

**BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
LAMPUNG POST**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

**RIDHO BITARA BAKHSAN**

**1512110148**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

**BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
LAMPUNG POST**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI  
Pada Program Studi Manajemen  
IIB Darmajaya Bandar Lampung

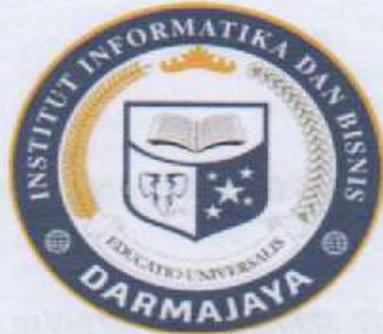
Disusun Oleh:

**Ridho Bitara Bakhsan**

**1512110148**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 13 Maret 2019



**Ridho Bitara Bakhsan**

1512110148

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI  
DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN LAMPUNG POST**

**Nama Mahasiswa : Ridho Bitara Bakhsan**

**Nomor Pokok Mahasiswa : 1512110148**

**Program Studi : Manajemen**

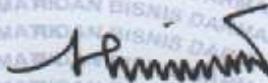
**Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang  
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program  
Studi Manajemen IIB Darmajaya.**

**Disetujui Oleh :  
Dosen Pembimbing**



**Betty Magdalena, S.Pd., M.M.  
NIK. 12100111**

**Ketua Program Studi**



**Aswin, S.E., M.M.  
NIK : 10190605**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 13 Maret 2019 di ruang G.1.7 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAMPUNG POST. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : RIDHO BITARA BAKHSAN

NPM : 1512110148

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. Aswin S.E.,M.M

Penguji 1

2. Suwandi S.E.,M.M

Penguji 2

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Prof. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D

NIK. 14580718

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ridho Bitara Bakhsan, dilahirkan di Pringsewu pada tanggal 15 Desember 1997. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Ahmad Yusni dan Ibu Nursahwati.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis antara lain :

1. Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 1 Rantau Tijing, Tanggamus diselesaikan pada tahun 2009.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Pugung, Tanggamus diselesaikan pada tahun 2012.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Gadingrejo, Pringsewu diselesaikan pada tahun 2015.
4. Pada Tahun 2015, Penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Pada tahun 2018 penulis mengikuti kegiatan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) di Desa Waringin Sari Timur Kabupaten Pringsewu sebagai syarat penulisan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) dan syarat mengambil skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen di Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 13 Maret 2019

**Ridho Bitara Bakhsan**

**NPM. 1512110148**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang.....

Bahwa atas taufiq dan hidayah-Nya maka saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-mu, karena telah memberikan kemudahan dan kelancaran. Tentunya juga Kupersembahkan Kepada..

### Kedua Orang Tuaku

Ayah Ahmad Yusni dan Ibunda ku tercinta Nursahwati. Yang telah memberikan doa, dukungan dan telah memberikan semangat serta kasih sayang dan juga telah membesarkan, mendidik, serta membimbing dengan segenap hatinya dan ketulusannya dari aku dilahirkan sampai saat ini.

### Kakak, Adikku dan Keluarga Besar

Kakak Reni Anggraeni, Adik Ravi Tri Faresta Serta keluarga besar baik Kakek, Nenek, Paman, Bibi dan sepupuku semuanya terimakasih atas doa, dukungan, semangat dan bantuannya selama ini.

### Pembimbingku

Ms. Betty Magdalena, terima kasih atas bimbingan, bantuan, dukungan, semangat, arahan dan selalu mengingatkan setiap usaha harus diiringi juga dengan doa.

### Sahabat-sahabatku

Terima kasih BPH Hima 2016/2017 Enop Silaban, Sakinah Yusuf, Nevi, Erina, Ismi, Yuni, Meta, Ikke, Ana, Jeni, Rona, Mbak Dwi, Kak Jamal, Kak Vandro, Kak Ketut dan Seluruh Keluarga Besar Hima Manajemen. Jajaran MPM 2017/2018. Tim Pance, Lela, Swasti, Liston, Dinda, Daryanti, Asti. Habitat Squad, Christine, Oktarina, Zainudin, Irfan, Bella, Teman-teman seperjuangan Agam, Reza serta pejuang satu bimbingan skripsi, dan seseorang yang selalu setia membantu serta mendoakan saya. Terimakasih atas dukungan, bantuan, nasihat dan motivasi semangat selama penyusunan skripsi ini. Serta teman-teman semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

## MOTTO

“Fastabiqul Alkhoiroot”

Berlomba-lombalah dalam berbuat baik.

(Surat Al Baqarah:148)

Ilmu pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat.

(Imam Syafi’i)

Biarlah pengalaman masa lalu kita menjadi tonggak petunjuk,  
dan bukan menjadi tonggak yang membelenggu kita.

(Bung Hatta)

Guru Terbaik adalah Pengalaman.

(Ridho Bitara B.)

## **ABSTRAK**

### **BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAMPUNG POST**

**OLEH :  
RIDHO BITARA BAKHSAN**

Didalam dunia kerja, kinerja seseorang terhadap organisasi menjadi sesuatu hal yang sifatnya krusial, sehingga perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja, dan pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada karyawan Lampung Post. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Lampung Post, populasi dalam penelitian ini sebanyak 166 karyawan Lampung Post. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*, sehingga responden dalam penelitian menggunakan perhitungan rumus *Slovin* sebesar 62 Karyawan. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji regresi linier berganda dan penggunaan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja dan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

### **ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND THEIR EFFECTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN LAMPUNG POST**

**BY**  
**RIDHO BITARA BAKHSAN**

The employee performance on an organization has a crucial role for the development of the organization so that it is necessary to find the factors affecting its performance. The objective of this research was (1) examining the effect of the organizational culture on the employee performance in Lampung Post Ltd., (2) examining the organizational commitment on the employee performance in Lampung Post Ltd., and (3) examining the organizational culture and the organizational commitment on the employee performance in Lampung Post Ltd. The type of this research was the quantitative research with the associative methods. The subject of this research was the employees of Lampung Post Ltd. The population of this research was 166 employees. The sampling technique used in this research was the probability sampling through the Slovin formula. The number of samples used in this research was 62 employees. The data analysis technique used in this research was the validity test, the reliability test, the normality test, the linearity test, the multicollinearity test, and the multiple linear regressions. The hypothesis tests used in this research was t test and F test. The result of this research was that the organizational culture affected the employee performance; the organizational commitment affected the employee performance, and the organizational culture and the organizational commitment affected the employee performance.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance



## **PRAKATA**

### ***ASSALAMUALAIKUM WR.WB.***

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat-Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul :“ **BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAMPUNG POST**”.

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA., MBA., MSc., selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak DR. RZ. Abdul Aziz, M.T., selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Roni Nazar, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muphrihan Thaib, S.Sos.,M.M., selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Prof. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Bapak Prof. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E.,M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

8. Ibu Betty Magdalena, S.Pd.,M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Aswin S.E.,M.M dan Bapak Suwandi S.E.,M.M selaku pembahas yang telah memberikan koreksi dan sarannya.
10. Bapak dan Ibu Dosen pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat bagi penyusun dalam pembelajaran.
11. Kepada kedua orang tuaku yang selalu setia mendoakan dan mendukung secara material maupun secara spiritual penyelesaian skripsi ini.
12. Rekan – rekan Angkatan 2015 dan semua teman teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan dan dorongannya yang sama – sama saling berjuang dari awal.
13. Terimakasih pula untuk sahabat – sahabatku yang telah memberikan dukungan moril untuk menyelesaikan tugas akhirku.
14. Terimakasih kepada Lampung Post yang telah mengizinkan saya untuk meneliti tugas akhir saya yang menjadi objek penelitian saya.
15. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.

Semoga Allah mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan pada penulis khususnya.

**WASSALAMUALAIKUM WR.WB.**

Bandar lampung, Maret 2019

Penulis

**Ridho Bitara Bakhsan**  
**NPM. 1512110148**

## DAFTAR ISI

|                                  | <b>Hal</b>  |
|----------------------------------|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>       | <b>i</b>    |
| <b>PERNYATAAN.....</b>           | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b> | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>   | <b>iv</b>   |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>       | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b> | <b>vi</b>   |
| <b>MOTTO .....</b>               | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>             | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRACT .....</b>            | <b>ix</b>   |
| <b>PRAKATA .....</b>             | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>          | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>        | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>        | <b>xvi</b>  |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|   |    |
|---|----|
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....        | 1  |
| 1.2 Perumusan Masalah .....             | 8  |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....      | 8  |
| 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek .....        | 8  |
| 1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....          | 8  |
| 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat .....        | 9  |
| 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.....          | 9  |
| 1.3.5 Ruang Lingkup Subjek .....        | 9  |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....             | 9  |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....            | 9  |
| 1.5.1 Bagi Penulis .....                | 9  |
| 1.5.2 Bagi Perusahaan.....              | 9  |
| 1.5.3 Bagi Akademisi dan Institusi..... | 10 |
| 1.6 Sistematika Penulisan .....         | 10 |

## **BAB II LANDASAN TEORI**

|   |    |
|---|----|
| 2.1 Budaya Organisasi .....                             | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....                | 11 |
| 2.1.2 Ciri-ciri Budaya Organisasi .....                 | 12 |
| 2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi .....                    | 12 |
| 2.1.4 Indikator Budaya Organisasi .....                 | 13 |
| 2.2 Komitmen Organisasi .....                           | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....              | 13 |
| 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi..... | 14 |
| 2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi.....                | 15 |
| 2.3 Kinerja .....                                       | 15 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja .....                          | 15 |
| 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....             | 16 |
| 2.3.3 Indikator Kinerja.....                            | 17 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                          | 18 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran .....                            | 20 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian .....                          | 21 |

## **BAB III METODE PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian .....              | 25 |
| 3.2 Sumber Data .....                   | 25 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data.....        | 25 |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....           | 26 |
| 3.4.1 Populasi.....                     | 26 |
| 3.4.2 Sampel .....                      | 27 |
| 3.5 Variabel Penelitian.....            | 28 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel ..... | 29 |
| 3.7 Uji Persyaratan Instrumen .....     | 30 |
| 3.7.1 Uji Validitas .....               | 30 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas .....            | 31 |
| 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data ..... | 31 |
| 3.8.1 Uji Normalitas.....               | 31 |
| 3.8.2 Uji Linieritas .....              | 32 |

|   |    |
|---|----|
| 3.8.3 Uji Multikolinearitas.....        | 32 |
| 3.9 Metode Analisis Data.....           | 33 |
| 3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda ..... | 33 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis .....          | 34 |
| 3.10.1 Uji t .....                      | 34 |
| 3.10.2 Uji F.....                       | 35 |

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| 4.1 Deskripsi Data.....                             | 37 |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....       | 37 |
| 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....              | 39 |
| 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....           | 42 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas.....                      | 42 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....                  | 45 |
| 4.3 Hasil Uji Peryaratan Analisis Data .....        | 46 |
| 4.3.1 Hasil Uji Normalitas .....                    | 46 |
| 4.3.2 Hasil Uji Linieritas.....                     | 47 |
| 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas .....             | 49 |
| 4.4 Hasil Analisis Data.....                        | 49 |
| 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....        | 50 |
| 4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi..... | 51 |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....                 | 51 |
| 4.5.1 Hasil Uji t.....                              | 51 |
| 4.5.2 Hasil Uji F.....                              | 54 |
| 4.6 Pembahasan .....                                | 55 |

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

|                    |    |
|--------------------|----|
| 5.1 Simpulan ..... | 59 |
| 5.2 Saran .....    | 60 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|  | <b>Hal</b> |
|--|------------|
| Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan.....                                      | 2          |
| Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan.....                        | 3          |
| Tabel 1.3 Target dan Realisasi Penilaian Kinerja.....                    | 4          |
| Tabel 1.4 Slogan Budaya Organisasi.....                                  | 6          |
| Tabel 1.5 Data Keluar Masuk Karyawan.....                                | 7          |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                      | 18         |
| Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....                                    | 26         |
| Tabel 3.2 <i>Stratified Random Sampling</i> .....                        | 28         |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....                             | 29         |
| Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien r.....                                  | 31         |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                  | 37         |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....         | 38         |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....            | 38         |
| Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1).....   | 39         |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)..... | 40         |
| Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....              | 41         |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1).....       | 42         |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).....     | 43         |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....                  | 44         |
| Tabel 4.10 Interpretasi Koefisien r.....                                 | 45         |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....                                   | 45         |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas <i>One Sample</i> .....                  | 46         |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas.....                                     | 47         |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....                              | 49         |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....                        | 50         |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....                          | 51         |
| Tabel 4.17 Hasil Uji t.....  | 52         |
| Tabel 4.19 Hasil Uji F.....  | 54         |

## DAFTAR GAMBAR

|  | <b>Hal</b> |
|--|------------|
| Gambar 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan..... | 7          |
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....         | 20         |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar, Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Teknologi komunikasi media massa saat ini telah sangat maju, karena media ikut serta dalam kehidupan kita serta menjadi unsur penting dalam pergaulan sosial di zaman teknologi saat ini. Era globalisasi saat ini, Informasi merupakan suatu hal yang sangat penting guna mengetahui keadaan dan perkembangan kondisi yang ada di lingkungan daerah organisasi maupun di negara yang terjadi saat ini. Dalam organisasi atau perusahaan apapun, baik bisnis ataupun pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting.

Sumber Daya Manusia merupakan peranan serta faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia mempunyai peran dalam mengelola serta memperhatikan aspek-aspek yang penting yang ada didalam organisasi atau perusahaan. Untuk menghadapi globalisasi seperti saat ini, pengetahuan dan informasi sangatlah penting guna memperhatikan apa saja hal yang penting diperhatikan sebelum mengambil keputusan atau kebijakan. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang informasi surat kabar yakni Surat Harian Umum Lampung Post, salah satu unit usaha di bawah naungan PT Masa Kini Mandiri menyajikan sebuah berita maupun menerbitkan sebuah iklan, Lampung Post adalah salah satu surat kabar ternama di Lampung. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Lampung Post yang beralamatkan Jalan Soekarno – Hatta No. 108 , Hajimena, Rajabasa, Kota Bandar Lampung 35142.

Lampung Post adalah termasuk surat kabar yang tertua di Provinsi Lampung yang berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia No. 0148/SK/DIRJEN/PG/SIT/1974 pada tanggal 17 Juli 1974. Kemudian untuk memperoleh izin usaha penerbit pers (SIUPP) sesuai dengan undang-undang no.21 tahun 1928, maka yayasan masa kini dirubah bentuknya menjadi PT Masa Kini Mandiri, dengan akta No.144 tanggal 28 september 1985. Lampung Post memiliki banyak tenaga kerja, baik tenaga kerja tetap, kontrak, maupun honor. Peneliti ingin lebih memfokuskan penelitian pada karyawan tetap yang ada di Lampung Post. Berikut data mengenai jumlah karyawan pada setiap departemen pada surat kabar harian Lampung Post tahun 2018:

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Lampung Post Tahun 2018**

| No           | Departemen | Jumlah Karyawan |
|--------------|------------|-----------------|
| 1            | Pimpinan   | 2               |
| 2            | SDM        | 4               |
| 3            | Legal      | 2               |
| 4            | Keuangan   | 14              |
| 5            | Iklan      | 10              |
| 6            | Sirkulasi  | 18              |
| 7            | IT         | 5               |
| 8            | Umum       | 15              |
| 9            | Percetakan | 18              |
| 10           | Redaksi    | 64              |
| 11           | Pembelian  | 1               |
| 12           | Promosi    | 3               |
| 13           | Perwakilan | 9               |
| 14           | Keamanan   | 1               |
| <b>Total</b> |            | <b>166</b>      |

Sumber : Lampung Post 2018

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan tetap yang ada di Lampung Post sebanyak 166 karyawan, Setiap unit atau departemen memiliki kepala bagian masing masing yang dapat mengatur dan mengkoordinir anggotanya, terdapat juga beberapa asisten di beberapa bagian. Setiap departemen memiliki tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaannya untuk mencapai target kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan.

Menurut Wilson Bangun (2012), Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Kinerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, berdasarkan hasil wawancara penilaian kinerja Lampung Post dilakukan 1 kali dalam 1 tahun dimana penilaian pimpinan karyawan Lampung Post dinilai langsung oleh pimpinan pusat PT Masa Kini Mandiri. Di Lampung Post beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja yang dimana tidak mencapai target rata-rata kinerja yang sudah ditetapkan dan kurang memenuhi standar penilaian kinerja karyawan. Standar penilaian kinerja karyawan Lampung Post memiliki beberapa kriteria yang perlu dilakukan dan dipenuhi oleh karyawan, dimana terdapat range nilai atau huruf mutu dalam penilaian terhadap kinerja karyawan seluruh departemen. Berikut standar penilaian Kinerja Karyawan Lampung Post :

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan Lampung Post Tahun 2018**

| Kriteria  | Range Nilai                               | Huruf Mutu         | Keterangan                                       |
|---|---|--------------------|--|
| Produktivitas Kerja                                     | 85 – 100<br>70 – 84<br>55 – 69<br>40 – 54 | A<br>B<br>C<br>D/E | Sangat Baik<br>Baik<br>Cukup Baik<br>Kurang Baik |
| Penguasaan Materi Pekerjaan                             |   |                    |  |
| Ketelitian  |   |                    |  |
| Kecepatan/Ketepatan Sesuai Kebutuhan Posisi Atau Bagian |   |                    |  |
| Tanggung Jawab  |   |                    |  |
| Kualitas Dan Kuantitas                                  |   |                    |  |
| Kondite (Kehadiran, Etika Dan Taat)                     |   |                    |  |
| Kerjasama   |   |                    |  |
| Pengembangan Diri                                       |   |                    |  |
| Tepat Waktu   |   |                    |  |
| Inisiatif/Usulan  |   |                    |  |

Sumber : Lampung Post 2018

Dari tabel 1.2 standar penilaian diatas bahwa karyawan harus memenuhi target penilaian yang sudah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat dikategorikan baik oleh manajer dan pimpinan. Lampung Post mewajibkan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai kemampuan dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan diminta untuk memenuhi tugas atau kewajiban sesuai kriteria yang ada pada setiap departemen dan jabatan yang ia dapat. Hasil wawancara dengan pihak HRD, karyawan di berbagai departemen memiliki kinerja yang kurang maksimal sehingga menyebabkan terjadi penurunan kinerja baik didepartemen maupun perusahaan. Kinerja dapat dikategorikan baik apabila karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik, penguasaan materi pekerjaan, ketelitian, kecepatan/ketepatan sesuai kebutuhan posisi atau bagian setiap departemen serta memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kualitas dan kuantitasnya, kondite (kehadiran, etika dan taat), kerjasama, pengembangan diri, tepat waktu dan adanya inisiatif/usulan. Didapat data target dan realisasi penilaian dari setiap departemen karyawan Lampung Post. Berikut adalah data target dan realisasi penilaian kinerja karyawan Lampung Post :

**Tabel 1.3**  
**Target dan Realisasi Penilaian Kinerja Lampung Post 2018**

| <b>Departemen</b> | <b>Target Penilaian</b> | <b>Realisasi Penilaian</b> | <b>Tingkat Pencapaian</b> |
|-------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Pimpinan          | 90                      | 80                         | 89%                       |
| SDM               | 90                      | 80                         | 89%                       |
| Legal             | 90                      | 76                         | 84%                       |
| Keuangan          | 90                      | 78                         | 87%                       |
| Iklan             | 90                      | 68                         | 76%                       |
| Sirkulasi         | 90                      | 72                         | 80%                       |
| IT                | 90                      | 78                         | 87%                       |
| Umum              | 90                      | 63                         | 70%                       |
| Percetakan        | 90                      | 83                         | 92%                       |
| Redaksi           | 90                      | 74                         | 82%                       |
| Promosi           | 90                      | 81                         | 90%                       |
| Perwakilan        | 90                      | 73                         | 81%                       |
| Pembelian         | 90                      | 77                         | 86%                       |
| Keamanan          | 90                      | 75                         | 83%                       |
| <b>Rata-rata</b>  |                         |                            | 84%                       |

Sumber : Data diolah Lampung Post 2018

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan seluruh departemen pada tahun 2018 sebesar 84%, yang dimana pada tahun 2018 perusahaan menetapkan target nilai sebesar 90 serta untuk rata-rata pencapaian minimal yang harus dicapai oleh seluruh karyawan sebesar 89% sehingga dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal. Sehingga pada tahun 2018, kinerja karyawan masih dikatakan kurang optimal yang dimana kinerja karyawan menurun dipengaruhi beberapa departemen yang mendapat nilai dibawah target penilaian dan nilai pencapaian rata-rata. Hasil dari target dan realisasi penilaian terjadi ketidak sesuaian dengan target yang sudah ditetapkan, sehingga mengindikasikan terdapat masalah kinerja karyawan untuk dapat memenuhi standar penilaian dan mencapai nilai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik banyak hal penyebab dan pemicunya yakni seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, budaya organisasi, atau komitmen organisasi. Banyak hal yang menjadi penyebab dan pemicu kinerja karyawan menjadi lebih baik, akan tetapi peneliti lebih memfokuskan ke Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

Peneliti ini sudah melakukan wawancara untuk menanyakan tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi serta Kinerja karyawan pada Ibu Supraptiningsih Manajer HRD Lampung Post. Berdasarkan penjelasan HRD budaya yang ada sudah coba diterapkan pada karyawan namun belum seluruhnya dilakukan karyawan, Untuk komitmen beberapa karyawan cukup tinggi, namun beberapa karyawan masih kurang memiliki komitmen sehingga perusahaan mencoba menumbuhkan rasa kekeluargaan agar komitmen ada pada diri karyawan. Perihal kinerja karyawan diminta loyal dan jujur terhadap pekerjaan, beberapa departemen mencapai target namun ada pula yang kurang memenuhi target penilaian sesuai yang telah ditetapkan.

Lampung Post memiliki Budaya Organisasi yang baik yang dimana sudah coba dilakukan serta diterapkan pada karyawan, namun masih terdapat beberapa karyawan yang tidak melakukan kebiasaan atau budaya yang berlaku diperusahaan. Berikut Slogan Budaya Lampung Post :

**Tabel 1.4**  
**Slogan – slogan Budaya Organisasi pada Lampung Post**

| Slogan  | Isi Konten                             |
|---|--|
| Persaingan dalam harmoni yang berdasarkan keterbukaan & kebersamaan, dengan menjunjung tinggi nilai – nilai | 1. Loyal , Jujur , Berdedikasi Tinggi. |
|   | 2. Tulus , Ikhlas , Sabar.             |
|   | 3. Tegas, Ramah.                       |
|   | 4. Saling Menolong, Saling Menghormati |
|   | 5. Adil, dan Manusiawi.                |

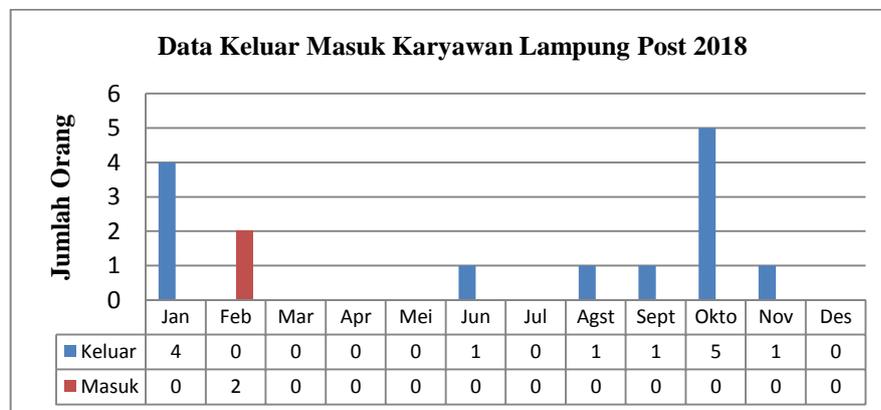
Sumber : Lampung Post 2018

Budaya organisasi Lampung Post sudah dapat dikategorikan baik, Budaya Organisasi menurut Robbins (2017) bahwa suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Saat wawancara diketahui bahwa Budaya Organisasi sudah diterapkan di Lampung Post guna mendukung dan membantu kinerja karyawan agar lebih baik, akan tetapi dalam penerapannya karyawan belum seluruhnya melakukan dan menerapkannya seperti loyal dan jujur, beberapa karyawan masih memiliki jiwa yang kurang loyal dalam bekerja diperusahaan seperti kurangnya kepatuhan akan aturan atau kurangnya rasa setia pada perusahaan dan masih terdapat ketidak jujuran dalam bekerja seperti tidak hadir tepat waktu, kurang cepat dan tepat dalam penyelesaian tugas.

Sedangkan kejujuran adalah hal yang penting, rasa saling tolong menolong masih kurang antara karyawan lama maupun baru. Seperti kurang membantu rekan kerja dalam penyelesaian tugas yang sulit, kurang ikut serta membantu dan berkerjasama untuk pencapaian target divisi atau antar divisi. Beberapa karyawan tidak menerapkan budaya organisasi yang dimana memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga budaya yang kurang diterapkan dapat kurang memenuhi budaya organisasi yang ada diperusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, Komitmen Organisasi karyawan sudah lama bekerja beberapa dapat dikatakan baik. Namun untuk komitmen karyawan baru, atau karyawan yang masa kerja masih dalam jangka 1-2 tahun belum memiliki rasa loyalitas terhadap organisasi, kurangnya rasa setia, kebanggaan dan merasa untuk tetap tinggal karena merasa memiliki perusahaan.

Komitmen Organisasi menurut Mayer dan Allen dalam Frecilia Nanda (2017), adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi dari diri karyawan menjadi hal yang penting bagi karyawan karena dengan komitmen yang baik maka karyawan akan memiliki loyalitas terhadap organisasi yang berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, namun apabila komitmen organisasi kurang atau buruk maka akan menyebabkan kurang optimalnya kinerja yang dihasilkan serta menjadi salah satu penyebab keluarnya karyawan dari organisasi. Berikut Data Keluar Masuknya Karyawan Lampung Post :



Gambar Grafik 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan Lampung Post,  
Sumber : Lampung Post 2018

Dapat dilihat dari grafik 1.1 keluar masuk karyawan selama tahun 2018 mengindikasikan Komitmen Organisasi karyawan Lampung Post dapat dikategorikan masih kurang, dalam satu tahun bulan januari sebanyak 4 orang karyawan keluar, dibulan Juni, Agustus, September, November 1 orang karyawan yang keluar dan yang terbanyak terjadi pada bulan Oktober sebanyak 5 orang.

Dalam kurun waktu satu tahun karyawan yang masuk hanya ada 2 orang pada bulan Februari, sehingga dapat dilihat beberapa karyawan masih ada keinginan untuk bekerja ditempat lain dan tidak menjadikan Lampung Post sebagai tempat bekerja dalam waktu lama, sehingga komitmen organisasi karyawan dapat dikategorikan cukup rendah.

Peneliti ingin menguji apakah Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan yang ada di Lampung Post. Berdasarkan uraian diatas oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti yakni adalah Budaya Organisasi dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan perusahaan Lampung Post. Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post?
2. Apakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post?
3. Apakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Lampung Post.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Lampung Post.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Lampung Post yang beralamatkan di Jalan Soekarno-Hatta No. 108, Hajimena, Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan untuk menambahkan ilmu tentang Manajemen Sumberdaya Manusia khususnya tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan memberikan bahan pertimbangan serta referensi dibidang Sumber Daya Manusia, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja yang ada di Lampung Post.

### **1.5.3 Bagi Akademisi dan Institusi**

Penelitian ini diharapkan menambah bahan pembelajaran serta referensi dibidang Sumber Daya Manusia, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **1.6.1 BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang “Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post”.

### **1.6.2 BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian, kerangka pikir dan hipotesis.

### **1.6.3 BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, persyaratan analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

### **1.6.4 BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post.

### **1.6.5 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Budaya Organisasi**

##### **2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Frecilia Nanda (2017), menyimpulkan pengertian Budaya Organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya. Menurut Schein dalam Frecilia Nanda (2016), Budaya Organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya Organisasi menurut Robbins (2017) bahwa suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya Organisasi atau perusahaan adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung cukup lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan, dan manajer perusahaan.

Budaya Organisasi atau Kerja menurut Robbins (2017) yang menekankan pada membangun kekuatan pekerja, memberikan imbalan yang lebih dari pada memberikan hukuman, serta menekankan pada vitalitas dan pertumbuhan individu. Dari beberapa pendapat diatas dapat definisikan bahwa Budaya Organisasi adalah berbagi arti dan membedakan organisasi yang dimiliki dengan organisasi lain. Serta Budaya Organisasi juga sebagai pola dasar untuk bertindak dalam memecahkan masalah dan menjadi suatu kebiasaan yang yang diterapkan dalam pendorong untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan, dan anggota perusahaan lainnya.

### 2.1.2 Ciri-ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2017), ada 7 ciri-ciri Budaya Organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian pada hal detail, di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
3. Orientasi pada manfaat, di mana manajemen memfokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. Orientasi pada orang, di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaat keputusan manajemen pada orang dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim, di mana aktivitas kerja diorganisasi lebih berdasarkan pada tim daripada individual.
6. Agresivitas, di mana orang Budaya Organisasi cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada *easy going*.
7. Stabilitas, di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga *status quo* sebagai lawan dari perkembangan.

### 2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2017) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam suatu organisasi, adapun fungsi budaya tersebut adalah :

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda.
2. Budaya organisasi menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada diri pribadi seseorang.
4. Budaya mendorong stabilitas dari sistem sosial, budaya berfungsi sebagai pengambil perasaan dan mekanisme pengendalian yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### **2.1.4 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2017) mengemukakan dimensi atau indikator Budaya Organisasi meliputi :

1. Inovasi memperhitungkan resiko, didorong untuk menjadi inovatif dan dalam memperhitungkan suatu resiko atau dampak yang akan terjadi didalam suatu organisasi yang dijalani.
2. Memberi perhatian detail, para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presis, analisis, dan memperhatikan detail.
3. Orientasi pada hasil, manajemen menitik beratkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Berorientasi kepada individu dan semua kepentingan anggota, suatu organisasi haruslah memiliki orientasi atau target capaian terhadap tujuan organisasi dan memenuhi tercapainya kepentingan anggota dalam organisasi.
5. Agresif dalam bekerja, sikap pro-aktif yang diperlihatkan oleh individu atau kelompok didalam menghadapi segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi tersebut.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, bagi sebuah organisasi besar menjaga stabilitas kerja menjadi sebuah keharusan.

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2008) adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya mempertahankan keanggotaan organisasi. Komitmen Organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Novita Indriana (2017), komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Mayer dan Allen dalam Frecilia Nanda (2017), Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Dari beberapa pendapat diatas dapat definisikan bahwa Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis karyawan dimana adanya rasa hubungan dengan organisasi, serta adanya rasa mengenal dan terikat terhadap keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya, serta memihak organisasi tersebut.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi menurut Allen dan Mayer (2012).

1. Karakteristik pribadi individu Karakteristik pribadi individu terbagi ke dalam dua variabel yaitu:
  - a. Variabel demografis Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi, dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi.
  - b. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Hal-hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik, variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik organisasi Termasuk dalam karakteristik organisasi yaitu struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
3. Pengalaman selama berorganisasi Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

### **2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator Komitmen menurut Allen dan Mayer dalam Frecilia Nanda (2017) Komitmen Organisasi dibagi menjadi 3 berdasarkan sumbernya yaitu :

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*), keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi, karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi.
2. Komitmen Kontinu (*continuance commitment*), komitmen ini berkaitan dengan menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*), komitmen yang menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, dan kebahagiaan.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), Kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins dan Mary coulter (2010), kinerja digunakan untuk menetapkan dalam mengevaluasi kerja dan bagaimana para atasan mengevaluasi kinerja karyawan dengan fungsi penilaian kinerja beragam.

Dalam masalah penilaian kerja para manajer mengalami masalah dalam memberikan penilaian atas kinerja karyawan yang kurang berprestasi. Menilai seseorang memang tidaklah mudah apalagi menyangkut karyawan yang pekerjaannya kurang baik. Tetapi manajer dapat melakukan hal ini dengan baik melalui metode penilaian kerja. Menurut Wilson Bangun (2012), Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat didefinisikan bahwa Kinerja adalah berpengaruh terhadap kinerja organisasi, serta kinerja berguna untuk menetapkan mengevaluasi fungsi penilaian atas kinerja karyawan, perbandingan hasil yang dicapai melalui kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dan prestasi kerja karyawan.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2007), menyatakan bahwa di dalam suatu organisasi, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*);

1. Faktor Kemampuan (*ability*), bahwa kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality ( *knowledge + skill* ), artinya jika karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi (*motivation*), merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Wilson Bangun (2012) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan, adalah setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas, adalah diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, adalah tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Kehadiran, adalah suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya
5. Kemampuan kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk beberapa jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

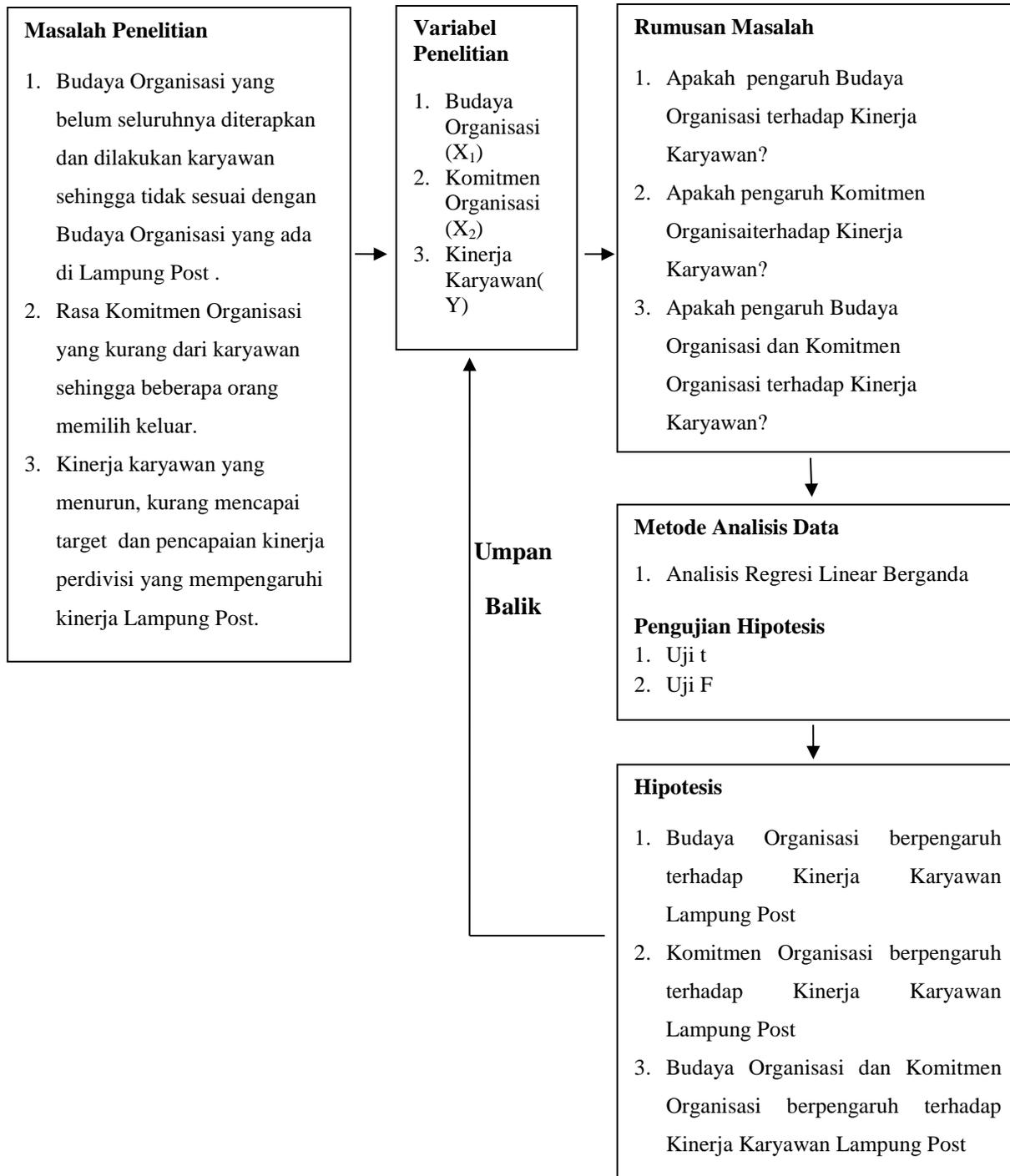
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti  | Judul Penelitian   | Jenis Penelitian | Hasil Penelitian   |
|----|---|--|------------------|--|
| 1  | Jerry Marcellinus Logahan; Sherley Marcheline Aesaria.<br>Vol 5 No. 2<br>2014 | Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat | Kuantitatif      | Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi |
| 2  | Yonathan Steve Kosasih; Eddy Madiono Sutanto.<br>Vol 2 No 1.<br>2014          | Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (PT Rajawali Citramas Mojokerto)                   | Kuantitatif      | Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan   |
| 3  | Muhammad Ihsan; Sulastini; Saladin Ghalib.<br>Vol 2 No. 1<br>2014             | Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Barito Post        | Kuantitatif      | Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan              |

|   |  |   |             |  |
|---|--|---|-------------|--|
| 4 | Frecilia Nanda<br>Melvani.<br>Vol 15. 2016 | Pengaruh Budaya<br>Organisasi dan Komitmen<br>Organisasi Terhadap<br>Kinerja Pegawai Badan<br>Promosi dan Perizinan<br>Penanaman Modal Daerah<br>Provinsi Sumatera Selatan.   | Kuantitatif | Budaya Organisasi<br>dan Komitmen<br>Organisasional<br>berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>Kinerja Pegawai   |
| 5 | Novita<br>Indriana.<br>Vol 4 No.2<br>2017  | Pengaruh Kualitas Sumber<br>Daya Manusia, Komitmen<br>Organisasi, Budaya<br>Organisasi, dan Motivasi<br>Kerja Terhadap Kinerja<br>Organisasi Satuan Kerja<br>Perangkat Daerah (Studi<br>Empiris Pada SKPD<br>Kabupaten Kuantan<br>Singingi) | Kuantitatif | Kualitas Sumber<br>Daya Manusia,<br>Komitmen<br>Organisasi, Budaya<br>Organisasi, dan<br>Motivasi Kerja<br>berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>Kinerja |

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan di antara dua variabel atau lebih.

### 2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teoritis pemikiran, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya :

Budaya Organisasi adalah keyakinan, nilai-nilai dan norma yang berlaku yang menjadi pedoman karyawan untuk menjadikannya bagian dari dirinya untuk menjalani kehidupan dilingkungan kerja guna membantu dan menumbuhkan budaya yang ada diorganisasi tersebut. Budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan bertambah baik. Menurut Schein dalam Frecilia Nanda (2016), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Budaya Organisasi menurut Robbins (2017) bahwa suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya Organisasi atau perusahaan adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung cukup lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan, dan manajer perusahaan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post (Y)

### 2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teoritis pemikiran, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya :

Komitmen Organisasi adalah seseorang memiliki keputusan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut, dimana seseorang itu juga memiliki rasa terikat dan tergantung pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2008) adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Mayer dan Allen dalam Frecilia Nanda (2017), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi yang baik adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, Sehingga jika Komitmen yang dimiliki sudah ada maka seorang karyawan akan bekerja secara baik dan optimal guna mendukung dan membantu kemajuan organisasinya.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2 : Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post (Y)

### **2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dari teoritis pemikiran, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya :

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana Budaya Organisasi yang baik dan sesuai dengan kepribadian serta menjadi bagian dari diri individu tersebut maka tumbuhlah rasa memiliki atau komitmen terhadap organisasinya, karena kesesuaian akan budaya, dan mempertahankan keanggotaannya di organisasi sehingga membantu diri individu menjadi lebih baik serta bekerja secara optimal untuk memajukan dan membangun organisasi tersebut.

Menurut Wilson Bangun (2012), Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Seseorang yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang baik telah ditetapkan oleh perusahaan. Budaya Organisasi menurut Robbins (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi. Menurut Mayer dan Allen dalam Frecilia Nanda (2017), Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3 : Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)  
berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post (Y)



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016), jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif, dengan Metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian Asosiatif yaitu bentuk penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian dalam penelitian ini yang mencari hubungan dan pengaruh antara satu variabel *independent* (bebas) yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel *dependent* (terikat) yaitu Kinerja Karyawan Lampung Post (Y).

#### **3.2 Sumber Data**

Menurut Anwar Sanusi (2017) Sumber data cenderung pada pengertian darimana (sumbernya) data itu berasal. Berdasarkan hal itu data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan pada responden yakni karyawan tetap Lampung Post pada tahun 2018 tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Lampung Post.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan data yang ada diperusahaan.

Menurut Anwar Sanusi (2017), Sumber data didapat dari sumbernya pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data yang digolongkan menjadi dua yaitu primer dan sekunder.

Adapun metode pengumpulan data primer yang dilakukan oleh penulis yakni Kuesioner, Menurut Anwar Sanusi (2017) kuesioner adalah pengumpulan data melalui daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yang sudah tersusun secara cermat sesuai dengan penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner pengumpulan data bersumber dari pernyataan yang dijawab oleh responden yakni karyawan Lampung Post.

Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah Likert. Menurut Anwar Sanusi (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Pengukuran untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala Likert**

| PENILAIAN                 | SKOR |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Netral (N)                | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: Anwar Sanusi (2017)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Lampung Post pada tahun 2018 adalah sebanyak 166 orang.

### 3.4.2 Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2017) sampel adalah cara peneliti mengambil contoh dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak. Metode yang digunakan adalah *Probability Sampling*, dan teknik yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling* dan *Simple Random Sampling*. *Stratified Random Sampling* merupakan cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) didalam populasi. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Lampung Post. Penelitian menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh *Slovin*. Dalam penelitian ini sampel menggunakan rumus *Slovin* yaitu :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan berkisar 1 – 15%. Misalnya kita ambil 10% kesalahan yang dapat ditolerir.

Berdasarkan rumus diatas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1 + N e)^2} \\ n &= \frac{166}{1 + 166 (0,1)^2} \\ n &= \frac{166}{1 + 1,66} = 62,40 \end{aligned}$$

= 62,40 dibulatkan menjadi responden 62

Maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 62, sampel yang diambil berjumlah 62 yang sebelumnya berdasarkan perhitungan rumus *Slovin* sebesar 62,40. Jumlah sampel dibulatkan menjadi 62 dikarenakan dalam penarikan jumlah sampel tidak bisa berupa bilangan desimal.

Berikut adalah tabel *Stratified Random Sampling* :

**Tabel 3.2**  
*Stratified Random Sampling*

| No           | Departemen | Jumlah Karyawan | Perhitungan 62     |
|--------------|------------|-----------------|--------------------|
| 1            | Pimpinan   | 2               | $(2/166)*62 = 1$   |
| 2            | SDM        | 4               | $(4/166)*62 = 2$   |
| 3            | Legal      | 2               | $(2/166)*62 = 1$   |
| 4            | Keuangan   | 14              | $(14/166)*62 = 5$  |
| 5            | Iklan      | 10              | $(10/166)*62 = 4$  |
| 6            | Sirkulasi  | 18              | $(18/166)*62 = 6$  |
| 7            | IT         | 5               | $(5/166)*62 = 2$   |
| 8            | Umum       | 15              | $(15/166)*62 = 5$  |
| 9            | Percetakan | 18              | $(18/166)*62 = 6$  |
| 10           | Redaksi    | 64              | $(64/166)*62 = 24$ |
| 11           | Pembelian  | 1               | $(1/166)*62 = 1$   |
| 12           | Promosi    | 3               | $(3/166)*62 = 1$   |
| 13           | Perwakilan | 9               | $(9/166)*62 = 3$   |
| 14           | Keamanan   | 1               | $(1/166)*62 = 1$   |
| <b>TOTAL</b> |            | <b>166</b>      | <b>62</b>          |

### 3.5 Variabel Penelitian

Menurut Anwar Sanusi (2017) variabel penelitian adalah telah dinyatakan secara eksplisit pada masalah penelitian dan dipertegas lagi pada perumusan hipotesis.

#### 3.5.1 Variabel Bebas / Independent

Menurut Anwar Sanusi (2017), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2).

### 3.5.2 Variabel Terikat / Dependent

Menurut Anwar Sanusi (2017), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel ini juga sering disebut variabel *output*, kriteria, dan konsikuen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, Dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

| VARIABEL                 | DEFINISI KONSEP  | DEFINISI OPERASIONAL   | INDIKATOR   | SKALA    |
|--------------------------|--|--|---|----------|
| Budaya Organisasi (X1)   | Budaya Organisasi menurut Robbins (2017) bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi.                             | Suatu persepsi dan kebiasaan yang dipakai oleh anggota organisasi Lampung Post secara terus-menerus yang membedakan anggota dengan organisasi lainnya.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi memperhitungkan resiko</li> <li>2. Memperhatikan detail</li> <li>3. Berorientasi terhadap hasil</li> <li>4. Berorientasi kepada individu dan anggota</li> <li>5. Agresif dalam bekerja</li> <li>6. Mempertahankan stabilitas kerja</li> </ol> | Interval |
| Komitmen Organisasi (X2) | Menurut Mayer dan Allen dalam Frecilia Nanda (2016) Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. | Rasa atau keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi atau perusahaan Lampung Post karena merasa memiliki bagian atau merasa nyaman untuk tetap mempertahankan keanggotaan karyawan dalam organisasi Lampung Post. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Afektif</li> <li>2. Komitmen Kontinu</li> <li>3. Komitmen Normatif</li> </ol>  | Interval |

|                      |  |  |  |          |
|----------------------|--|--|--|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Wilson Bangun (2012), Kinerja ( <i>performance</i> ) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. | Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan Lampung Post dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, dengan memenuhi standar penilaian atau pekerjaan organisasi Lampung Post. | 1. Jumlah pekerjaan<br>2. Kualitas<br>3. Ketepatan Waktu<br>4. Kehadiran<br>5. Kemampuan kerjasama | Interval |
|----------------------|--|--|--|----------|

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah variabel X1 yaitu Budaya Organisasi, X2 yaitu Komitmen Organisasi dan variabel Y yaitu Kinerja karyawan. Uji prasyarat instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017) uji validitas adalah penentuan dengan mengkorelasikan antara pertanyaan dan pernyataan yang diperoleh dari semua setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Jika skor setiap tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu maka dapat dikatakan alat pengukur valid. Untuk menguji validitas, peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dalam penelitian ini uji validitas menggunakan SPSS versi 20.0. Untuk nilai koefisien korelasi hasil sig dan alpha atau hasil perhitungan dibandingkan dengan r dalam tabel, dengan alfa 5% (N-2).

Uji Validitas diukur melalui kriteria berikut ini:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Anwar Sanusi (2017) perhitungan reliabilitas dilakukan dengan cara belah dua, yaitu membelah kuesioner menjadi dua bagian. Bagian pertama bernomor ganjil dan bagian kedua bernomor genap. Selanjutnya, skor total dari masing-masing belahan itu dikolerasikan dengan rumus *product moment* sebagaimana menghitung validitas.

Koefisien kolerasi yang diperoleh tersebut dimasukkan ke dalam rumus Spearman-Brown, Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai  $r_{sb}$  = Reliabel hasil perhitungan lebih besar daripada nilai  $r$  dalam tabel alfa 5% (N-2).

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Alpha > 0,60 konstruk (variabel) memiliki reliabilitas
- Alpha < 0,60 konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas

**Tabel 3.4**  
**Interprestasi Koefisien r**

| Koofisien R   | Interpretasi  |
|---------------|---------------|
| 0,000 – 0,200 | Sangat rendah |
| 0,201 – 0,400 | Rendah        |
| 0,401 – 0,600 | Sedang        |
| 0,601 – 0,800 | Cukup tinggi  |
| 0,801 – 1,000 | Sangat tinggi |

Sumber : Anwar Sanusi (2017)

## 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilihat dari histogram, *normal probability plot* atau dengan uji statistik *One Sample Kolmogorof Smirnov*. Pada uji K- S data dikatakan normal apabila nilai Sig n > 0,05.

Prosedur pengujian:

- a.  $H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.  
 $H_a$  : Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.
- b. Apabila nilai (sig)  $< 0,05$  berarti sampel tidak normal.  
 Apabila nilai (sig)  $> 0,05$  berarti sampel normal.
- c. Pengujian normalitas data melalui Program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).
- d. Kesimpulan dari butir a dan b, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas (sig)  $> 0,05$  normal atau sebaliknya yaitu tidak normal.

### 3.8.2 Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2013) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Prosedur pengujian:

- a.  $H_0$  : Model regresi berbentuk linier.  
 $H_a$  : Model regresi tidak berbentuk linier.
- b. Jika probabilitas (sig)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.  
 Jika probabilitas (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
- c. Pengujian linieritas data melalui Program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).
- d. Kesimpulan dari butir a dan b, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas (sig)  $> 0,05$  berbentuk linier atau sebaliknya tidak berbentuk linier.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Anwar Sanusi (2017) pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Mengukur Multikoloniearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, Jika besar VIF  $< 10$  atau mendekati 1 maka mencerminkan tidak Multikolinearitas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinearitas  
Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinearitas
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinearitas  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinearitas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

### 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis telah diajukan.

#### 3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2017) Regresi Linear Berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post maka digunakan metode analisis data secara kuantitatif menggunakan regresi linier berganda. Uji ini dilakukan untuk melakukan pengujian pengaruh antara variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Y)

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi (X1)

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi (X2)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji t dan Uji F. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis data.

#### 3.10.1 Uji t

Menurut Sugiyono (2012), Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual yang menunjukkan pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji t, perlu diketahui nilai dari  $t_{tabel}$  sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus  $df = n - 2$ . Setelah didapatkan nilai df, kita dapat melihat nilai  $t_{tabel}$  pada tabel nilai t yang ada.

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan:

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Atau

Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

#### a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post

$H_0$  : Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lampung Post.

$H_a$  : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lampung Post.

#### b. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post

$H_0$  : Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lampung Post.

$H_a$  : Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lampung Post.

### 3.10.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2012), uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

#### **Uji F : Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post**

Ho : Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post.

Ha : Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
  - Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.
  - Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Menentukan nilai-nilai titik kritis untuk F Tabel pada  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$
- c. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha (0,05)$  dengan kriteria sebagai berikut:
  - Jika nilai sig  $< 0,05$  maka Ho ditolak
  - Jika nilai sig  $> 0,05$  maka Ho diterima
- d. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis, hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin dan masa kerja. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 62 karyawan Lampung Post, pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) seri 20.0.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Lampung Post berjumlah 62 orang. Untuk mengetahui data usia, jenis kelamin dan masa kerja responden, dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No            | Usia (tahun) | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|---------------|--------------|----------------|----------------|
| 1             | 20 – 30      | 16             | 25,8 %         |
| 2             | 31 – 40      | 10             | 16,1 %         |
| 3             | 41 – 50      | 24             | 38,7 %         |
| 4             | ≥ 50         | 12             | 19,4%          |
| <b>Jumlah</b> |              | <b>62</b>      | <b>100</b>     |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil data tabel 4.1 bahwa karakteristik responden untuk usia didominasi karyawan Lampung Post berusia berkisar 41-50 tahun yakni sebanyak 24 orang.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 1             | Laki-laki     | 39             | 62,9 %         |
| 2             | Perempuan     | 23             | 37,1 %         |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>62</b>      | <b>100</b>     |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil data tabel 4.2 bahwa karakteristik responden untuk jenis kelamin didominasi karyawan laki-laki Lampung Post yakni sebanyak 39 orang.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No            | Masa Kerja (tahun) | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|---------------|--------------------|----------------|----------------|
| 1             | 0 – 1              | 1              | 1,6 %          |
| 2             | 1 – 2              | 3              | 4,8 %          |
| 3             | 2 – 3              | 9              | 14,5 %         |
| 4             | $\geq 3$           | 49             | 79,0 %         |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>62</b>      | <b>100</b>     |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil data tabel 4.3 karakteristik responden untuk lama masa kerja karyawan Lampung Post didominasi oleh responden dengan masa kerja berkisar  $\geq 3$  tahun yakni sebanyak 49 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)**

| No | Pernyataan  | Jawaban |      |    |      |    |      |    |     |     |   |
|----|---|---------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|
|    |   | SS      | %    | S  | %    | N  | %    | TS | %   | STS | % |
| 1  | Pimpinan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat cepat selesai dan aman  | 24      | 38,7 | 29 | 46,8 | 9  | 14,5 | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 2  | Karyawan sering diminta untuk memberikan ide baru dalam setiap masalah yang dihadapi                    | 15      | 24,2 | 33 | 53,2 | 9  | 14,5 | 5  | 8,1 | 0   | 0 |
| 3  | Karyawan diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat                                  | 21      | 33,9 | 34 | 54,8 | 7  | 11,3 | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 4  | Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus karyawan lakukan     | 21      | 33,9 | 36 | 58,0 | 5  | 8,1  | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 5  | Merasa harus terus memberikan yang terbaik untuk pencapaian tujuan perusahaan                           | 23      | 37,1 | 32 | 51,6 | 7  | 11,3 | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 6  | Melakukan dengan baik setiap tugas yang diberikan   | 23      | 37,1 | 35 | 56,5 | 4  | 6,4  | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 7  | Merasa senang saat bersama rekan kerja yang lain dalam penyelesaian pekerjaan                           | 17      | 27,4 | 40 | 64,5 | 5  | 8,1  | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 8  | Perusahaan selalu mengutamakan kepentingan anggotanya   | 15      | 24,2 | 33 | 53,2 | 13 | 21,0 | 1  | 1,6 | 0   | 0 |
| 9  | Karyawan diminta untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan | 13      | 21,0 | 40 | 64,5 | 9  | 14,5 | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 10 | Dalam bekerja karyawan berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tanpa pengawasan                   | 24      | 38,7 | 31 | 50,0 | 7  | 11,3 | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 11 | Dapat selalu diandalkan untuk menjaga stabilitas pekerjaan dengan baik                                  | 18      | 29,1 | 34 | 54,8 | 10 | 16,1 | 0  | 0   | 0   | 0 |

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X1) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak atau besar yang dipilih responden adalah jawaban Setuju (S) pada pernyataan no 7 yaitu “Merasa senang saat bersama rekan kerja yang lain dalam penyelesaian pekerjaan” dan no 9 yaitu “Saya diminta untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya” sebesar 64,5%.

Sedangkan pernyataan paling sedikit atau kecil yang dipilih responden yakni pernyataan no 8 “Perusahaan selalu mengutamakan kepentingan anggotanya” dengan jawaban Tidak Setuju (TS) sebesar 1,6%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

| No | Pernyataan   | Jawaban |      |    |      |    |      |    |     |     |   |
|----|--|---------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|
|    |  | SS      | %    | S  | %    | N  | %    | TS | %   | STS | % |
| 1  | Perusahaan merupakan bagian dari diri yang membuat nyaman        | 9       | 14,5 | 46 | 74,2 | 5  | 8,1  | 2  | 3,2 | 0   | 0 |
| 2  | Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi                      | 10      | 16,1 | 42 | 67,7 | 10 | 16,1 | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 3  | Perusahaan mewujudkan nilai nilai yang diharapkan karyawan       | 10      | 16,1 | 36 | 58,1 | 15 | 24,2 | 1  | 1,6 | 0   | 0 |
| 4  | Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat        | 13      | 21,0 | 23 | 37,1 | 21 | 33,9 | 5  | 8,1 | 0   | 0 |
| 5  | Rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan sangat tinggi          | 18      | 29,0 | 29 | 46,8 | 15 | 24,2 | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 6  | Merasa berat jika meninggalkan organisasi                        | 15      | 24,2 | 27 | 43,5 | 18 | 29,0 | 2  | 3,2 | 0   | 0 |
| 7  | Menganggap perusahaan adalah perusahaan terbaik                  | 13      | 21,0 | 38 | 61,3 | 10 | 16,1 | 1  | 1,6 | 0   | 0 |
| 8  | Menjaga nama baik dan citra perusahaan                           | 19      | 30,6 | 36 | 58,1 | 7  | 11,3 | 0  | 0   | 0   | 0 |
| 9  | Membela dan menjunjung tinggi perusahaan didepan perusahaan lain | 16      | 25,8 | 41 | 66,1 | 5  | 8,1  | 0  | 0   | 0   | 0 |

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel Komitmen Organisasi (X2) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak atau besar yang dipilih responden adalah jawaban Setuju (S) pada pernyataan no 1 yaitu “Perusahaan merupakan bagian dari diri yang membuat nyaman” sebesar 74,2%.

Sedangkan pernyataan paling sedikit atau kecil yang dipilih responden yakni no 3 “Perusahaan mewujudkan nilai nilai yang diharapkan karyawan” dan no 7 “Menganggap perusahaan adalah perusahaan terbaik” dengan jawaban Tidak Setuju (TS) sebesar 1,6%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

| No | Pernyataan  | Jawaban |      |    |      |    |      |    |      |     |     |
|----|---|---------|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|
|    |   | SS      | %    | S  | %    | N  | %    | TS | %    | STS | %   |
| 1  | Jumlah pekerjaan yang diselesaikan melebihi rata-rata karyawan lain                     | 10      | 16,1 | 31 | 50   | 14 | 22,6 | 6  | 9,7  | 1   | 1,6 |
| 2  | Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan baik pengetahuan dan keterampilan | 7       | 11,3 | 42 | 67,7 | 10 | 16,1 | 2  | 3,2  | 1   | 1,6 |
| 3  | Dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan   | 14      | 22,6 | 39 | 62,9 | 9  | 14,5 | 0  | 0    | 0   | 0   |
| 4  | Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan                   | 11      | 17,7 | 42 | 67,7 | 5  | 8,1  | 4  | 6,5  | 0   | 0   |
| 5  | Menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dengan memaksimalkan penggunaan waktu      | 17      | 27,4 | 32 | 51,6 | 12 | 19,4 | 1  | 1,6  | 0   | 0   |
| 6  | Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu                          | 17      | 27,4 | 31 | 50,0 | 12 | 19,4 | 2  | 3,2  | 0   | 0   |
| 7  | Rutin ikut serta dalam kegiatan forum atau rapat  | 8       | 12,9 | 34 | 54,8 | 12 | 19,4 | 8  | 12,9 | 0   | 0   |
| 8  | Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja     | 15      | 24,2 | 33 | 53,2 | 9  | 14,5 | 5  | 8,1  | 0   | 0   |
| 9  | Kerjasama sangat penting untuk membina hubungan antar karyawan                          | 19      | 30,6 | 34 | 54,8 | 8  | 12,9 | 1  | 1,6  | 0   | 0   |
| 10 | Mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam penyelesaian tugas                        | 16      | 25,8 | 34 | 54,8 | 11 | 17,7 | 1  | 1,6  | 0   | 0   |

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel Kinerja (Y) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak atau besar yang dipilih responden adalah jawaban Setuju (S) pada pernyataan no 2 yaitu “Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan baik pengetahuan dan keterampilan” dan no 4 yaitu “Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan’ sebesar 67,7%.

Sedangkan pernyataan paling sedikit atau kecil yang dipilih responden yakni pernyataan no 1 yaitu “Jumlah pekerjaan yang diselesaikan melebihi rata-rata karyawan lain”, dan no 2 yaitu “Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan baik pengetahuan dan keterampilan” dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 1,6%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah penentuan dengan mengkorelasikan antara pertanyaan atau pernyataan yang diperoleh dari semua setiap butir pertanyaan atau pernyataan, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan Lampung Post sebanyak 20 orang. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Uji Validitas diukur melalui kriteria berikut ini:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi (X1)**

| Item          | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Kesimpulan |
|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Pernyataan 1  | 0,763        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 2  | 0,716        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 3  | 0,727        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 4  | 0,694        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 5  | 0,627        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 6  | 0,849        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 7  | 0,539        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 8  | 0,519        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 9  | 0,861        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 10 | 0,817        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 11 | 0,785        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.468), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi adalah sebesar 0,861 pada item pernyataan nomor 9 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,519 pada item pernyataan nomor 8. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), bahwa dari semua 11 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuisisioner Komitmen Organisasi ( $X_2$ )**

| Item         | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Kesimpulan |
|--------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,485        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 2 | 0,649        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 3 | 0,755        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 4 | 0,613        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 5 | 0,668        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 6 | 0,472        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 7 | 0,686        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 8 | 0,686        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 9 | 0,749        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.468).

Dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi adalah sebesar 0,755 pada item pernyataan nomor 3 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,472 pada item pernyataan nomor 6. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), bahwa dari semua 9 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja (Y)**

| Item          | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Kesimpulan |
|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Pernyataan 1  | 0,476        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 2  | 0,640        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 3  | 0,674        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 4  | 0,737        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 5  | 0,573        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 6  | 0,582        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 7  | 0,827        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 8  | 0,796        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 9  | 0,709        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |
| Pernyataan 10 | 0,825        | 0,468       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid      |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kinerja (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0.468), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi adalah sebesar 0,827 pada item pernyataan nomor 7 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,476 pada item pernyataan nomor 1.

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Kinerja (Y), bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument kuesioner dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 (*Statistical Programd Service Solution*) yang akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien. Dari pengolahan data diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Interprestasi Koefisien r**

| Koofisien R   | Interpretasi  |
|---------------|---------------|
| 0,000 – 0,200 | Sangat rendah |
| 0,201 – 0,400 | Rendah        |
| 0,401 – 0,600 | Sedang        |
| 0,601 – 0,800 | Cukup tinggi  |
| 0,801 – 1,000 | Sangat tinggi |

Sumber : Anwar Sanusi (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabilitas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                 | Nilai Cronbach's Alpha | Kesimpulan    |
|--------------------------|------------------------|---------------|
| Budaya Organisasi (X1)   | 0,907                  | Sangat Tinggi |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,817                  | Sangat Tinggi |
| Kinerja (Y)              | 0,865                  | Sangat Tinggi |

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dikonsultasi kan pada daftar interpretasi koefisien, maka dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi (X1) dengan nilai alpha (Cronbach Alpha) sebesar 0,907 memiliki tingkat reliabilitas Sangat Tinggi, variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan nilai sebesar 0,817 memiliki tingkat reliabilitas Sangat Tinggi dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,865 memiliki tingkat reliabilitas Sangat Tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normalitas bisa dilakukan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogrof-smirnof Test*. Dalam uji normalitas hipotesis yang diajukan dan Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Rumusan hipotesis
  - Ho : Data berdistribusi normal
  - Ha : Data tidak berdistribusi normal
2. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai sebesar 0,05 (5%)
  - Jika nilai Sig <  $\alpha$  (0,05) maka Ho ditolak
  - Jika nilai Sig >  $\alpha$  (0,05) maka Ho diterima
3. Menggunakan program SPSS 20.0

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrof-Smirnof Test***

| Variabel            | Sig   | Alpha | Kondisi   | Kesimpulan |
|---------------------|-------|-------|-----------|------------|
| Budaya Organisasi   | 0,453 | 0,05  | Sig>Alpha | Normal     |
| Komitmen Organisasi | 0,866 | 0,05  | Sig>Alpha | Normal     |
| Kinerja             | 0,084 | 0,05  | Sig>Alpha | Normal     |

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) *One Sample Kolmogrof-Smirnof Test* dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,453 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai Komitmen Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan  $0,866 > 0,05$  maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,084 > 0,05$  maka berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Rumusan hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak apabila  $\text{sig} < \alpha$  0,05 yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila  $\text{sig} > \alpha$  0,05 yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel                                      | Sig   | Alpha | Kondisi   | Kesimpulan |
|---|-------|-------|-----------|------------|
| Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan   | 0,298 | 0,05  | Sig>Alpha | Linier     |
| Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | 0,690 | 0,05  | Sig>Alpha | Linier     |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,298 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima.

Nilai signifikan untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,690 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $\text{sig} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk Linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Mengukur Multikoloniearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, Jika besar  $VIF < 10$  atau mendekati 1 maka mencerminkan tidak ada gejala Multikolinearitas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinearitas  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinearitas
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinearitas  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinearitas
3. Pengujian multikolinearitas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel   | Colinearity Statistic |       | Kondisi  | Kesimpulan                         |
|--|-----------------------|-------|----------|------------------------------------|
|  | Tolerance             | VIF   |          |                                    |
| Budaya Organisasi (X1)<br>Terhadap Kinerja (Y)   | 0,576                 | 1,736 | VIF < 10 | Tidak Ada Gejala Multikolinearitas |
| Komitmen Organisasi (X2)<br>Terhadap Kinerja (Y) | 0,576                 | 1,736 | VIF < 10 | Tidak Ada Gejala Multikolinearitas |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $1,736 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $0,576 > 0,1$ , untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) nilai VIF sebesar  $1,736 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $0,576 > 0,1$ .

Maka dari data-data yang diperoleh dari 62 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinearitas terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk melakukan pengujian pengaruh antara variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0, Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post.

Berikut hasil uji regresi linear berganda :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Variabel                 | Unstandardized Coefficients |            |
|--------------------------|-----------------------------|------------|
|                          | B                           | Std. Error |
| (Constant)               | 3,086                       | 5,125      |
| Budaya Organisasi (X1)   | 0,501                       | 0,139      |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,373                       | 0,160      |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Uji Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen perlu pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,086 + 0,501 X_1 + 0,373 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi  
et = Error trem/ unsur kesalahan  
X1 = Budaya Organisasi  
X2 = Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta a sebesar 3,086 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan Lampung Post adalah sebesar 3,086, apabila Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,501$  menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja Karyawan Lampung Post sebesar 0,501.

- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,373$  menyatakan bahwa setiap penambahan Komitmen Organisasi sebesar satu satuan maka menambah Kinerja Karyawan Lampung Post sebesar 0,373.

#### 4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0, penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Lampung Post.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Variabel  | R (Korelasi) | R Square<br>(Koefisien Determinasi) |
|---|--------------|-------------------------------------|
| Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) | 0,680        | 0,463                               |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Pada tabel 4.16 diatas nilai koefisien korelasi ( $R$ ) menunjukkan tingkat hubungan variabel (0,680). Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,463 menunjukkan bahwa Kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 46,3 % sedangkan sisanya 53,7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ .

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

Atau

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_a$  diterima.

Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

**A. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post.**

$H_0$ : Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post.

$H_a$ : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Variabel          | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Kondisi                  | Kesimpulan    |
|-------------------|--------------|-------------|--------------------------|---------------|
| Budaya Organisasi | 3,600        | 2,000       | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | $H_0$ ditolak |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel bebas Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat bebas  $df = n - 2 = 62 - 2 = 60$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,000. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,975. Dengan demikian  $t_{hitung} 3,600 > t_{tabel} 2,000$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post.

**B. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post.**

Ho: Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post.

Ha: Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji t Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| <b>Variabel</b>     | <b><math>t_{hitung}</math></b> | <b><math>t_{tabel}</math></b> | <b>Kondisi</b>           | <b>Kesimpulan</b> |
|---------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------|
| Komitmen Organisasi | 2,329                          | 2,000                         | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak        |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel bebas Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat bebas  $df = n - 2 = 62 - 2 = 60$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,000.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,329. Dengan demikian  $t_{hitung} 2,329 > t_{tabel} 2,000$  yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post.

$H_0$  : Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post.

$H_a$  : Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lampung Post.

Menentukan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau signifikan 5%, maka:

Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

Menentukan nilai titik kritis  $F_{tabel}$  pada  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$ . Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

| Variabel                                  | $F_{hitung}$ | $F_{tabel}$ | Kondisi                  | Kesimpulan    |
|---|--------------|-------------|--------------------------|---------------|
| Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi | 25,424       | 3,15        | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | $H_0$ ditolak |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = (0,05)$  dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 3-1 = 2$  dan derajat bebas penyebut sebesar  $n - k = 62 - 3 = 59$ , sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,15.

Berdasarkan perhitungan pada data tabel maka nilai  $F_{hitung} 25,424 > F_{tabel} 3,15$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan Lampung Post, sehingga jika budaya organisasi baik terus dilakukan dan diterapkan dalam aktifitas kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan namun sebaliknya jika budaya organisasi yang diterapkan kurang baik atau buruk maka akan mengurangi dan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu budaya yang sudah ada di Lampung Post perlu lebih diterapkan dalam aktifitas kerja karyawan, sehingga budaya yang sudah ada menjadi lebih optimal guna mendukung dan membantu agar karyawan memiliki budaya yang baik seperti melakukan dengan baik setiap tugas yang diberikan, perhatian detail terhadap pekerjaan, mempertahankan dan menjaga stabilitas dalam bekerja untuk mendukung meningkat dan tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Budaya organisasi adalah sebuah cerminan dari identitas atau ciri khas yang dimiliki oleh anggota dengan orang lain, apabila budaya organisasi itu baik maka akan mencerminkan bahwa organisasi tersebut baik.

Dimana dalam penelitian ini didapatkan hasil  $T_{hitung} 3,600 > T_{tabel} 2,000$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jerry dan Sherley (2014), Yonathan dan Eddy (2014), Muhammad, Sulastini dan Saladin (2014), Frecilia Nanda (2016) dan Novita Indriana (2018) yang memiliki hasil dimana variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan Lampung Post, sehingga jika komitmen karyawan terhadap organisasi baik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan namun sebaliknya jika komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan kurang atau buruk maka akan menyebabkan karyawan keluar atau menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu rasa komitmen perlu lebih di tingkat pada karyawan, sehingga komitmen yang sudah ada menjadi lebih baik karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menjaga nama baik serta citra perusahaan, serta bekerja lebih baik lagi guna menunjukkan rasa kepemilikan dan loyal untuk mendukung tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Dimana dalam penelitian ini didapatkan hasil  $T_{hitung} 2,329 > T_{tabel} 2,000$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yonathan dan Eddy (2014), Frecilia Nanda (2016) dan Novita Indriana (2018) yang memiliki hasil dimana variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan Lampung Post, sehingga jika budaya organisasi dan komitmen organisasi baik maka akan semakin baik kinerja karyawan namun sebaliknya jika kurang atau buruk maka akan mengurangi dan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu budaya organisasi dan komitmen organisasi yang ada pada karyawan lampung post perlu lebih ditingkatkan, serta kerjasama sangat penting bagi karyawan agar membantu tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dimana dalam penelitian ini didapatkan hasil  $F_{hitung} 25,424 > F_{tabel} 3,15$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Lampung Post. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yonathan dan Eddy (2014), Frecilia Nanda (2016) dan Novita Indriana (2018) yang memiliki hasil dimana variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post, Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.0, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah dari keseluruhan variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post. Budaya Organisasi yang diterapkan dan dilakukan oleh Karyawan akan meningkatkan Kinerja karyawan, melakukan dengan baik tugas yang diberikan akan membantu kinerja karyawan Lampung Post lebih baik dan sangat perlu untuk dipertahankan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Lampung Post. Komitmen Organisasi yang baik dari karyawan pasti akan menjaga nama baik dan citra perusahaan, sehingga perlu dipertahankannya nama baik dan citra perusahaan baik didalam perusahaan maupun didepan perusahaan lain. Komitmen Organisasi yang baik dari karyawan, akan ikut membantu memberikan kinerja yang optimal akan mempertahankan citra perusahaan.
3. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Lampung Post, jika ingin memperbaiki Kinerja karyawan dapat mempertahankan kerjasama yang baik untuk membina hubungan antar karyawan serta meningkatkan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi agar Kinerja Karyawan lebih baik dan optimal.

## 5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Lampung Post sebagai berikut :

### 1.2.1 Bagi Perusahaan

1. Peneliti menyarankan Manajemen perusahaan Lampung Post lebih menanamkan Budaya Organisasi kepada seluruh anggotanya, serta diharapkan dapat memberikan peluang dan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan kesempatan untuk memberikan ide atau solusi dalam setiap masalah yang terjadi pada perusahaan Lampung Post.
2. Peneliti menyarankan Manajemen perusahaan Lampung Post lebih memperkuat komitmen. Karena komitmen yang baik bukan karena hanya keuntungan yang didapat oleh karyawan, namun juga komitmen dan loyalitas terhadap perusahaannya.
3. Peneliti menyarankan Manajemen perusahaan Lampung Post dapat melakukan penilaian kinerja secara berkala, serta dalam kegiatan forum dari berbagai departemen yang ada untuk dapat lebih rutin ikut serta, memberikan tugas sesuai tanggung jawab agar karyawan dapat berkinerja lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & J. P. Mayer. 2008. Commitment in The Workplace Theory Research and Application. California: Sage Publications
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi ke 5. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro
- Indriana, Novita. 2017. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Kuantan Singingi). Vol 4 No.2 . Universitas Riau
- Ivansevic, John M., Michael T. Matteson, 2002. Organization Behavior And Management . New York: McGraw-Hill
- Ihsan, Muhammad, Sulastini, dan Ghalib, Saladin. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Barito Post. Vol 2 No. 1. Unlam Banjarmasin
- Kosasih , Yonathan Steve dan Sutanto, Eddy Madiono. 2014. Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (PT Rajawali Citramas Mojokerto). Vol 2 No.1. Universitas Kristen Petra
- Logahan , Jerry Marcellinus dan Aesaria , Sherley Marcheline . 2014. Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat . Vol 5 No. 2 . Universitas Bina Nusantara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Melvani, Frecilia Nanda . 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan . Vol 15. Universitas Tridianti Palembang
- Robbins, P. Stephen , Judge, A. Timothy. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat

Sanusi, Anwar. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat

Schein, Edgar H . 2010. Organizational Culture and Leadership. Jossey Bass, San Francisco

Sugiyono . 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono . 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

# LAMPIRAN

# **L** LAMPUNG POST

Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Darmajaya  
Di  
Tempat

Nomor. 252/HRD/LP/XII/2018

Bandar Lampung, 28 Desember 2018

Perihal : SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suprapliningsih  
Bagian : HRD Lampung Post

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang disebut di bawah ini :

Nama : Ridho Bitara Bakhsan  
NPM : 1512110148  
Jurusan : S1 Manajemen  
Judul : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post

Telah melaksanakan Penelitian di Harian Umum Lampung Post mulai tanggal 10 Desember 2018 s/d 22 Maret 2019.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,



Suprapliningsih  
Manajer HRD

cc : - File

PT. MASA KINI MANDIRI

KANTOR PUSAT  
Jl Soekarno Hatta No.108  
Rajabasa - Bandar Lampung  
Telp. (0721) 783 693 (Hunting)  
Fax. (0721) 783 598

PERWAKILAN JAKARTA  
Gedung MEDIA INDONESIA  
Jl. Pilar Mas Raya Kav. A-D, Kedoya Selatan - Jakarta 11520, Indonesia  
Telp. (021) 581 2088 Ext. 41480, 41481, 41302  
Fax. (021) 581 8170

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Bandar Lampung, ..... Januari 2019

**Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner Penelitian**

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan Lampung Post

Di

Jl. Soekarno - Hatta No. 108 , Hajimena, Raja Basa, Bandar Lampung

Dengan ini saya :

Nama : Ridho Bitara Bakhsan

NPM : 1512110148

Jurusan : S1 Manajemen IIB Darmajaya

Dengan hormat,

Dengan surat ini saya bermaksud dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul **“Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post”**, maka saya mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan penilaian serta mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Semoga partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan, data yang diberikan ini semata-mata untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiaan sepenuhnya.

Bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian kuesioner ini, merupakan sumbangan yang sangat berharga dalam penelitian ilmiah ini saya ucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, ..... Januari 2019

Hormat Saya

Ridho Bitara Bakhsan

## INSTRUMEN RESPONDEN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul : **Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Lampung Post**. Oleh karena itu, saya selaku peneliti mengharapkan bantuannya Bapak/Ibu/Saudara/i agar dapat mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### FORMAT KUESIONER

#### **Petunjuk pengisian daftar pertanyaan:**

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/ Pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (  $\surd$  ) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

#### I. Kriteria penilaian

|       |                     |
|-------|---------------------|
| (SS)  | Sangat Setuju       |
| (S)   | Setuju              |
| (N)   | Netral              |
| (TS)  | Tidak Setuju        |
| (STS) | Sangat Tidak Setuju |

#### II. Karakteristik Responden

Nama :

Usia : ( ) 20 – 30 tahun ( ) 41 – 50 tahun  
( ) 31 – 40 tahun ( )  $\geq$  50 tahun

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan

Lama Kerja : ( ) 0 – 1 tahun ( ) 1–2 tahun ( ) 2-3 tahun  
( )  $\geq$  3 tahun

## KUESIONER

### Budaya Organisasi (X1)

| No | Pernyataan   | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1  | Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat cepat selesai dan aman |    |   |   |    |     |
| 2  | Sering diminta untuk memberikan ide baru dalam setiap masalah yang dihadapi                        |    |   |   |    |     |
| 3  | Saya diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat                                 |    |   |   |    |     |
| 4  | Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan    |    |   |   |    |     |
| 5  | Merasa harus terus memberikan yang terbaik untuk pencapaian tujuan perusahaan                      |    |   |   |    |     |
| 6  | Melakukan dengan baik setiap tugas yang diberikan  |    |   |   |    |     |
| 7  | Merasa senang saat bersama rekan kerja yang lain dalam penyelesaian pekerjaan                      |    |   |   |    |     |
| 8  | Perusahaan selalu mengutamakan kepentingan anggotanya  |    |   |   |    |     |
| 9  | Saya diminta untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya    |    |   |   |    |     |
| 10 | Dalam bekerja saya berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tanpa pengawasan                  |    |   |   |    |     |
| 11 | Dapat selalu diandalkan untuk menjaga stabilitas pekerjaan dengan baik                             |    |   |   |    |     |

## KUESIONER

### Komitmen Organisasi (X2)

| No | Pernyataan   | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1  | Perusahaan merupakan bagian dari diri yang membuat nyaman        |    |   |   |    |     |
| 2  | Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi                      |    |   |   |    |     |
| 3  | Perusahaan mewujudkan nilai nilai yang diharapkan karyawan       |    |   |   |    |     |
| 4  | Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat        |    |   |   |    |     |
| 5  | Rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan sangat tinggi          |    |   |   |    |     |
| 6  | Merasa berat jika meninggalkan organisasi                        |    |   |   |    |     |
| 7  | Menganggap perusahaan adalah perusahaan terbaik                  |    |   |   |    |     |
| 8  | Menjaga nama baik dan citra perusahaan                           |    |   |   |    |     |
| 9  | Membela dan menjunjung tinggi perusahaan didepan perusahaan lain |    |   |   |    |     |

## KUESIONER

### Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan  | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1  | Jumlah pekerjaan yang diselesaikan melebihi rata-rata karyawan lain                     |    |   |   |    |     |
| 2  | Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan baik pengetahuan dan keterampilan |    |   |   |    |     |
| 3  | Dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan   |    |   |   |    |     |
| 4  | Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan                   |    |   |   |    |     |
| 5  | Menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dengan memaksimalkan penggunaan waktu      |    |   |   |    |     |
| 6  | Pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu                          |    |   |   |    |     |
| 7  | Rutin ikut serta dalam kegiatan forum atau rapat  |    |   |   |    |     |
| 8  | Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja     |    |   |   |    |     |
| 9  | Kerjasama sangat penting untuk membina hubungan antar karyawan                          |    |   |   |    |     |
| 10 | Mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam penyelesaian tugas                        |    |   |   |    |     |

## Lampiran 2

### Jawaban Kuesioner Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-------|
| 1  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5   | 4   | 44    |
| 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5   | 3   | 43    |
| 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 4   | 47    |
| 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4   | 3   | 43    |
| 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 44    |
| 6  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 48    |
| 7  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5   | 5   | 50    |
| 8  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 52    |
| 9  | 3  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 50    |
| 10 | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 40    |
| 11 | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 43    |
| 12 | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 41    |
| 13 | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4   | 48    |
| 14 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 44    |
| 15 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 42    |
| 16 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 5   | 50    |
| 17 | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 35    |
| 18 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 5   | 54    |
| 19 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 40    |
| 20 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3   | 3   | 41    |
| 21 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 40    |
| 22 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 55    |
| 23 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 3   | 35    |
| 24 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 51    |
| 25 | 3  | 2  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 38    |
| 26 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3   | 40    |
| 27 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   | 49    |
| 28 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 52    |
| 29 | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 5   | 49    |
| 30 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 44    |
| 31 | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4   | 46    |
| 32 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   | 50    |
| 33 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 5   | 51    |
| 34 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 46    |
| 35 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 44    |
| 36 | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5   | 5   | 50    |
| 37 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5   | 4   | 49    |
| 38 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5   | 4   | 44    |

|       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 39    | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 51   |
| 40    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 51   |
| 41    | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 48   |
| 42    | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 45   |
| 43    | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 46   |
| 44    | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 46   |
| 45    | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 48   |
| 46    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44   |
| 47    | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 43   |
| 48    | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 42   |
| 49    | 4   | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 36   |
| 50    | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 52   |
| 51    | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 40   |
| 52    | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 48   |
| 53    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 55   |
| 54    | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 50   |
| 55    | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 51   |
| 56    | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 50   |
| 57    | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 50   |
| 58    | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 45   |
| 59    | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 39   |
| 60    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44   |
| 61    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 45   |
| 62    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 44   |
| Total | 265 | 245 | 264 | 265 | 267 | 268 | 261 | 250 | 255 | 268 | 258 | 2866 |

### Lampiran 3

#### Jawaban Kuesioner Responden Variabel Komitmen Organisasi (X2)

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 34    |
| 2  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 36    |
| 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 39    |
| 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 34    |
| 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 37    |
| 6  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 7  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 42    |
| 8  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 41    |
| 9  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 36    |
| 10 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35    |
| 11 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 36    |
| 12 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 29    |
| 13 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 43    |
| 14 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 15 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 34    |
| 16 | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 37    |
| 17 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 27    |
| 18 | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 40    |
| 19 | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 33    |
| 20 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 32    |
| 21 | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 32    |
| 22 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 43    |
| 23 | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 33    |
| 24 | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 33    |
| 25 | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 31    |
| 26 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35    |
| 27 | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 35    |
| 28 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 44    |
| 29 | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 42    |
| 30 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 41    |
| 31 | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 41    |
| 32 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 39    |
| 33 | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 39    |
| 34 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 35    |
| 35 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 36 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 39    |
| 37 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 36    |

|       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 38    | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 29   |
| 39    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 37   |
| 40    | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 36   |
| 41    | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 33   |
| 42    | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 39   |
| 43    | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 30   |
| 44    | 4   | 4   | 4   | 2   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 35   |
| 45    | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 33   |
| 46    | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 31   |
| 47    | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31   |
| 48    | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 40   |
| 49    | 2   | 4   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 4   | 25   |
| 50    | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 43   |
| 51    | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 29   |
| 52    | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 39   |
| 53    | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 42   |
| 54    | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 38   |
| 55    | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37   |
| 56    | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37   |
| 57    | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37   |
| 58    | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 33   |
| 59    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 39   |
| 60    | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 35   |
| 61    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36   |
| 62    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36   |
| Total | 248 | 248 | 241 | 230 | 251 | 241 | 249 | 260 | 259 | 2227 |



|       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 36    | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 44   |
| 37    | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 5   | 5   | 34   |
| 38    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 46   |
| 39    | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 43   |
| 40    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 48   |
| 41    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 40   |
| 42    | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 39   |
| 43    | 2   | 4   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 35   |
| 44    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 40   |
| 45    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 40   |
| 46    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 40   |
| 47    | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 43   |
| 48    | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 27   |
| 49    | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 25   |
| 50    | 2   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 2   | 5   | 5   | 5   | 43   |
| 51    | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 26   |
| 52    | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 4   | 3   | 33   |
| 53    | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 45   |
| 54    | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 44   |
| 55    | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 4   | 42   |
| 56    | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 5   | 4   | 5   | 43   |
| 57    | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 44   |
| 58    | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 42   |
| 59    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 40   |
| 60    | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 39   |
| 61    | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 41   |
| 62    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 40   |
| Total | 229 | 238 | 253 | 246 | 251 | 249 | 228 | 244 | 257 | 251 | 2446 |

## Lampiran 5

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|       |           | Jenis_Kelamin |         |               |                    |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
|       |           | Frequency     | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 39            | 62.9    | 62.9          | 62.9               |
|       | Perempuan | 23            | 37.1    | 37.1          | 100.0              |
|       | Total     | 62            | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 6

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|       |          | Usia      |         |               |                    |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 th | 16        | 25.8    | 25.8          | 25.8               |
|       | 31-40 th | 10        | 16.1    | 16.1          | 41.9               |
|       | 41-50 th | 24        | 38.7    | 38.7          | 80.6               |
|       | >50 th   | 12        | 19.4    | 19.4          | 100.0              |
|       | Total    | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 7

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

|       |        | Masa_Kerja |         |               |                    |
|-------|--------|------------|---------|---------------|--------------------|
|       |        | Frequency  | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 0-1 th | 1          | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
|       | 1-2 th | 3          | 4.8     | 4.8           | 6.5                |
|       | 2-3 th | 9          | 14.5    | 14.5          | 21.0               |
|       | >3 th  | 49         | 79.0    | 79.0          | 100.0              |
|       | Total  | 62         | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 8

### Hasil Uji Frekuensi Budaya Organisasi (X1)

**P1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 9         | 14.5    | 14.5          | 14.5               |
| Valid 4 | 29        | 46.8    | 46.8          | 61.3               |
| 5       | 24        | 38.7    | 38.7          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 5         | 8.1     | 8.1           | 8.1                |
| Valid 3 | 9         | 14.5    | 14.5          | 22.6               |
| 4       | 33        | 53.2    | 53.2          | 75.8               |
| 5       | 15        | 24.2    | 24.2          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 7         | 11.3    | 11.3          | 11.3               |
| Valid 4 | 34        | 54.8    | 54.8          | 66.1               |
| 5       | 21        | 33.9    | 33.9          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 5         | 8.1     | 8.1           | 8.1                |
| Valid 4 | 36        | 58.1    | 58.1          | 66.1               |
| 5       | 21        | 33.9    | 33.9          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 7         | 11.3    | 11.3          | 11.3               |
| Valid 4 | 32        | 51.6    | 51.6          | 62.9               |
| 5       | 23        | 37.1    | 37.1          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 4         | 6.5     | 6.5           | 6.5                |
| Valid 4 | 35        | 56.5    | 56.5          | 62.9               |
| 5       | 23        | 37.1    | 37.1          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P7**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 5         | 8.1     | 8.1           | 8.1                |
| Valid 4 | 40        | 64.5    | 64.5          | 72.6               |
| 5       | 17        | 27.4    | 27.4          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P8**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 3       | 13        | 21.0    | 21.0          | 22.6               |
| Valid 4 | 33        | 53.2    | 53.2          | 75.8               |
| 5       | 15        | 24.2    | 24.2          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P9**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 9         | 14.5    | 14.5          | 14.5               |
| Valid 4 | 40        | 64.5    | 64.5          | 79.0               |
| 5       | 13        | 21.0    | 21.0          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P10**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 7         | 11.3    | 11.3          | 11.3               |
| Valid 4 | 31        | 50.0    | 50.0          | 61.3               |
| 5       | 24        | 38.7    | 38.7          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P11**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 10        | 16.1    | 16.1          | 16.1               |
| Valid 4 | 34        | 54.8    | 54.8          | 71.0               |
| 5       | 18        | 29.0    | 29.0          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lampiran 9****Hasil Uji Frekuensi Komitmen Organisasi (X2)****P1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 2         | 3.2     | 3.2           | 3.2                |
| 3       | 5         | 8.1     | 8.1           | 11.3               |
| Valid 4 | 46        | 74.2    | 74.2          | 85.5               |
| 5       | 9         | 14.5    | 14.5          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P2**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3     | 10        | 16.1    | 16.1          | 16.1               |
| 4     | 42        | 67.7    | 67.7          | 83.9               |
| 5     | 10        | 16.1    | 16.1          | 100.0              |
| Total | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P3**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2     | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 3     | 15        | 24.2    | 24.2          | 25.8               |
| 4     | 36        | 58.1    | 58.1          | 83.9               |
| 5     | 10        | 16.1    | 16.1          | 100.0              |
| Total | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P4**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2     | 5         | 8.1     | 8.1           | 8.1                |
| 3     | 21        | 33.9    | 33.9          | 41.9               |
| 4     | 23        | 37.1    | 37.1          | 79.0               |
| 5     | 13        | 21.0    | 21.0          | 100.0              |
| Total | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P5**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3     | 15        | 24.2    | 24.2          | 24.2               |
| 4     | 29        | 46.8    | 46.8          | 71.0               |
| 5     | 18        | 29.0    | 29.0          | 100.0              |
| Total | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 2         | 3.2     | 3.2           | 3.2                |
| 3       | 18        | 29.0    | 29.0          | 32.3               |
| Valid 4 | 27        | 43.5    | 43.5          | 75.8               |
| 5       | 15        | 24.2    | 24.2          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P7**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 3       | 10        | 16.1    | 16.1          | 17.7               |
| Valid 4 | 38        | 61.3    | 61.3          | 79.0               |
| 5       | 13        | 21.0    | 21.0          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P8**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 7         | 11.3    | 11.3          | 11.3               |
| Valid 4 | 36        | 58.1    | 58.1          | 69.4               |
| 5       | 19        | 30.6    | 30.6          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P9**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3       | 5         | 8.1     | 8.1           | 8.1                |
| Valid 4 | 41        | 66.1    | 66.1          | 74.2               |
| 5       | 16        | 25.8    | 25.8          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 10

### Hasil Uji Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

**P1**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1     | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 2     | 6         | 9.7     | 9.7           | 11.3               |
| 3     | 14        | 22.6    | 22.6          | 33.9               |
| 4     | 31        | 50.0    | 50.0          | 83.9               |
| 5     | 10        | 16.1    | 16.1          | 100.0              |
| Total | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P2**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 1     | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 2     | 2         | 3.2     | 3.2           | 4.8                |
| 3     | 10        | 16.1    | 16.1          | 21.0               |
| 4     | 42        | 67.7    | 67.7          | 88.7               |
| 5     | 7         | 11.3    | 11.3          | 100.0              |
| Total | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P3**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3     | 9         | 14.5    | 14.5          | 14.5               |
| 4     | 39        | 62.9    | 62.9          | 77.4               |
| 5     | 14        | 22.6    | 22.6          | 100.0              |
| Total | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 4         | 6.5     | 6.5           | 6.5                |
| 3       | 5         | 8.1     | 8.1           | 14.5               |
| Valid 4 | 42        | 67.7    | 67.7          | 82.3               |
| 5       | 11        | 17.7    | 17.7          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 3       | 12        | 19.4    | 19.4          | 21.0               |
| Valid 4 | 32        | 51.6    | 51.6          | 72.6               |
| 5       | 17        | 27.4    | 27.4          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 2         | 3.2     | 3.2           | 3.2                |
| 3       | 12        | 19.4    | 19.4          | 22.6               |
| Valid 4 | 31        | 50.0    | 50.0          | 72.6               |
| 5       | 17        | 27.4    | 27.4          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P7**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 8         | 12.9    | 12.9          | 12.9               |
| 3       | 12        | 19.4    | 19.4          | 32.3               |
| Valid 4 | 34        | 54.8    | 54.8          | 87.1               |
| 5       | 8         | 12.9    | 12.9          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P8**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 5         | 8.1     | 8.1           | 8.1                |
| 3       | 9         | 14.5    | 14.5          | 22.6               |
| Valid 4 | 33        | 53.2    | 53.2          | 75.8               |
| 5       | 15        | 24.2    | 24.2          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P9**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 3       | 8         | 12.9    | 12.9          | 14.5               |
| Valid 4 | 34        | 54.8    | 54.8          | 69.4               |
| 5       | 19        | 30.6    | 30.6          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

**P10**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 2       | 1         | 1.6     | 1.6           | 1.6                |
| 3       | 11        | 17.7    | 17.7          | 19.4               |
| Valid 4 | 34        | 54.8    | 54.8          | 74.2               |
| 5       | 16        | 25.8    | 25.8          | 100.0              |
| Total   | 62        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 11

### Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Correlations

|    |                     | P1                 | P2                | P3                 | P4                 | P5                | P6                 | P7                | P8                | P9                | P10               | P11               | Jumlah             |
|----|---------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| P1 | Pearson Correlation | 1                  | .871 <sup>*</sup> | .655 <sup>**</sup> | .625 <sup>**</sup> | .390              | .615 <sup>*</sup>  | .204              | .156              | .569 <sup>*</sup> | .489 <sup>*</sup> | .438              | .763 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     |                    | .000              | .002               | .003               | .089              | .004               | .387              | .511              | .009              | .029              | .054              | .000               |
|    | N                   | 20                 | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P2 | Pearson Correlation | .871 <sup>*</sup>  | 1                 | .546 <sup>*</sup>  | .620 <sup>**</sup> | .118              | .616 <sup>*</sup>  | .165              | .364              | .588 <sup>*</sup> | .356              | .345              | .716 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000               |                   | .013               | .004               | .619              | .004               | .486              | .115              | .006              | .123              | .136              | .000               |
|    | N                   | 20                 | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P3 | Pearson Correlation | .655 <sup>*</sup>  | .546 <sup>*</sup> | 1                  | .466 <sup>*</sup>  | .655 <sup>*</sup> | .501 <sup>*</sup>  | .509 <sup>*</sup> | .067              | .588 <sup>*</sup> | .508 <sup>*</sup> | .412              | .727 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .002               | .013              |                    | .038               | .002              | .024               | .022              | .780              | .006              | .022              | .071              | .000               |
|    | N                   | 20                 | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P4 | Pearson Correlation | .625 <sup>**</sup> | .620 <sup>*</sup> | .466 <sup>*</sup>  | 1                  | .364              | .716 <sup>**</sup> | -.036             | .310              | .443              | .499 <sup>*</sup> | .393              | .694 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .003               | .004              | .038               |                    | .114              | .000               | .879              | .184              | .050              | .025              | .086              | .001               |
|    | N                   | 20                 | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P5 | Pearson Correlation | .390               | .118              | .655 <sup>**</sup> | .364               | 1                 | .503 <sup>*</sup>  | .375              | .045              | .350              | .701 <sup>*</sup> | .553 <sup>*</sup> | .627 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .089               | .619              | .002               | .114               |                   | .024               | .103              | .852              | .130              | .001              | .012              | .003               |
|    | N                   | 20                 | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P6 | Pearson Correlation | .615 <sup>*</sup>  | .616 <sup>*</sup> | .501 <sup>*</sup>  | .716 <sup>**</sup> | .503 <sup>*</sup> | 1                  | .391              | .358              | .652 <sup>*</sup> | .682 <sup>*</sup> | .634 <sup>*</sup> | .849 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .004               | .004              | .024               | .000               | .024              |                    | .089              | .121              | .002              | .001              | .003              | .000               |
|    | N                   | 20                 | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P7 | Pearson Correlation | .204               | .165              | .509 <sup>*</sup>  | -.036              | .375              | .391               | 1                 | .374              | .642 <sup>*</sup> | .386              | .450 <sup>*</sup> | .539 <sup>*</sup>  |
|    | Sig. (2-tailed)     | .387               | .486              | .022               | .879               | .103              | .089               |                   | .104              | .002              | .093              | .046              | .014               |
|    | N                   | 20                 | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P8 | Pearson Correlation | .156               | .364              | .067               | .310               | .045              | .358               | .374              | 1                 | .540 <sup>*</sup> | .311              | .484 <sup>*</sup> | .519 <sup>*</sup>  |
|    | Sig. (2-tailed)     | .511               | .115              | .780               | .184               | .852              | .121               | .104              |                   | .014              | .182              | .030              | .019               |
|    | N                   | 20                 | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P9 | Pearson Correlation | .569 <sup>*</sup>  | .588 <sup>*</sup> | .588 <sup>**</sup> | .443               | .350              | .652 <sup>*</sup>  | .642 <sup>*</sup> | .540 <sup>*</sup> | 1                 | .724 <sup>*</sup> | .702 <sup>*</sup> | .861 <sup>**</sup> |

|        |                     |                   |                   |                    |                    |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                    |
|--------|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
|        | Sig. (2-tailed)     | ,009              | ,006              | ,006               | ,050               | ,130              | ,002              | ,002              | ,014              |                   | ,000              | ,001              | ,000               |
|        | N                   | 20                | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P10    | Pearson Correlation | .489 <sup>*</sup> | .356 <sup>*</sup> | .508 <sup>*</sup>  | .499 <sup>*</sup>  | .701 <sup>*</sup> | .682 <sup>*</sup> | .386              | .311              | .724 <sup>*</sup> | 1                 | .742 <sup>*</sup> | .817 <sup>**</sup> |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,029              | ,123              | ,022               | ,025               | ,001              | ,001              | ,093              | ,182              | ,000              |                   | ,000              | ,000               |
|        | N                   | 20                | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P11    | Pearson Correlation | .438              | .345              | .412               | .393               | .553 <sup>*</sup> | .634 <sup>*</sup> | .450 <sup>*</sup> | .484 <sup>*</sup> | .702 <sup>*</sup> | .742 <sup>*</sup> | 1                 | .785 <sup>**</sup> |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,054              | ,136              | ,071               | ,086               | ,012              | ,003              | ,046              | ,030              | ,001              | ,000              |                   | ,000               |
|        | N                   | 20                | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| Jumlah | Pearson Correlation | .763 <sup>*</sup> | .716 <sup>*</sup> | .727 <sup>**</sup> | .694 <sup>**</sup> | .627 <sup>*</sup> | .849 <sup>*</sup> | .539 <sup>*</sup> | .519 <sup>*</sup> | .861 <sup>*</sup> | .817 <sup>*</sup> | .785 <sup>*</sup> | 1                  |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,000              | ,000              | ,000               | ,001               | ,003              | ,000              | ,014              | ,019              | ,000              | ,000              | ,000              |                    |
|        | N                   | 20                | 20                | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |

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

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



|        |                     |                   |                    |                    |                    |                    |                   |                    |                    |                    |    |
|--------|---------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----|
| Jumlah | Pearson Correlation | .485 <sup>*</sup> | .649 <sup>**</sup> | .755 <sup>**</sup> | .613 <sup>**</sup> | .668 <sup>**</sup> | .472 <sup>*</sup> | .686 <sup>**</sup> | .686 <sup>**</sup> | .749 <sup>**</sup> | 1  |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,030              | ,002               | ,000               | ,004               | ,001               | ,036              | ,001               | ,001               | ,000               |    |
|        | N                   | 20                | 20                 | 20                 | 20                 | 20                 | 20                | 20                 | 20                 | 20                 | 20 |

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

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

## Lampiran 13

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

|    |                     | P1                 | P2                 | P3                | P4                | P5                 | P6                | P7                | P8                | P9                | P10               | Jumlah             |
|----|---------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| P1 | Pearson Correlation | 1                  | .794 <sup>**</sup> | .360              | .298              | -.156              | .036              | .060              | .092              | .117              | .294              | .476 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     |                    | .000               | .119              | .201              | .511               | .879              | .801              | .698              | .624              | .209              | .034               |
|    | N                   | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P2 | Pearson Correlation | .794 <sup>**</sup> | 1                  | .533 <sup>*</sup> | .395              | -.048              | .383              | .223              | .247              | .216              | .399              | .640 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000               |                    | .015              | .085              | .840               | .095              | .345              | .293              | .360              | .081              | .002               |
|    | N                   | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P3 | Pearson Correlation | .360               | .533 <sup>*</sup>  | 1                 | .696 <sup>*</sup> | .307               | .529 <sup>*</sup> | .436              | .335              | .264              | .302              | .674 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .119               | .015               |                   | .001              | .188               | .016              | .055              | .149              | .260              | .196              | .001               |
|    | N                   | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P4 | Pearson Correlation | .298               | .395               | .696 <sup>*</sup> | 1                 | .518 <sup>*</sup>  | .372              | .602 <sup>*</sup> | .601 <sup>*</sup> | .313              | .452 <sup>*</sup> | .737 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .201               | .085               | .001              |                   | .019               | .106              | .005              | .005              | .179              | .045              | .000               |
|    | N                   | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P5 | Pearson Correlation | -.156              | -.048              | .307              | .518 <sup>*</sup> | 1                  | .467 <sup>*</sup> | .631 <sup>*</sup> | .738 <sup>*</sup> | .383              | .405              | .573 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .511               | .840               | .188              | .019              |                    | .038              | .003              | .000              | .096              | .077              | .008               |
|    | N                   | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P6 | Pearson Correlation | .036               | .383               | .529 <sup>*</sup> | .372              | .467 <sup>*</sup>  | 1                 | .386              | .392              | .268              | .369              | .582 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .879               | .095               | .016              | .106              | .038               |                   | .092              | .088              | .253              | .109              | .007               |
|    | N                   | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P7 | Pearson Correlation | .060               | .223               | .436              | .602 <sup>*</sup> | .631 <sup>**</sup> | .386              | 1                 | .886 <sup>*</sup> | .736 <sup>*</sup> | .785 <sup>*</sup> | .827 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .801               | .345               | .055              | .005              | .003               | .092              |                   | .000              | .000              | .000              | .000               |
|    | N                   | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P8 | Pearson Correlation | .092               | .247               | .335              | .601 <sup>*</sup> | .738 <sup>**</sup> | .392              | .886 <sup>*</sup> | 1                 | .604 <sup>*</sup> | .661 <sup>*</sup> | .796 <sup>**</sup> |
|    | Sig. (2-tailed)     | .698               | .293               | .149              | .005              | .000               | .088              | .000              |                   | .005              | .002              | .000               |
|    | N                   | 20                 | 20                 | 20                | 20                | 20                 | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                | 20                 |
| P9 | Pearson Correlation | .117               | .216               | .264              | .313              | .383               | .268              | .736 <sup>*</sup> | .604 <sup>*</sup> | 1                 | .863 <sup>*</sup> | .709 <sup>**</sup> |

|        |                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |        |
|--------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
|        | Sig. (2-tailed)     | ,624 | ,360 | ,260 | ,179 | ,096 | ,253 | ,000 | ,005 |      | ,000 | ,000   |
|        | N                   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20     |
| P10    | Pearson Correlation | ,294 | ,399 | ,302 | ,452 | ,405 | ,369 | ,785 | ,661 | ,863 | 1    | ,825** |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,209 | ,081 | ,196 | ,045 | ,077 | ,109 | ,000 | ,002 | ,000 |      | ,000   |
|        | N                   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20     |
| Jumlah | Pearson Correlation | ,476 | ,640 | ,674 | ,737 | ,573 | ,582 | ,827 | ,796 | ,709 | ,825 | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | ,034 | ,002 | ,001 | ,000 | ,008 | ,007 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |        |
|        | N                   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20   | 20     |

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

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

## Lampiran 14

### Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .907             | 11         |

## Lampiran 15

### Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .817             | 9          |

## Lampiran 16

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .865             | 10         |

## Lampiran 17

**Tabel Hasil Uji Normalitas Sampel Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).**

|                                  |                | X1    | X2    | Y     |
|----------------------------------|----------------|-------|-------|-------|
| N                                |                | 62    | 62    | 62    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 45.89 | 35.92 | 39.45 |
|                                  | Std. Deviation | 4.835 | 4.205 | 5.352 |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .109  | .076  | .160  |
|                                  | Positive       | .087  | .076  | .072  |
|                                  | Negative       | -.109 | -.075 | -.160 |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .858  | .599  | 1.259 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .453  | .866  | .084  |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Lampiran 18

### Tabel Hasil Uji Linieritas

#### Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**ANOVA Table**

|                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| (Combined)               | 1054.041       | 18 | 58.558      | 3.632  | .000 |
| Between Groups           | 722.581        | 1  | 722.581     | 44.815 | .000 |
| Y * X1                   | 331.460        | 17 | 19.498      | 1.209  | .298 |
| Deviation from Linearity |                |    |             |        |      |
| Within Groups            | 693.314        | 43 | 16.124      |        |      |
| Total                    | 1747.355       | 61 |             |        |      |

#### Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**ANOVA Table**

|                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| (Combined)               | 857.609        | 17 | 50.448      | 2.495  | .008 |
| Between Groups           | 602.683        | 1  | 602.683     | 29.804 | .000 |
| Y * X2                   | 254.926        | 16 | 15.933      | .788   | .690 |
| Deviation from Linearity |                |    |             |        |      |
| Within Groups            | 889.746        | 44 | 20.222      |        |      |
| Total                    | 1747.355       | 61 |             |        |      |

## Lampiran 19

### Tabel Hasil Uji Multiikolinearitas

#### Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                | 3.086                       | 5.125      |                           | .602  | .549 |                         |       |
| 1 X1                      | .501                        | .139       | .453                      | 3.600 | .001 | .576                    | 1.736 |
| X2                        | .373                        | .160       | .293                      | 2.329 | .023 | .576                    | 1.736 |

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 20

### Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | 3.086                       | 5.125      |                           | .602  | .549 |
| 1 X1                      | .501                        | .139       | .453                      | 3.600 | .001 |
| X2                        | .373                        | .160       | .293                      | 2.329 | .023 |

a. Dependent Variable: Y

### Tabel Uji Koefisien Regresi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .680 <sup>a</sup> | .463     | .445              | 3.988                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable, Y

## Lampiran 21

### Tabel Hasil Uji t

#### Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1                         | (Constant)                  | 3.086      | 5.125                     |      | .602  | .549 |
|                           | X1                          | .501       | .139                      | .453 | 3.600 | .001 |
|                           | X2                          | .373       | .160                      | .293 | 2.329 | .023 |

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 22

### Tabel Hasil Uji F

#### Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 808.841        | 2  | 404.420     | 25.424 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 938.514        | 59 | 15.907      |        |                   |
|                    | Total      | 1747.355       | 61 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 23

R Tabel

| Interval Kepercayaan |       |       | Interval Kepercayaan |       |       | Interval Kepercayaan |       |       |
|----------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|----------------------|-------|-------|
| n                    | 95%   | 99%   | n                    | 95%   | 99%   | n                    | 95%   | 99%   |
| 3                    | 0,997 | 0,999 | 26                   | 0,388 | 0,496 | 55                   | 0,266 | 0,345 |
| 4                    | 0,950 | 0,990 | 27                   | 0,381 | 0,487 | 60                   | 0,254 | 0,330 |
| 5                    | 0,878 | 0,959 | 28                   | 0,374 | 0,478 | 65                   | 0,244 | 0,317 |
| 6                    | 0,811 | 0,917 | 29                   | 0,367 | 0,470 | 70                   | 0,235 | 0,306 |
| 7                    | 0,754 | 0,874 | 30                   | 0,361 | 0,463 | 75                   | 0,227 | 0,296 |
| 8                    | 0,707 | 0,874 | 31                   | 0,355 | 0,456 | 80                   | 0,220 | 0,286 |
| 9                    | 0,666 | 0,798 | 32                   | 0,349 | 0,449 | 85                   | 0,213 | 0,278 |
| 10                   | 0,632 | 0,765 | 33                   | 0,344 | 0,442 | 90                   | 0,207 | 0,270 |
| 11                   | 0,602 | 0,735 | 34                   | 0,339 | 0,436 | 95                   | 0,202 | 0,263 |
| 12                   | 0,576 | 0,708 | 35                   | 0,334 | 0,430 | 100                  | 0,195 | 0,256 |
| 13                   | 0,553 | 0,684 | 36                   | 0,329 | 0,424 | 125                  | 0,176 | 0,230 |
| 14                   | 0,532 | 0,661 | 37                   | 0,325 | 0,418 | 150                  | 0,157 | 0,210 |
| 15                   | 0,514 | 0,641 | 38                   | 0,320 | 0,413 | 175                  | 0,148 | 0,194 |
| 16                   | 0,497 | 0,623 | 39                   | 0,316 | 0,408 | 200                  | 0,138 | 0,181 |
| 17                   | 0,482 | 0,606 | 40                   | 0,312 | 0,403 | 300                  | 0,113 | 0,148 |
| 18 →                 | 0,468 | 0,590 | 41                   | 0,308 | 0,396 | 400                  | 0,098 | 0,128 |
| 19                   | 0,456 | 0,575 | 42                   | 0,304 | 0,393 | 500                  | 0,088 | 0,115 |
| 20                   | 0,444 | 0,561 | 43                   | 0,301 | 0,389 | 600                  | 0,080 | 0,105 |
| 21                   | 0,433 | 0,549 | 44                   | 0,297 | 0,384 | 700                  | 0,074 | 0,097 |
| 22                   | 0,423 | 0,537 | 45                   | 0,294 | 0,380 | 800                  | 0,070 | 0,091 |
| 23                   | 0,413 | 0,526 | 46                   | 0,291 | 0,276 | 900                  | 0,065 | 0,086 |
| 24                   | 0,404 | 0,515 | 47                   | 0,288 | 0,372 | 000                  | 0,062 | 0,081 |
| 25                   | 0,396 | 0,505 | 48                   | 0,284 | 0,368 |                      |       |       |
|                      |       |       | 49                   | 0,281 | 0,364 |                      |       |       |
|                      |       |       | 50                   | 0,297 | 0,361 |                      |       |       |

Lampiran 24

Tabel t

| Pr<br>df | 0.25<br>0.50 | 0.10<br>0.20 | 0.05<br>0.10 | 0.025<br>0.050 | 0.01<br>0.02 | 0.005<br>0.010 | 0.001<br>0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 1        | 1.00000      | 3.07768      | 6.31375      | 12.70620       | 31.82052     | 63.65674       | 318.30884      |
| 2        | 0.81650      | 1.88562      | 2.91999      | 4.30265        | 6.96456      | 9.92484        | 22.32712       |
| 3        | 0.76489      | 1.63774      | 2.35336      | 3.18245        | 4.54070      | 5.84091        | 10.21453       |
| 4        | 0.74070      | 1.53321      | 2.13185      | 2.77645        | 3.74695      | 4.60409        | 7.17318        |
| 5        | 0.72669      | 1.47588      | 2.01505      | 2.57058        | 3.36493      | 4.03214        | 5.89343        |
| 6        | 0.71756      | 1.43976      | 1.94318      | 2.44691        | 3.14267      | 3.70743        | 5.20763        |
| 7        | 0.71114      | 1.41492      | 1.89458      | 2.36462        | 2.99795      | 3.49948        | 4.78529        |
| 8        | 0.70639      | 1.39682      | 1.85955      | 2.30600        | 2.89646      | 3.35539        | 4.50079        |
| 9        | 0.70272      | 1.38303      | 1.83311      | 2.26216        | 2.82144      | 3.24984        | 4.29681        |
| 10       | 0.69981      | 1.37218      | 1.81246      | 2.22814        | 2.76377      | 3.16927        | 4.14370        |
| 11       | 0.69745      | 1.36343      | 1.79588      | 2.20099        | 2.71808      | 3.10581        | 4.02470        |
| 12       | 0.69548      | 1.35622      | 1.78229      | 2.17881        | 2.68100      | 3.05454        | 3.92963        |
| 13       | 0.69383      | 1.35017      | 1.77093      | 2.16037        | 2.65031      | 3.01228        | 3.85198        |
| 14       | 0.69242      | 1.34503      | 1.76131      | 2.14479        | 2.62449      | 2.97684        | 3.78739        |
| 15       | 0.69120      | 1.34061      | 1.75305      | 2.13145        | 2.60248      | 2.94671        | 3.73283        |
| 16       | 0.69013      | 1.33676      | 1.74588      | 2.11991        | 2.58349      | 2.92078        | 3.68615        |
| 17       | 0.68920      | 1.33338      | 1.73961      | 2.10982        | 2.56693      | 2.89823        | 3.64577        |
| 18       | 0.68836      | 1.33039      | 1.73406      | 2.10092        | 2.55238      | 2.87844        | 3.61048        |
| 19       | 0.68762      | 1.32773      | 1.72913      | 2.09302        | 2.53948      | 2.86093        | 3.57940        |
| 20       | 0.68695      | 1.32534      | 1.72472      | 2.08596        | 2.52798      | 2.84534        | 3.55181        |
| 21       | 0.68635      | 1.32319      | 1.72074      | 2.07961        | 2.51765      | 2.83136        | 3.52715        |
| 22       | 0.68581      | 1.32124      | 1.71714      | 2.07387        | 2.50832      | 2.81876        | 3.50499        |
| 23       | 0.68531      | 1.31946      | 1.71387      | 2.06866        | 2.49987      | 2.80734        | 3.48496        |
| 24       | 0.68485      | 1.31784      | 1.71088      | 2.06390        | 2.49216      | 2.79694        | 3.46678        |
| 25       | 0.68443      | 1.31635      | 1.70814      | 2.05954        | 2.48511      | 2.78744        | 3.45019        |
| 26       | 0.68404      | 1.31497      | 1.70562      | 2.05553        | 2.47863      | 2.77871        | 3.43500        |
| 27       | 0.68368      | 1.31370      | 1.70329      | 2.05183        | 2.47266      | 2.77068        | 3.42103        |
| 28       | 0.68335      | 1.31253      | 1.70113      | 2.04841        | 2.46714      | 2.76326        | 3.40816        |
| 29       | 0.68304      | 1.31143      | 1.69913      | 2.04523        | 2.46202      | 2.75639        | 3.39624        |
| 30       | 0.68276      | 1.31042      | 1.69726      | 2.04227        | 2.45726      | 2.75000        | 3.38518        |
| 31       | 0.68249      | 1.30946      | 1.69552      | 2.03951        | 2.45282      | 2.74404        | 3.37490        |
| 32       | 0.68223      | 1.30857      | 1.69389      | 2.03693        | 2.44868      | 2.73848        | 3.36531        |
| 33       | 0.68200      | 1.30774      | 1.69236      | 2.03452        | 2.44479      | 2.73328        | 3.35634        |
| 34       | 0.68177      | 1.30695      | 1.69092      | 2.03224        | 2.44115      | 2.72839        | 3.34793        |
| 35       | 0.68156      | 1.30621      | 1.68957      | 2.03011        | 2.43772      | 2.72381        | 3.34005        |
| 36       | 0.68137      | 1.30551      | 1.68830      | 2.02809        | 2.43449      | 2.71948        | 3.33262        |
| 37       | 0.68118      | 1.30485      | 1.68709      | 2.02619        | 2.43145      | 2.71541        | 3.32563        |
| 38       | 0.68100      | 1.30423      | 1.68595      | 2.02439        | 2.42857      | 2.71156        | 3.31903        |
| 39       | 0.68083      | 1.30364      | 1.68488      | 2.02269        | 2.42584      | 2.70791        | 3.31279        |
| 40       | 0.68067      | 1.30308      | 1.68385      | 2.02108        | 2.42326      | 2.70446        | 3.30688        |
| 45       | 0.67998      | 1.30065      | 1.67943      | 2.01410        | 2.41212      | 2.68959        | 3.28148        |
| 50       | 0.67943      | 1.29871      | 1.67591      | 2.00856        | 2.40327      | 2.67779        | 3.26141        |
| 55       | 0.67898      | 1.29713      | 1.67303      | 2.00404        | 2.39608      | 2.66822        | 3.24515        |
| 60       | 0.67860      | 1.29582      | 1.67065      | <b>2.00030</b> | 2.39012      | 2.66028        | 3.23171        |
| 65       | 0.67828      | 1.29471      | 1.66864      | 1.99714        | 2.38510      | 2.65360        | 3.22041        |
| 70       | 0.67801      | 1.29376      | 1.66691      | 1.99444        | 2.38081      | 2.64790        | 3.21079        |
| 75       | 0.67778      | 1.29294      | 1.66543      | 1.99210        | 2.37710      | 2.64298        | 3.20249        |
| 80       | 0.67757      | 1.29222      | 1.66412      | 1.99006        | 2.37387      | 2.63869        | 3.19526        |

Lampiran 25

Tabel F

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                        | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    |
| 1                      | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   |
| 2                      | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 |
| 3                      | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  |
| 4                      | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  |
| 5                      | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  |
| 6                      | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  |
| 7                      | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  |
| 8                      | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  |
| 9                      | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  |
| 10                     | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  |
| 11                     | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  |
| 12                     | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  |
| 13                     | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  |
| 14                     | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  |
| 15                     | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  |
| 16                     | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  |
| 17                     | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  |
| 18                     | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  |
| 19                     | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  |
| 20                     | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  |
| 21                     | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  |
| 22                     | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  |
| 23                     | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  |
| 24                     | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  |
| 25                     | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  |
| 26                     | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  |
| 27                     | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  |
| 28                     | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  |
| 29                     | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  |
| 30                     | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  |
| 31                     | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  |
| 32                     | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  |
| 33                     | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  |
| 34                     | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  |
| 35                     | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  |
| 36                     | 4.11                    | 3.26  | 2.87  | 2.63  | 2.48  | 2.36  | 2.28  | 2.21  | 2.15  | 2.11  |
| 37                     | 4.11                    | 3.25  | 2.86  | 2.63  | 2.47  | 2.36  | 2.27  | 2.20  | 2.14  | 2.10  |
| 38                     | 4.10                    | 3.24  | 2.85  | 2.62  | 2.46  | 2.35  | 2.26  | 2.19  | 2.14  | 2.09  |
| 39                     | 4.09                    | 3.24  | 2.85  | 2.61  | 2.46  | 2.34  | 2.26  | 2.19  | 2.13  | 2.08  |
| 40                     | 4.08                    | 3.23  | 2.84  | 2.61  | 2.45  | 2.34  | 2.25  | 2.18  | 2.12  | 2.08  |
| 45                     | 4.06                    | 3.20  | 2.81  | 2.58  | 2.42  | 2.31  | 2.22  | 2.15  | 2.10  | 2.05  |
| 50                     | 4.03                    | 3.18  | 2.79  | 2.56  | 2.40  | 2.29  | 2.20  | 2.13  | 2.07  | 2.03  |
| 55                     | 4.02                    | 3.16  | 2.77  | 2.54  | 2.38  | 2.27  | 2.18  | 2.11  | 2.06  | 2.01  |
| 60                     | 4.00                    | 3.15  | 2.76  | 2.53  | 2.37  | 2.25  | 2.17  | 2.10  | 2.04  | 1.99  |
| 65                     | 3.99                    | 3.14  | 2.75  | 2.51  | 2.36  | 2.24  | 2.15  | 2.08  | 2.03  | 1.98  |
| 70                     | 3.98                    | 3.13  | 2.74  | 2.50  | 2.35  | 2.23  | 2.14  | 2.07  | 2.02  | 1.97  |
| 75                     | 3.97                    | 3.12  | 2.73  | 2.49  | 2.34  | 2.22  | 2.13  | 2.06  | 2.01  | 1.96  |
| 80                     | 3.96                    | 3.11  | 2.72  | 2.49  | 2.33  | 2.21  | 2.13  | 2.06  | 2.00  | 1.95  |