

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TIGARAKSA SATRIA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH

**Nama : NUR ISMI
NPM : 1505160010
Prog. Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NUR ISMI
NPM : 1505160010
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIGARAKSA SATRIA

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

Tim Penguji

Penguji I

NEL ARIANTY, S.E., M.M

Penguji II

DANI ISKANDAR, Drs., S.E., M.M

Pembimbing

NOVI AISHA, SE., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

H. IANURI, SE., M.M., M.Si.

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si.

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NUR ISMI
N P M : 1505160010
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIGARAKSA SATRIA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



NOVI AISHA, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



H. JANURI, SE, MM, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
 Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
 Dosen Pembimbing : NOVI AISHA, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : NUR ISMI
 NPM : 1505160010
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIGARAKSA SATRIA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
14/Februari/2019	Rapikan penulisan, setiap tabel di analisis	f.	
25/Februari/2019	Hasil regresi diperbaiki, Analisis jawaban responden, sesuai dengan indikator. Kesimpulan Menjawab rumusan. Masalah saran, HENK lebih detail.	f.	
04/Maret/2019	Daftar Pustaka, Daftar isi, lengkapi lampiran.	f.	
09/Maret/2019	ACG, Sidang.	f.	

Dosen Pembimbing

NOVI AISHA, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., 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 PROPOSAL

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA-I (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing : NOVI AISHA, S.E., M.Si

Nama Lengkap : NUR ISMI
NPM : 1505160010
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIGARAKSA SATRIA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
6-12-18	-Latar belakang diperbaiki -sesuaikan penulisan	f	
12-12-18	-Bab II Teori & Jurnal diperbaiki yak - Penelitian +dahulu min 3	f	
17-12-18	-Bab IV buat definisi operasional - Daftar isi & daftar pustaka diperbaiki	f	
20-12-18	ACC seminar	f.	

Dosen Pembimbing

NOVI AISHA, S.E., M.Si

Medan, 20 Desember 2018

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NUR ISMI
NPM : 1505160010
Konsentrasi : Manajemen Sumber data 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 identintas 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.....20.

Pembuat Pernyataan



NUR ISMI

NB :

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

ABSTRAK

Nur Ismi. NPM (1505160010) Pengaruh Budaya organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria. secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria. Secara simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria

Kata Kunci : Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Budaya organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria”**.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Alm Muddin dan Ibunda Erlisna yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Novi Aisha S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik..
7. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
8. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen, Fitri, Endang, Putri, Darah, Egida, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Maret 2019

Nur Ismi
1505160010

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii

BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja.....	6
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
c. Indikator Kinerja	8
2. Budaya organisasi.....	10
a. Pengertian Budaya organisasi	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya organisasi.....	11
c. Indikator Budaya organisasi.....	12
3. Komitmen Organisasi	13
a. Pengertian Komitmen Organisasi	13
b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	14
c. Indikator Komitmen Organisasi	15
B. Kerangka Konseptual	15
C. Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
A. Pendekatan Penelitian	17
B. Defenisi Operasional	17
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	19
D. Populasi Dan Sampel	20
E. Teknik Pengumpulan Data	21
F. Teknik Analisis Data.....	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Hasil Penelitian	30
B. Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional	17
Tabel III.2	Pelaksanaan Penelitian.....	18
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert.....	21
Tabel III.4	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi	22
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi	23
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	23
Tabel III.7	Uji Reliabilitas	24
Tabell IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	31
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	31
Tabel IV.4	Jawaban Responden Variabel Budaya organisasi (X1)	32
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Variabel Komitmen organisasi (X2)	34
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y).....	36
Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas.....	40
Tabel IV.8	Regresi Berganda	42
Tabel IV.9	Uji t	44
Tabel IV.10	Uji F	45
Tabel IV.11	Koefisien Determinasi	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	18
Gambar IV.1	Hasil Uji Normalitas	39
Gambar IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Rachmawati, 2008, hal.5).

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi baik secara jangka panjang maupun jangka pendek. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2017, hal.176).

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya (Kasmir, 2018, hal.189).

Faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja karyawan rendah, seperti kompetensi yang kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan strategi organisasi dan kurangnya dukungan organisasional, apabila telah diatasi oleh organisasi maka kinerja karyawan dapat diharapkan meningkat (Suparyadi, 2015, hal.328)

Menurut Sudarmanto (2011) budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Pada PT. Tigaraksa Satria budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan adalah jenis budaya organisasi kerja sama tim, maksudnya adalah program keterlibatan karyawan dan komitmen institusi pada karyawan, dalam budaya organisasi kerja sama tim dapat mengelola lingkungan kerja dengan baik. Komitmen organisasi di PT. Tigaraksa Satria adalah karyawan dan organisasi saling berkomitmen satu sama lain, dan karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan masukan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, komitmen organisasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sopiah (2008, hal. 157) komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

PT. Tigaraksa Satria, sangat mengharapkan setiap individu dalam instansinya dapat menciptakan kinerja yang tinggi demi kemajuan kedinasannya dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Tentunya untuk menciptakan kinerja yang tinggi tidak terlepas dari peran budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik.

Hasil observasi penelitian di PT. Tigaraksa Satria, bahwa budaya organisasi pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan. Selain itu seorang pimpinan pada perusahaan tersebut jarang memberikan dorongan prestasi bagi karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat. selain itu kinerja karyawan juga sangat rendah Ini terlihat dari keseriusan dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Peran budaya organisasi pada perusahaan tersebut selain berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Ini terlihat dari sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tigaraksa Satria.**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah maka penelitian ini mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut , hal.

1. Budaya organisasi pada perusahaan tersebut masih kurang efektif.
2. Kurangnya komitmen organisasi PT. Tigaraksa Satria.
3. Rendahnya tingkat kinerja karyawan di PT. Tigaraksa Satria

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai, kepemimpinan dan rekan kerja, namun dalam penelitian ini membatasi pada budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria ?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria ?

3. Apakah ada Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria.
2. untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria
3. untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut , hal.

1. Manfaat Praktis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Teoritis

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

3. Bagi Pihak Lain

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017, hal. 67).

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku (Sudarmanto, 2015, hal.8).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan. (Umam, 2010, hal. 186).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. (Fahmi, 2016, hal.127).

Kinerja adalah perilaku individu dapat dipengaruhi oleh *effort*, *ability* dan situasi lingkungan. *Effort* adalah usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi, sedangkan *ability* diwujudkan dalam bentuk kompetensi (Sopiah, 2008, hal.23).

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2017, hal.67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill*, berikut keterangannya :

1) Faktor kemampuan

Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Kasmir (2018, hal.189) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Faktor kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar, maka karyawan akan terdorong atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

c. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Sutrisno (2009, hal.104), menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu :

1) Kemampuan

mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang ada dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil tersebut.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan budaya organisasi. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memliat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Wijono (2010, hal.79) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

1) Efisiensi

Hubungan antara input dan output, dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.

2) Efektivitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Ekonomi

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan Kinerjanya.

2. Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap budaya organisasi seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai budaya organisasi, antara lain , hal.

Menurut Sudarmanto (2015, hal.165) budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Sedangkan menurut Umam (2018, hal.129) budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus oleh anggota organisasi.

Sutrisno (2017, hal. 213) menyatakan budaya organisasi adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Fahmi (2016, hal.50) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

Menurut Bismala dkk (2015, hal.161) budaya organisasi adalah separang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani.

Menurut Rivai dan Prawinegoro (2015, hal.315) budaya organisasi adalah suatu bentuk acuan dan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi-asumsi, yang

dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk/jasa.

c. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Budaya organisasi

Menurut Bismala dkk (2015, hal.163), budaya perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu , hal.

1) Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, produk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain.

2) Gaya perusahaan.

Ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaimana penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.

3) Jati diri perusahaan

Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Menurut Busro (2018, hal.8) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah :

1) Faktor dari luar

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2) Faktor Nilai-nilai masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3) Faktor dari dalam organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik

d. Indikator Budaya organisasi

Robbins dan Judge (2015, hal.256) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu , hal.

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.

Menurut Rivai dan Prawinegoro (2015, hal.322) indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut , hal.

- 1) Tujuan yang jelas

- 2) Karyawan memiliki motivasi tinggi
- 3) Struktur dan kontrol
- 4) Kesadaran yang tinggi

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008, hal.155) komitmen organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Menurut Umam (2018, hal.259) komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap di perusahaan tersebut.

Menurut Sudarmanto (2015, hal.292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015, hal.100), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat

diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Kusumaputri (2018, hal.54) terdapat beberapa faktor yang membentuk komitmen organisasi, beberapa faktor tersebut meliputi faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan (*job related factors*), kesempatan pada anggota, karakteristik pribadi, hubungan positif, dan gaya manajemen.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 78) Faktor-faktor yang mendasari timbulnya komitmen organisasi dapat berasal dari faktor-faktor eksternal (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), maupun faktor internal (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan, pada organisasi lain.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen sebagaimana ditulis oleh Umam (2018, hal.259) memiliki tiga komponen pokok, yaitu, hal.

1) *Affective Commitment*

2) *Continuance commitment*

3) *Normative commitment*

Berikut adalah penjelasan dari indikator komitmen organisasi

1) *Affective Commitment*, termasuk di dalamnya hubungan emosional pegawai dengan organisasi dan keterlibatan diri dalam organisasi.

2) *Continuance commitment*, termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas pegawai terhadap organisasi.

3) *Normative commitment*, yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

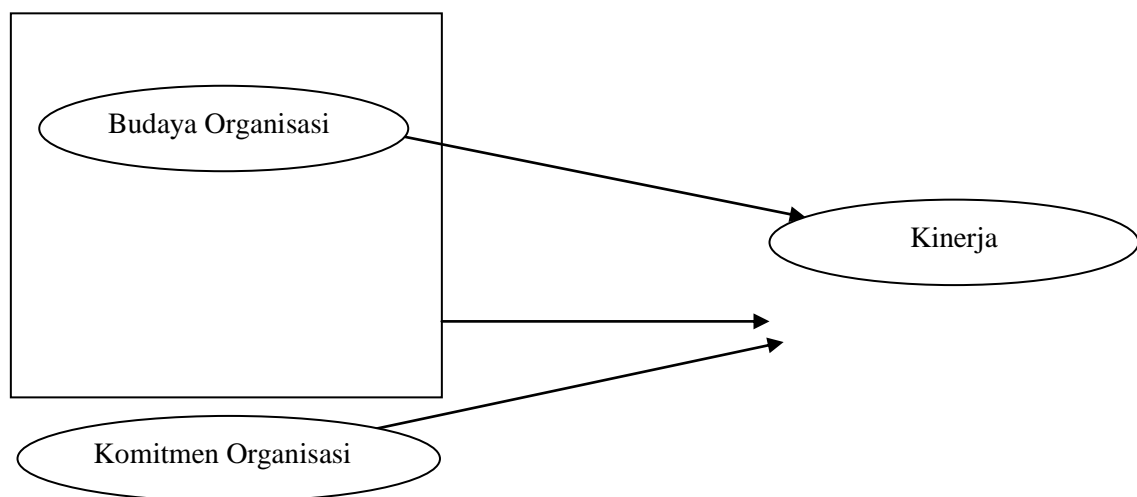
Menurut Moorhead dan Griffin (2015, hal.87) Budaya organisasi adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian Wardani (2016) dan Amah (2017) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Meyer dan Allen (2018, hal;31) “komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Hasil penelitian Nurandini (2017) dan Sapitri (2016) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2013, hal. 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di

mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah , hal.

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria
3. Ada Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Tigaraksa Satria

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Juliandi dan Irfan (2015, hal.86) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

B. Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

Tabel III.1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Budaya organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas budaya organisasi, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain.	Tujuan yang jelas	<i>Likert</i>
		Karyawan memiliki motivasi tinggi	
		Struktur dan kontrol	
		Kesadaran yang tinggi	
Komitmen Organisasi (X2)	komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu	<i>Affective Commitment</i>	<i>Likert</i>
		<i>Continuance commitment</i>	
		<i>Normative commitment</i>	
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi	Kualitas	<i>Likert</i>
		Kuantitas	
		17 Kerja	
		Sikap Kerja	

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kinerja terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. Tigaraksa Satria

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2018 sampai bulan Maret 2019.

Tabel III.2 : Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Pra riset			■																	
Pembuatan proposal				■	■															
Seminar Proposal						■														
Pengumpulan Data							■	■	■	■										
Penyusunan Skripsi											■	■								
Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																		■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal. 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan populasi yaitu seluruh pegawai PT. Tigaraksa Satria yang berjumlah 115 karyawan.

2. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam Sugiyono (2013, hal. 158) sebagai berikut , hal.

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

Dimana , hal. N = Jumlah elemen/anggota populasi

n = Jumlah elemen/anggota sampel

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

Dengan rumus diatas dapat dilakukan perhitungan sampel sebagai berikut , hal.

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

$$\frac{115}{115 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan *Slovin* diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan pada PT. Tigaraksa Satria.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai PT. Tigaraksa Satria dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini , hal.

Tabel III – 3 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber, hal. Sugiyono (2013, hal. 93-96)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu , hal.

2. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013, hal.211) Pengujian Validitas adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi dan konsistensi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument. Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\right\} \left\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\right\}}}$$

(Sugiyono, 2013, hal 212)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ = valid dan nilai sig (2tailed < 0,05 = valid).

Tabel III.4

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,548	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,528	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,590	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,489	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,337	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,650	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,814	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,614	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 dimana nilai validitas pernyataan untuk budaya organisasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=48=0,2787$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.5

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,512	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,681	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,559	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,566	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,617	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,381	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk komitmen organisasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=48= 0,2787$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,462	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,805	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,677	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,534	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,524	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,740	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,805	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,677	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=48= 0,2787$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Umar, 2015, hal.95)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2014, hal.42) adalah sebagai berikut, :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya organisasi	,721	8

Komitmen organisasi	,742	6
Kinerja	,727	8

Dari data diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas masing-masing variabel nilai cronbach alpha adalah budaya oraginisasi 0,721, komitmen organisasi 0,742 dan kinerja sebesar 0,727, hal ini menunjukkan > dari 0,60 dan dinyatakan reliabel

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$a = \text{konstanta persamaan regresi}$$

$$b, = \text{koefisien regresi}$$

$$x_1 = \text{Budaya organisasi}$$

$$x_2 = \text{Komitmen organisasi}$$

(Sugiyono, 2013 hal. 212)

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga

model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

a. Normalitas

Menurut Ghozali (2013, hal.154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Pada grafik normal Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya menjauh dari garis diagonal, model grafik ini menunjukkan bahwa model regresi menyalahi normalitas (Ghozali, 2013, hal.156).

b. Multikolinieritas

Uji Multikolineartias bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antar variabel independen (Ghozali, 2013 : 103). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF >10 , maka terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

b. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-

titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013, hal.134).

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)*.

2. Uji Hipotesis

a.Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut, hal.

H_0 , hal. $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 , hal. $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2013, hal. 250), hal.

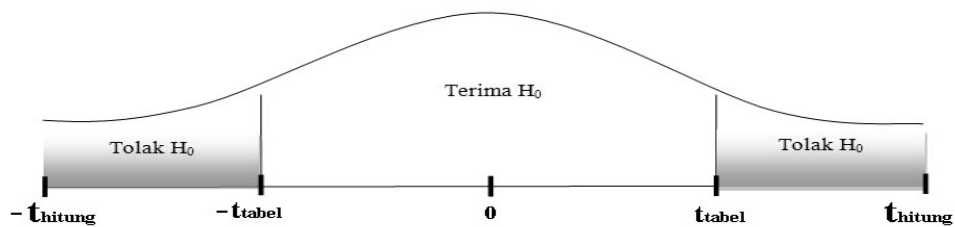
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai struktur modal (p value) yang terdapat pada tabel Anova F dari output. Program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p value) $< 0,05$ maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%. Adapun pengujiannya sebagai berikut, hal.

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

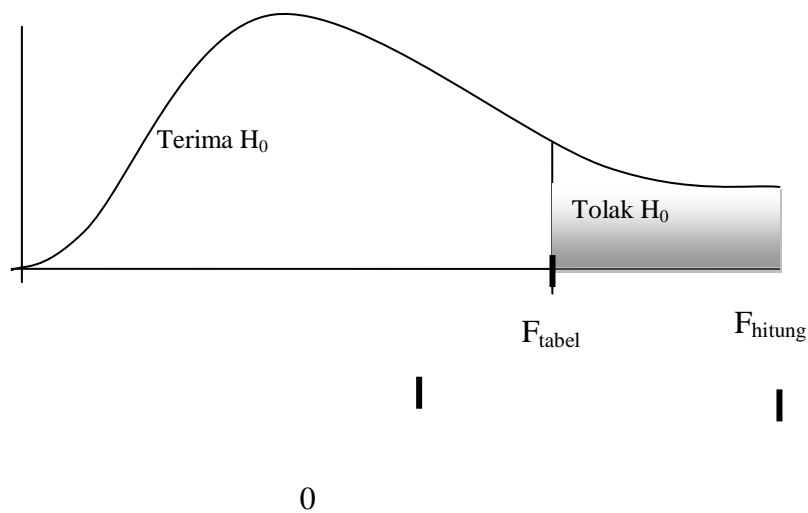
H_0 , hal. $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

Sumber sugiyono (2013 hal 257)

Keterangan, hal.

Fh = Nilai F hitung
 R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah anggota sampel



3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%).



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

Sumber , hal. Ghozali (2014 hal 83)

Keterangan , hal.

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 50 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Tigaraksa Satria. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	28%
2	Laki-Laki	36 orang	72%
	Jumlah	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 28 orang (28%) dan laki-laki 36 orang (72%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama

banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Tigaraksa Satria didominasi jenis kelamin laki-laki hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tigaraksa banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	20 orang	40%
2	30 tahun ke atas	30 orang	60%
	Jumlah	50 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa usia karyawan PT. Tigaraksa Satria terbanyak adalah usia 30 tahun keatas (60%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Tigaraksa berusia 30 tahun keatas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi perusahaan.

c. Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	2 orang	4%
3	Diploma	10 orang	20%
4	S1	36 orang	72%
5	S2	2 orang	4%
	JUMLAH	50 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 36 orang (72%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Tigaraksa Satria lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa

karyawan PT. Tigaraksa Satria memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu menerapkan komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan baik.

Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Budaya organisasi (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16	29	58	9	18	2	4	2	4	50	100
2	8	11	29	58	9	18	4	8	0	0	50	100
3	10	14	27	54	11	22	2	4	0	0	50	100
4	4	6	30	60	14	28	2	4	0	0	50	100
5	22	31	25	50	2	4	1	2	0	0	50	100
6	13	18	17	34	13	26	7	14	0	0	50	100
7	8	11	20	40	10	20	10	20	2	4	50	100
8	1	1	17	34	23	46	8	16	1	2	50	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut

:

- 1) Jawaban responden tentang Setiap individu yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan, responden menjawab sangat setuju 16%, setuju 58%, kurang setuju 18%, tidak setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tigaraksa Satria diberi kebebasan untuk mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan
- 2) Jawaban responden tentang perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja menjelaskan mengenai harapan organisasi kepada anggota/pegawai untuk membantu mencapai misi perusahaan, responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 58%, kurang setuju 18%, tidak setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan harapan organisasi membantu mencapai misi perusahaan.
- 3) Jawaban responden tentang Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 54%, kurang setuju 22%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan saling bekerjasama dan berkordinasi dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Jawaban responden tentang Pada perusahaan Bapak/Ibu para manajer memberikan bantuan penjelasan terhadap karyawan dalam pekerjaan responden menjawab sangat setuju 6%, setuju 60%, kurang setuju 28%, tidak setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan di PT. Tigaraksa Satria selalu memberikan bantuan penjelasan mengenai pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

- 5) Jawaban responden tentang Pada perusahaan Bapak/Ibu tenaga pengawas seperti atasan atau tim khusus membantu mengontrol untuk mengendalikan perilaku pegawai/karyawan, responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 50%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan selalu mengawasi setiap pekerjaan karyawannya.
- 6) Jawaban responden tentang Manajemen puncak di perusahaan memberikan dukungan dalam memecahkan permasalahan, responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 34%, kurang setuju 26%, tidak setuju 14%. Hal ini menunjukkan bahwa selalu memberikan solusi kepada karyawan yang menghadapi masalah dalam pekerjaannya.
- 7) Jawaban responden tentang Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 40%, kurang setuju 20%, tidak setuju 20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah bekerja secara tepat waktu
- 8) Jawaban responden tentang Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 34%, kurang setuju 46%, tidak setuju 16%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PT. Tigaraksa Satria.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari budaya organisasi dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Tigaraksa Satriai sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen organisasi (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24	29	58	8	16	1	2	0	0	50	100
2	23	46	20	40	3	6	4	8	0	0	50	100
3	9	18	37	74	2	4	2	4	0	0	50	100
4	7	14	26	52	13	26	3	6	1	2	50	100
5	22	44	21	42	6	12	1	2	0	0	50	100
6	17	34	24	48	7	14	2	4	0	0	50	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut

:

1. Jawaban responden tentang saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini, responden menjawab sangat setuju 24%, setuju 58%, kurang setuju 16%, tidak setuju 2%. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tidak ingin keluar dari PT. Tigaraksa Satria.
2. Jawaban responden tentang Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga, responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 40%, kurang setuju 4%, tidak setuju 8%. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki komitmen terhadap organisasi yang baik.

3. Jawaban responden tentang Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 74%, kurang setuju 4%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap bekerja di PT. Tigaraksa Satria karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain
4. Jawaban responden tentang Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 52%, kurang setuju 26%, tidak setuju 6%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Tigaraksa Satria memberikan penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.
5. Jawaban responden tentang Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 42%, kurang setuju 12%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Tigaraksa sudah dapat berjalan dengan baik dalam memperhatikan segala kebutuhan karyawannya.
6. Jawaban responden tentang Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari komitmen organisasi dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa sudah memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan karena perusahaan sudah memberikan pendapatan, fasilitas, dan jaminan kepada karyawan.

Tabel 4.6

Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	12	33	25	10	8	1	1	0	0	60	100
2	26	20	26	20	4	3	4	3	0	0	60	100
3	11	8	44	33	2	2	2	2	1	1	60	100
4	9	7	32	24	14	11	3	2	2	2	60	100
5	23	17	28	21	7	5	2	2	0	0	60	100
6	18	14	29	22	9	7	3	2	1	1	60	100
7	26	20	26	20	4	3	4	3	0	0	60	100
8	11	8	44	33	2	2	2	2	1	1	60	100

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

yang bekerja di PT. Tigaraksa Satria diberikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan.

2. Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan selalu dinilai baik oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaan karyawan di PT. Tigaraksa Satria selalu dinilai baik oleh pimpinan.
3. Jawaban responden tentang Mengerjakan tugas diluar tugas pokok responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tigaraksa Satria dapat mengerjakan tugas diluar tugas pokok dari perusahaan.
4. Jawaban responden tentang Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu memberikan masukan terhadap solusi yang dihadapi perusahaan.
6. Jawaban responden tentang Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Tigaraksa Satria lebih menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja

7. Jawaban responden tentang Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya., responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah loyal terhadap PT. Tigaraksa Satria karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan
8. Jawaban responden tentang Kejujuran dan Ketepatan kerja karyawan sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Tigaraksa Satria mengutamakan karyawan yang memiliki kejujuran dan ketepatan kerja.

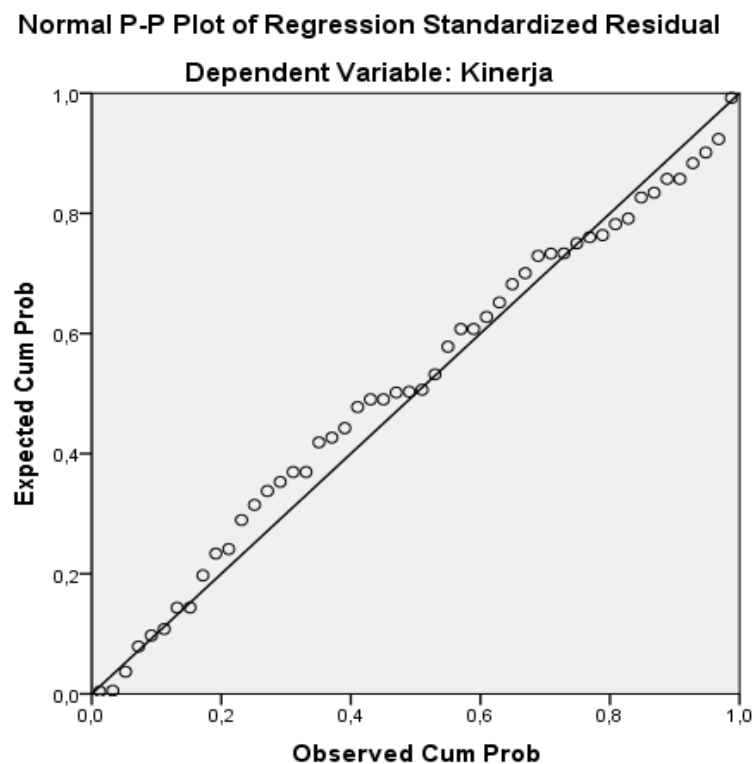
Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari kinerja dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Tigaraksa Satria sudah baik karena karyawan tersebut sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

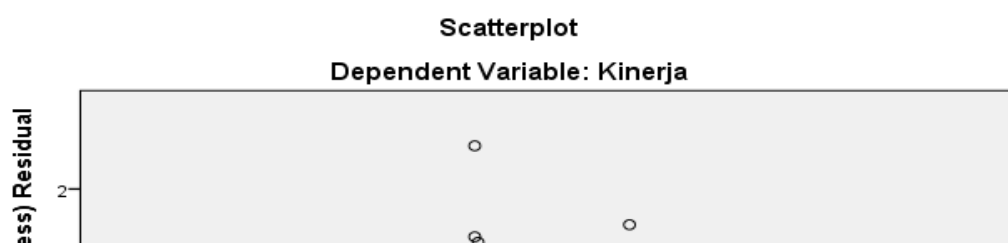
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,162	1,604		,101	,920		
	Budaya	1,029	,032	,312	11,891	,000	,994	1,006
	Komitmen	1,368	,050	,968	27,623	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.1



Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 4.8
Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,162	1,604		,101	,920		
	Budaya	1,029	,032	,312	11,891	,000	,994	1,006
	Komitmen	1,368	,050	,968	27,623	,000	,994	1,006
a. Dependent Variable: Kinerja								

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,162 + 1,029x + 1,368z + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = budaya organisasi

X2 = komitmen organisasi

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 0,162 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka nilai kinerja sebesar 0,162 atau dengan kata lain jika variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 0,162.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 1,029 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Tigaraksa Satria. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1,029.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 1,368 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Tigaraksa Satria. Hal ini menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1,368.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri budaya organisasi dan komitmen organisasi dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka $H_0 = \text{diterima}$, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{ditolak}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{diterima}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.9

Uji t

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,162	1,604		,101	,920		
	Budaya	1,029	,032	,312	11,891	,000	,994	1,006
	Komitmen	1,368	,050	,968	27,623	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{\text{hitung}} = 11,891 > t_{\text{tabel}}$ ($n-k=50-3=47$) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel komitmen organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 27,623 > t_{tabel}$ (n-k=50-3=47) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

H_1 : ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

Tabel 4.10

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610,445	2	305,222	385,887	,000 ^b
	Residual	37,175	47	,791		
	Total	647,620	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (385,887) > F_{tabel} 3,20 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=50-3=47$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,940	,88936

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,971, artinya kontribusi budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 97,1% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,943 (94,3%) artinya 94,3% variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 5,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,940 (94%), sehingga dapat dikatakan bahwa 94% variasi variabel independen yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi di perusahaan semakin baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meningkat.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015, hal.87) Budaya organisasi adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain

tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Arianty (2015) yang berkesimpulan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, artinya jika semakin tinggi budaya organisasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga. Hasil penelitian Wardani (2016) dan Amah (2017) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₂ diterima untuk variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaannya semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Meyer dan Allen (2018, hal;31) “komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Hasil penelitian Wjayanti (2016) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian komitmen organisasi secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

Hasil penelitian Nurandini (2017) dan Sapitri (2016) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dan komitmen organisasi semakin baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik pula sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Sari (2015) yang berkesimpulan, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

Ruslan (2015) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian punishment terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian Arianty (2014) ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas pernyataan untuk budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.
2. Secara parsial variabel budaya organisasi dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria.
3. Secara parsial variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima– H_0 ditolak untuk variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria.
4. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tigaraksa Satria.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan komitmen organisasi dan budaya organisasi yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tigaraksa Satria
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 14 (2), 144-150.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Yogyakarta : Undip
- Fahmi, Irham. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Juliandi, Azuar , Irfan & Manurung, Saprial. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Pers
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organiosasi*. Bandung , hal. Pustaka Setia
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*. Jakarta, hal. Salemba Empat.

- Kusumaputri, Erika Styanti. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish
- Bismala, Lila ,Arianty, Nel, & Farida, Titin. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Amah, Nik. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Taman Sari Kota Madiu. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 6 (1), 1-12.
- P. Robbin & Timothy Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Rachmawati, Kusdyah Ike. (2008). *Manajemen Sumber Daya* i Yogyakarta : Andi
- Ranti, Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*. 3 (2),1-9.
- Rivai, Abdul & Prawinegoro Darsono. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Rodhiatul Kusuma dan Wardani. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya) *Jurnal Manajemen*. 31 (1), 58-65.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi

Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan : UMSU Pers

Wijono, Sutarto. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana

