	43,1	43,1	47,2
	SS	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8,3	8,3	8,3
	KS	8	11,1	11,1	19,4
	S	28	38,9	38,9	58,3
	SS	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8,3	8,3	8,3
	KS	14	19,4	19,4	27,8
	S	29	40,3	40,3	68,1
	SS	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	20,8	20,8	20,8
	SS	57	79,2	79,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	24	33,3	33,3	34,7
	S	23	31,9	31,9	66,7
	SS	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	8,3	8,3	8,3
	TS	1	1,4	1,4	9,7
	KS	2	2,8	2,8	12,5
	S	18	25,0	25,0	37,5
	SS	45	62,5	62,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6,9	6,9	6,9
	TS	2	2,8	2,8	9,7
	KS	6	8,3	8,3	18,1
	S	32	44,4	44,4	62,5
	SS	27	37,5	37,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	9,7	9,7	9,7
	KS	6	8,3	8,3	18,1
	S	36	50,0	50,0	68,1
	SS	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	3	4,2	4,2	6,9
	S	43	59,7	59,7	66,7
	SS	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6,9	6,9	6,9
	KS	7	9,7	9,7	16,7
	S	35	48,6	48,6	65,3
	SS	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Identitas Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	44	61,1	61,1	61,1
	Perempuan	28	38,9	38,9	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	1	1,4	1,4	1,4
	31-40 Tahun	28	38,9	38,9	40,3
	41-50 Tahun	34	47,2	47,2	87,5
	> 50 Tahun	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	20,8	20,8	20,8
	DIPLOMA	6	8,3	8,3	29,2
	S1	39	54,2	54,2	83,3
	S2	4	5,6	5,6	88,9
	Lainnya	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	6	8,3	8,3	8,3
	6-10 Tahun	16	22,2	22,2	30,6
	11-20 Tahun	39	54,2	54,2	84,7
	>20 Tahun	11	15,3	15,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,500	3,32107

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806,282	2	403,141	36,551	,000 ^b
	Residual	761,038	69	11,030		
	Total	1567,319	71			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,666	3,602		1,573	,120
	Budaya Organisasi	,251	,154	,225	1,630	,108
	Kompetensi Karyawan	,653	,172	,525	3,801	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Output Uji Validitas X1 (Budaya Organisasi)

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	,542**	,305**	,519**	-,148	-,112
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,000	,214	,349
	N	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	,542**	1	,450**	,517**	-,074	-,131

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,535	,274
	N	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	,305**	,450**	1	,385**	-,107	,031
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,001	,371	,798
	N	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	,519**	,517**	,385**	1	-,045	-,140
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,708	,241
	N	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	-,148	-,074	-,107	-,045	1	,765**
	Sig. (2-tailed)	,214	,535	,371	,708		,000
	N	72	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	-,112	-,131	,031	-,140	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	,349	,274	,798	,241	,000	
	N	72	72	72	72	72	72
X1.7	Pearson Correlation	,733**	,514**	,487**	,578**	-,057	,044
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,633	,712
	N	72	72	72	72	72	72
X1.8	Pearson Correlation	,730**	,518**	,306**	,574**	-,196	-,110
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000	,099	,359
	N	72	72	72	72	72	72
Total_X1	Pearson Correlation	,693**	,624**	,520**	,650**	,365**	,407**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	72	72	72	72	72	72

Correlations

		X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	,733**	,730**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	,514**	,518**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	,487**	,306**	,520**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000
	N	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	,578**	,574**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	-,057	-,196	,365**

	Sig. (2-tailed)	,633	,099	,002
	N	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	,044	-,110	,407**
	Sig. (2-tailed)	,712	,359	,000
	N	72	72	72
X1.7	Pearson Correlation	1	,707**	,797**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	72	72	72
X1.8	Pearson Correlation	,707**	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	72	72	72
Total_X1	Pearson Correlation	,797**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	72	72	72

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

Output Uji Validitas X2 (Kompetensi Karyawan)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	,741**	,475**	-,138	,048	,427**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,247	,687	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	,741**	1	,260*	-,277*	-,075	,236*
	Sig. (2-tailed)	,000		,027	,019	,532	,046
	N	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	,475**	,260*	1	,086	,211	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027		,470	,075	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	-,138	-,277*	,086	1	,848**	-,046
	Sig. (2-tailed)	,247	,019	,470		,000	,700
	N	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	,048	-,075	,211	,848**	1	,173
	Sig. (2-tailed)	,687	,532	,075	,000		,146
	N	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	,427**	,236*	,700**	-,046	,173	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,046	,000	,700	,146	
	N	72	72	72	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	,142	,126	,429**	-,155	-,196	,409**
	Sig. (2-tailed)	,234	,290	,000	,194	,099	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X2.8	Pearson Correlation	,026	,169	,428**	-,073	,042	,443**
	Sig. (2-tailed)	,828	,156	,000	,541	,727	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Total_X2	Pearson Correlation	,545**	,380**	,760**	,481**	,648**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72

Correlations

		X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	,142	,026	,545**
	Sig. (2-tailed)	,234	,828	,000
	N	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	,126	,169	,380**
	Sig. (2-tailed)	,290	,156	,001

	N	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	,429**	,428**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	-,155	-,073	,481**
	Sig. (2-tailed)	,194	,541	,000
	N	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	-,196	,042	,648**
	Sig. (2-tailed)	,099	,727	,000
	N	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	,409**	,443**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	1	,565**	,376**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001
	N	72	72	72
X2.8	Pearson Correlation	,565**	1	,466**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	72	72	72
Total_X2	Pearson Correlation	,376**	,466**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	
	N	72	72	72

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Output Uji Validitas Y (Komitmen Organisasi)

Correlations

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	,729**	,121	-,013	,658**	-,017
	Sig. (2-tailed)		,000	,312	,912	,000	,886
	N	72	72	72	72	72	72
Y.2	Pearson Correlation	,729**	1	,112	-,065	,682**	,082
	Sig. (2-tailed)	,000		,348	,589	,000	,491
	N	72	72	72	72	72	72

Y.3	Pearson Correlation	,121	,112	1	,216	,130	,266 [*]
	Sig. (2-tailed)	,312	,348		,069	,278	,024
	N	72	72	72	72	72	72
Y.4	Pearson Correlation	-,013	-,065	,216	1	-,228	,561 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,912	,589	,069		,055	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.5	Pearson Correlation	,658 ^{**}	,682 ^{**}	,130	-,228	1	-,138
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,278	,055		,248
	N	72	72	72	72	72	72
Y.6	Pearson Correlation	-,017	,082	,266 [*]	,561 ^{**}	-,138	1
	Sig. (2-tailed)	,886	,491	,024	,000	,248	
	N	72	72	72	72	72	72
Y.7	Pearson Correlation	-,076	-,009	,243 [*]	,467 ^{**}	-,147	,886 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,527	,942	,040	,000	,218	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.8	Pearson Correlation	-,040	-,054	,113	,295 [*]	-,117	,456 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,741	,649	,343	,012	,328	,000
	N	72	72	72	72	72	72
Y.9	Pearson Correlation	,603 ^{**}	,642 ^{**}	-,094	-,014	,647 ^{**}	,036
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,430	,907	,000	,765
	N	72	72	72	72	72	72
Total_Y	Pearson Correlation	,653 ^{**}	,704 ^{**}	,367 ^{**}	,395 ^{**}	,581 ^{**}	,596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,001	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72

Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	-,076	-,040	,603 ^{**}	,653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,527	,741	,000	,000
	N	72	72	72	72
Y.2	Pearson Correlation	-,009	-,054	,642 ^{**}	,704 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,942	,649	,000	,000
	N	72	72	72	72
Y.3	Pearson Correlation	,243 [*]	,113	-,094	,367 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,040	,343	,430	,002
	N	72	72	72	72
Y.4	Pearson Correlation	,467 ^{**}	,295 [*]	-,014	,395 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,907	,001
	N	72	72	72	72

Y.5	Pearson Correlation	-,147	-,117	,647**	,581**
	Sig. (2-tailed)	,218	,328	,000	,000
	N	72	72	72	72
Y.6	Pearson Correlation	,886**	,456**	,036	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,765	,000
	N	72	72	72	72
Y.7	Pearson Correlation	1	,555**	-,002	,541**
	Sig. (2-tailed)		,000	,987	,000
	N	72	72	72	72
Y.8	Pearson Correlation	,555**	1	,026	,378**
	Sig. (2-tailed)	,000		,825	,001
	N	72	72	72	72
Y.9	Pearson Correlation	-,002	,026	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,987	,825		,000
	N	72	72	72	72
Total_Y	Pearson Correlation	,541**	,378**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	
	N	72	72	72	72

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Output Uji Reliabilitas X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	8

Output Uji Reliabilitas X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,654	8

Output Uji Reliabilitas Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	9

Tabel Distribusi T

v	α				
	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.6567	31.8205	12.7062	6.3138	3.0777
2	9.9248	6.9646	4.3027	2.9200	1.8856
3	5.8409	4.5407	3.1824	2.3534	1.6377
4	4.6041	3.7469	2.7764	2.1318	1.5332
5	4.0321	3.3649	2.5706	2.0150	1.4759
6	3.7074	3.1427	2.4469	1.9432	1.4398
7	3.4995	2.9980	2.3646	1.8946	1.4149
8	3.3554	2.8965	2.3060	1.8595	1.3968
9	3.2498	2.8214	2.2622	1.8331	1.3830
10	3.1693	2.7638	2.2281	1.8125	1.3722
11	3.1058	2.7181	2.2010	1.7959	1.3634
12	3.0545	2.6810	2.1788	1.7823	1.3562
13	3.0123	2.6503	2.1604	1.7709	1.3502
14	2.9768	2.6245	2.1448	1.7613	1.3450
15	2.9467	2.6025	2.1314	1.7531	1.3406
16	2.9208	2.5835	2.1199	1.7459	1.3368
17	2.8982	2.5669	2.1098	1.7396	1.3334
18	2.8784	2.5524	2.1009	1.7341	1.3304
19	2.8609	2.5395	2.0930	1.7291	1.3277
20	2.8453	2.5280	2.0860	1.7247	1.3253
21	2.8314	2.5176	2.0796	1.7207	1.3232
22	2.8188	2.5083	2.0739	1.7171	1.3212
23	2.8073	2.4999	2.0687	1.7139	1.3195
24	2.7969	2.4922	2.0639	1.7109	1.3178
25	2.7874	2.4851	2.0595	1.7081	1.3163
26	2.7787	2.4786	2.0555	1.7056	1.3150
27	2.7707	2.4727	2.0518	1.7033	1.3137
28	2.7633	2.4671	2.0484	1.7011	1.3125
29	2.7564	2.4620	2.0452	1.6991	1.3114
30	2.7500	2.4573	2.0423	1.6973	1.3104

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

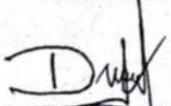
Nama Lengkap : AHMAD YUARIFO LUBIS
NPM : 1605160449
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT PROVINSI
SUMATERA UTARA

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
25-3-2020	Perbaiki : - Cover judul - Title Page & Kutipan - Kerangka konseptual - Rumusan masalah - Manfaat penelitian	f	
1-4-2020	Perbaiki : - Variabel Y, - Waktu penelitian - Teknik pengumpulan data - Uji Validitas	f	
7-4-2020	OK N/ seminar	f	

Medan, April 2020

Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing


Drs. DANISKANDAR, SE., MM.


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 1 ☎ (061) 6624567 Fax: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menyangkan bahwa :

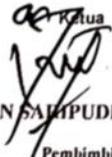
N a m a : Ahmad Yuarifo Lubis
N . P . M . : 1606160440
Tempat / Tgl.Lahir : Argamakmur 02 Juni 1998
Alamat Rumah : Jalan Rahmadiyah, Kec: Medan Area, Medan
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pdam Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

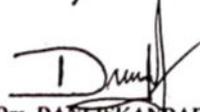
Item	Komentar
Judul
Bab I	Perbaiki Latar-belakang Identifikasi Masalah
Bab II	Tambahkan tujuan & Maksud di landasan teori/kajian pustaka
Bab III	Perbaiki yji t dan gambar yji f
Lainnya	Tambahkan referensi buku, dan rapikan daftar pustaka
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR


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

Pembimbing


Drs. DANTISKANDAR, SE, MM

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.


Pemanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 23 April 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Ahmad Yuarifo Lubis
N .P.M. : 1605160449
Tempat / Tgl.Lahir : Argamakmur, 02 Juni 1998
Alamat Rumah : Jalan Rahmadsyah, Kec: Medan Area, Medan
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap
Komitmen Organisasi Pada Pdam Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi
Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan
pembimbing : *Drs. Dani Iskandar, SE, MM*

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR


Ketua
JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

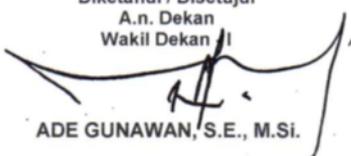

Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM


Sekretaris
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 861-4624567, Kode Pos 20228

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 780/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/12/2019

Medan, 27/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ahmad Yuarifo Lubis
NPM : 1605160449
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini

Identifikasi Masalah : 1. Penerapan budaya organisasi yang efektif dan efisien terkadang tidak sebanding dengan kompetensi yang dimiliki para karyawan.
2. Pemberian kompensasi yang lamban mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja para karyawan.
3. Kurang adanya pemerataan dan perhatian penuh dari pimpinan kepada para karyawan yang berdampak terhadap sistem kerja operasional.

Rencana Judul : ① Hubungan Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi
2. Dampak Knowledge Management Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Objek/Lokasi Penelitian : PDAM TIRTANADI PUSAT

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Ahmad Yuarifo Lubis)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mochtar Basri No. 1 Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 780/JDL/SKR/MAN/TEB/UMSU/27/12/2019

Nama Mahasiswa	Ahmad Yuarifo Lubis
NPM	1605160449
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	SDM
Tanggal Pengajuan Judul	27/12/2019
Nama Dosen Pembimbing ^{*)}	Dani Iskandar. <i>[Signature]</i>
Judul Disetujui ^{**)}	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi karyawan Terhadap Kinerja Organisasi

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

[Signature]
(.....)

Keterangan:

*) Data oleh Program Studi

**) Data oleh Dosen Pembimbing

Seluruh bujukan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan foto dan upload ke sistem ke-2 sisi pada form online "Upload Pengajuan Judul Baru"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

A	H	M	A	D	Y	V	A	K	I	F	O	L	U	B	I	S		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	4	4	9								
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

A	R	G	A	M	A	K	M	U	R	0	2	0	6	1	9	9	8
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	A	L	A	N	R	A	H	M	A	D	S	Y	A	H	K	E	C	A
M	A	T	A	N	M	E	D	A	N	A	R	E	A					

Tempat Penelitian :

P	D	A	M	T	I	R	T	A	N	A	D	I	P	U	S	A	T
S	U	M	A	T	E	R	A	U	T	A	R	A	M	E	D	A	N

Alamat Penelitian :

J	A	L	A	N	S	I	S	I	N	G	A	M	A	N	G	A	R	A	J
A	K	O	T	A	M	E	D	A	N										

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi


(JASHAN SYARIPUDDIN HSB SEM 1)

Wassalam
Pemohon


(AHMAD YUARIFO LUBIS)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AHMAD YUARIFO LUBIS
NPM : 1605160449
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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 Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 27.01.2020
Pembuat Pernyataan



AHMAD YUARIFO LUBIS

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 388 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 27 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : AHMAD YUARIFO LUBIS
N P M : 1605160449
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Provsu

Dosen Pembimbing : Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :27 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Jumadil Akhir 1441 H
27 Januari 2020 M



Dekan ✓

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal.



tirtanadi

Nomor : 117 /SDM/2020
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 30 Januari 2020

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 388/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 27 Januari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Riset Pendahuluan tersebut adalah :

Nama / NIM : Ahmad Yuarifo Lubis / 1605160449

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap
Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumut

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.


a.n Direktur Utama
Direktur Administrasi & Keuangan
u.b.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,

Tetti Mahyuni

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Fax. +62 61 4572771
website : www.pdamtirtanadi.co.id email : tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2366/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 18 Dzulhijjah 1441 H
08 Agustus 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ahmad Yuarifo Lubis**
N P M : **1605160449**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAm Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA

MEMO

Nomor : MO- 209 / SDM / 02 / 2020

Dari : Kadiv. SDM
Kepada : Ka. Sekretaris Perusahaan
Kadiv. Perencanaan Air Minum
Kadiv. Umum
Perihal : Izin Riset (Pengisian Kuesioner)
Lampiran : ----
Tembusan : ----

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara sebagai berikut :

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan melaksanakan Riset (Pengisian Kuesioner) di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 22 s/d 30 Juli 2020. Sehubungan dengan adanya Pandemi Covid-19 maka pelaksanaan Riset hanya dapat dilakukan 2 kali kunjungan (pembagian kertas kuesioner & pengambilan kertas kuesioner) dan harus menerapkan protokol kesehatan yang berlaku.

Mahasiswa yang akan melaksanakan Riset adalah :

Nama / NPM : Ahmad Yuarifo Lubis / 1605160449
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mintakan bantuan Saudara agar memberikan bimbingan sesuai dengan keperluannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Medan, 21 Juli 2020
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia

Tetti Mahyuni



SURAT KETERANGAN

Nomor : SKET - 56 / SDM / 02 / 2020

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Yuarifo Lubis
NPM : 1605160449
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 22 s/d 30 Juli 2020.

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, 06 Agustus 2020

a.n. Direktur Administrasi & Keuangan
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Letta Mahyuni, SE, MM