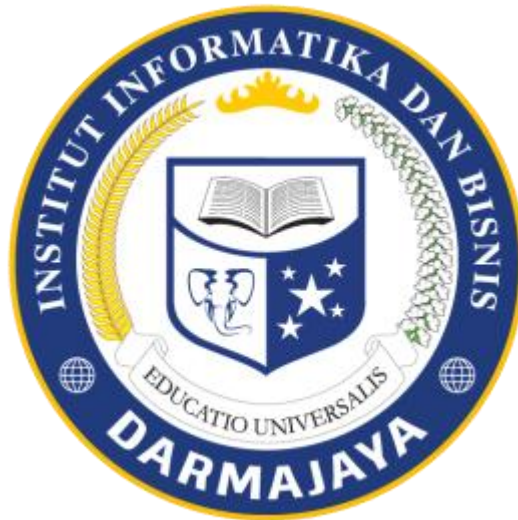


**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MASA KINI MANDIRI LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



**Disusun Oleh :
SESKO PRANOIS ARITONANG
NPM : 1512110054**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MASA KINI MANDIRI LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

SESKO PRANOIS ARITONANG

NPM : 1512110054

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

2019



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKRIPSI dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung**” adalah saya buat sendiri bukan merupakan plagiat atau salinan skripsi orang lain yang dilindungi hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini terbukti bernamakan orang lain saya bersedia menerima sanksi yang berlaku atau dianulir segala hak atau gelar kesarjanaan saya.

Bandar Lampung, 19 September 2019



IS ARITONANG

NPM: 1512110054

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MASA KINI MANDIRI LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG

N a m a : SESKO PRANOIS ARITONANG

N P M : 1512110054

Jurusan : S1 MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 19 September 2019

Menyetujui
Pembimbing


Suwandi, Drs., MM

NIK.14500518

Menyetujui
Ketua Jurusan


Aswin, SE., M.M.

NIK. 10190605



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 19 September 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MASA KINI MANDIRI LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG**. Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

N a m a : **SESKO PRANOIS ARITONANG**

N P M : **1512110054**

Jurusan : **S1-Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama **Status** **Tanda tangan**

1. **Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M. Penguji 1**

2. **Betty Magdalena S.Pd., M.M Penguji 2**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya



Dr. Eaurani I Santi Singagerda, SE.M.Sc

NIP. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, 16 November 1995. Anak ketiga dari papah Drs. Olopan Ompusunggu dan mamah Sotagama Sipahutar, memiliki satu Abang Laki-Laki dan satu Kakak Perempuan, bernama Galio Gus Jandels dan Kakak Perempuan Dina Susanti . Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis antara lain adalah :

- SDN 2 Perumnas Way Halim pada tahun 2009

- SMPN 12 Bandar Lampung lulus pada tahun 2012

- SMAN 12 Bandar Lampung lulus pada tahun 2015

-Terdaftar sebagai Mahasiswa jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya pada Tahun 2015

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan atas segala limpahan nikmat, anugerah dan karunia yang tak terhingga, kupersembahkan sebuah karya tulis dengan hasil jerih payah dalam perjuanganku ini kepada :

Terima kasih mama dan papah doa, dukungan, motivasi dan yang rela mengorbankan waktu untuk membimbing anaknya agar selalu diperlancar dalam urusannya

Terima kasih Bapak yang sudah berjuang bekerja dan yang selalu memberikan dorongan, motivasi semangat dan doa

Terima kasih buat bang Galio dan kak Dina yang sudah menjadi abang dan kakak, teman bertukar pikiran sekaligus sahabat dalam hidupku

Untuk keluarga sahabat dan teman-teman yang tidak dapat satu persatu saya sebutkan. Terima kasih atas dukungannya untuk menyelesaikan penelitian ini, dan Almamaterku IIB Darmajaya

MOTTO

“What goes around comes around”

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam dia yang
memberi kekuatan kepadaku”

Filipi 4 : 13

“Akhirnya, saudara-saudaraku, bersukacitalah, usahakanlah dirimu supaya sempurna. Terimalah segala nasihatku! sehati sepikirlah kamu, dan hiduplah dalam damai sejahtera; maka Allah, sumber kasih dan damai sejahtera akan menyertai kamu!”

2 Korintus 13 : 11

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.MASA KINI MANDIRI LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG

**Oleh
SESKO PRANOIS**

Penelitian ini dilakukan di PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung, untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung, untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Responden dalam penelitian ini berjumlah 150 Karyawan, Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi linier berganda . Pengujian hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel

Kata Kunci : Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi , Kinerja Karyawan

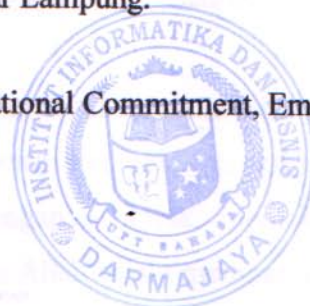
ABSTRACT

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MASA KINI MANDIRI LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG

By:
SESKO PRANOIS

This research was conducted at PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung. The objectives of this study was to determine the effect of the organizational culture on the employee performance at PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung, to determine the effect of the organizational commitment on the employee performance at PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung, to find out the effect of the organizational culture and the organizational commitment on the employee performance at PT. Masa Kini Mandiri Post Bandar Lampung. The type of the research used in this research was the quantitative research. The sampling method used in this study was the *proportionate stratified random sampling*. The respondents in this study were as many as 150 employees, the method of data analysis in this study used the multiple linear regression. The hypothesis testing used the T-test and F-test. The results of this study indicated that partially the variables of the organizational culture and the organizational commitment affected the employee performance at PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah yang telah melimpahkan kasih dan pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana ekonomi di jurusan manajemen IBI Darmajaya, Bandar Lampung. Dengan ini hasil penelitian (skripsi) yang berjudul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.MASA KINI MANDIRI Lampung Post Bandar Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Yunalifi, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST., MT selaku Wakil Rektor I IIB Darmajaya
3. Bapak Ronny Nazar, SE, M.M. selaku Wakil Rektor II IIB Darmajaya
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, M.M. selaku Wakil Rektor III IIB Darmajaya
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S., selaku Wakil Rektor IV IIB Darmajaya
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE. M.Sc Selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya
7. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya
8. Bapak Suwandi, Drs., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah selalu memberi kebahagiaan, ketenangan, kesehatan, panjang umur, dilancarkan rejekinya, dipermudah pekerjaan dan karirnya.
9. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S. Kom, MM Selaku dosen Penguji I skripsi yang telah memberikan waktu luangnya dan tenaga untuk selalu membimbing saya.
10. Ibu Betty Magdalena S.Pd., M.M Selaku dosen Penguji II skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk mengajarkan saya untuk menyelesaikan skripsi .

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PESETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang masalah	1
1.2 Rumusan 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	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	8
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Budaya Organisasi	11
2.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi	11

2.1.2 Indikator Budaya Organisasi	11
2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi.....	13
2.2 Komitmen Organisasi	13
2.3 Kinerja	16
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pikir	22
2.6 Hipotesis	23

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	25
3.5 Variabel Penelitian	27
3.6 Definisi Operasional variabel	29
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	30
3.7.1 Uji validitas	30
3.7.2 Uji Realibilitas	31
3.8 Uji persyaratan analisis data	31
3.8.1 Uji Normalitas	31
3.8.2 Uji Linieritas	32
3.8.3 Uji Multikoloniritas	33
3.9 Metode Analisis Data	33
3.10 Pengujian Hipotesis	34

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	36
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	36
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	36
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	41
4.2.1 Hasil Uji Validitas	41
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas	43

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	43
4.3.1 Uji Normalitas	43
4.3.2 Uji Linieritas	44
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda	46
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	47
4.5.1 Hasil Uji T	47
4.5.2 Hasil Uji F	48
4.6 Pembahasan	49

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	51
5.2 Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1 Penilaian Kinerja Karyawan	3
1.1 Kerangka Teori	21
1.3 Penilaian Budaya Organisasi	5
2.4 Penelitian Terdahulu	20
3.1 Skala Pengukuran Model Likert scale	26
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	30
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
4.3 Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi	37
4.4 Hasil Jawaban Responden Komitmen	39
4.5 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan	40
4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	42
4.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	42
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja	43
4.9 Hasil uji Realibilitas	44
4.10 Hasil Uji Normalitas	44
4.11 Hasil Uji Linieritas	45
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	46
4.13 Hasil uji korelasi	47
4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi	47
4.15 Hasil Uji T	48
4.16 Hasil Uji F	50

DAFTAR GRAFIK

1.1 Grafik lamanya kerja Karyawan	4
---	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Jawaban Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas

Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 6 Hasil Uji F Tabel

Lampiran 7 Hasil Uji t Tabel

Lampiran 8 Hasil uji r tabel

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam Organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, Organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja Karyawan yang belum maksimal akan mengakibatkan kerugian pada Organisasi.

Oleh karena itu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya kemauan, kemampuan dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja Karyawan yang dilakukan sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut berbagai cara harus ditempuh perusahaan agar kinerja para Karyawannya meningkat.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain: Pertama kuantitas kerja, Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. Kedua kualitas kerja, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Ketiga pemanfaatan waktu, Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan Lampung Post. Keempat efektifitas dan efisien, sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga bisa memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Kelima kerja sama, keterlibatan seluruh karyawan dalam

mencapai target yang ditetapkan Keberhasilan bagian yang diawasi. Kerja Sama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

Lampung Post adalah situs berita yang diterbitkan oleh PT Citra Multimedia Indonesia (Akta Pendirian No. AHU-0118601.40.80.2014 tanggal 14 November 2014) yang berkedudukan di Jakarta, dan menjadikan Lampung.Co sebagai Kantor Cabang di Lampung, Tepatnya Gedung Lampung Post Jalan Soekarno-Hatta No.108 Rajabasa, Bandar Lampung.

Cikal bakal terbitnya Lampost.co tidak terlepas dari kebutuhan masyarakat terhadap informasi pemberitaan berbasis cyber. Terlebih kemajuan teknologi di bidang komunikasi dengan berkembangnya internet di Tanah Air. Jika Harian Umum Lampung Post yang hadir hampir sesuai Provinsi Lampung, tepatnya terbit pertama kali pada tanggal 10 Agustus 1974, berdasarkan surat keputusan Menpen RI No : 0148 SK DIRJEN P 6 SIT 1974. Lampung Post diterbitkan oleh PT. Masa Kini Mandiri dengan surat Izin Usaha Penerbitan Pers (SIUPP) No. 150/Menpen/SIUPP/A.7/1986, tanggal 15 April 1986. Seiring perkembangan teknologi, pada tahun 2006, Lampung Post versi online terbit di dunia maya dengan nama Lampung Post.com Perkembangan selanjutnya pada tahun 2014, Lampung Post.com berubah menjadi Lampost.co hingga saat ini. Beroperasi Lampung Post menerbitkan Koran, Penerbitan Buku, Berita Online, Radio, Pendidikan dan EO. Jumlah Karyawan PT. Masa Kini Mandiri sebanyak 150 orang karyawan.

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post

Interval	Keterangan
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang Baik
50-59	Sangat Kurang

Sumber : PT.MASA KINI MANDIRI Lampung Post 2018

Kinerja Karyawan Lampung Post Perilaku Kerja Pertama disiplin karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung belum dinyatakan maksimal dikarenakan karyawan masih banyak yang datang terlambat, tidak tepat waktu pada pekerjaannya. Kedua Tanggung Jawab pada karyawan di PT Masa Kini Mandiri Lampung Post sangat kurang dikarenakan masih ada karyawan yang kurang memperhatikan tugas pada yang dikasihi. Ketiga kerja sama, pada karyawan di PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post sangat baik dikarenakan banyak karyawan di dalam organisasi dalam bekerja sama sangat baik. Keempat prakarsa, pada karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post sangat kurang maksimal karena masih ada karyawan yang belum maksimal dalam mengerjakan sesuatu. Kelima kejujuran, pada karyawan di Lampung Post sangat baik dikarenakan karyawan di Lampung post sangat jujur di dalam semua kegiatannya.

Hasil Kerja Pertama kualitas kerja, pada karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung kurang maksimal dikarenakan masih ada karyawan yang sering menunda-nunda waktunya pada kerjanya. Kedua kuantitas kerja, pada karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung sangat baik. Keterampilan Kerja pada karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung sangat baik dinyatakan dari hasil yang dicapai.

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung
Post Bandar Lampung tahun 2018**

Penilaian	Bobot (%)	Nilai Capaian	Kategori
Perilaku kerja			
1. Disiplin	10%	90-100	Sangat Baik
2. Tanggung Jawab	10%	80-89	Baik
3. Kerja Sama	5%	70-79	Cukup
4. Prakarsa	5%	60-69	Kurang baik
5. Kejujuran	5%	50-59	Sangat Kurang
Hasil Kerja			
1. Kualitas kerja	20%	65	Cukup
2 Kuantitas kerja	20%	60	Kurang Baik
3. Keterampilan Kerja	20%	60	Sangat Kurang
Jumlah	95%		

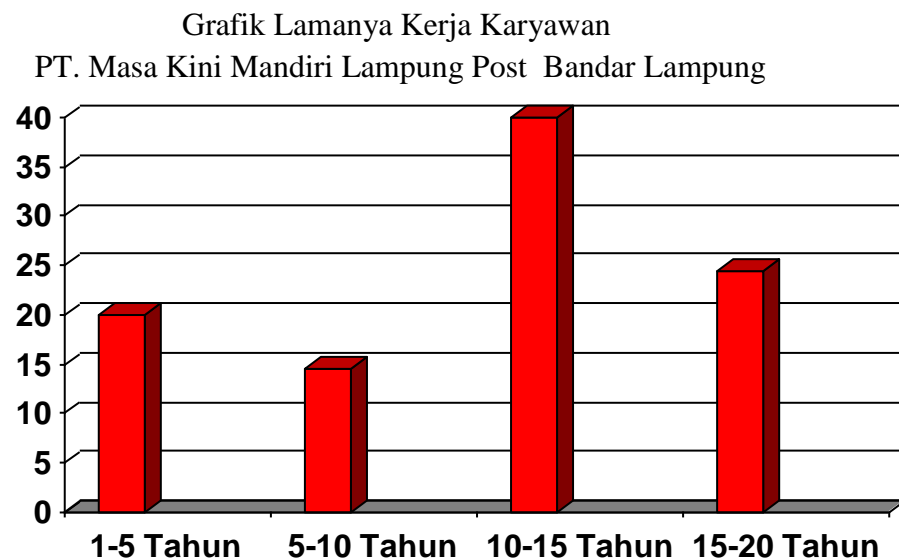
Sumber : PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post 2018

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa belum maksimalnya Kinerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri Lampung Post. Dimana hasil penelitian Kinerja terlihat pada tahun 2018 mengalami kurang maksimal dari Perilaku kerja dan tata kerja yang dilakukan pada Karyawan terlihat seperti Disiplin pada Karyawan, Keterampilan Kerja Karyawan pada pekerjaan, dan tanggung jawab sehingga Kinerja dinyatakan menjadi kategori kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para Karyawannya memiliki Kinerja yang baik. Maka dari PT. Masa Kini Mandiri Lampung post perlu merubah aspek pada kinerja dimulai dari disiplin yang kurang, tanggung jawab terhadap waktu yang telah ditentukan masih kurang maka dari itu Masih perlu dilakukan perbaikan untuk memajukan Lampung Post tersebut Metode Observasi pada Lampung Post dilakukan dengan cara wawancara ke

Lampung Post pada bagian HRD, dengan cara Observasi ini sangat penting untuk melakukan / meneliti masalah yang ada di Lampung Post.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Komitmen Organisasi merupakan salah satu faktor internal dalam penilaian Kinerja Karyawan dimana faktor ini berasal dari dalam Karyawan tersebut. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang Karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam Organisasi tersebut (Indra Kharis, 2010)

Berikut adalah tabel lamanya kerja Karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung



Sumber : Lampung Post
Lamanya kerja karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post

Berdasarkan grafik di atas tentang lamanya kerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung paling banyak Karyawan yaitu 40 Karyawan dengan lamanya kerja antara 2 sampai 3 tahun yang menunjukkan masih banyak Karyawan yang masih mudanya dalam bekerja. Komitmen Organisasi di PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung sangatlah kurang hal ini ditunjukkan dari banyaknya Karyawan yang masih bekerja kurang dari satu tahun dimana Karyawan tersebut belum bisa

dikatakan Komitmen dengan perusahaan lain masih adanya Karyawan datang tidak tepat waktu, sering menunda pekerjaan, banyak yang tidak bekerja dan kurangnya kesadaran akan pekerjaannya tersebut. Tinggi atau rendahnya Komitmen Organisasi maka akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut dalam bekerja pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung yang telah memiliki cukup banyak Karyawan seharusnya mampu menanamkan Komitmen Organisasi yang kuat pada setiap Karyawannya bekerja sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. Tetapi pada kenyataan, masih banyak Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan yang berakibat pada perusahaan itu sendiri. Beberapa indikator Komitmen Organisasi yaitu kemauan Karyawan, kesetiaan Karyawan dan kebanggaan Karyawan pada Organisasi.

Selain Faktor Komitmen Organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan yaitu Budaya Organisasi. Masalah Budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu Organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya Organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Koesmono, 2012) Budaya Organisasi pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung dapat dijelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 1.3 Penilaian Budaya Organisasi pada PT. Masa Kini Mandiri
Lampung Post Bandar Lampung Tahun 2018**

Penilaian	Tahun 2018
Inovatif	68,8
Memberi perhatian pada setiap masalah detail	67,0
Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai	66,2
Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	70,0
Agresif dalam bekerja	75,0
Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	68,0
Jumlah	415,0

Tabel 1.3 menunjukkan penilaian Budaya Organisasi Karyawan pada Lampung Post Bandar Lampung tahun 2018 menyatakan kurang maksimal. karena Budaya Organisasi di PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung terlihat dari berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, kurang member perhatian pada setiap masalah, menjaga stabilitas kerja, agresif dalam bekerja. Budaya Organisasi dianggap penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki Organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota Organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan Organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Dalam Organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya Organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam Organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi Organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan

agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga Kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post ?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang Lingkup Lembaga ini adalah Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post , Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang Lingkup Objek Penelitian adalah Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang Lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post beralamat di Jalan Soekarno – Hatta No. 108 Rajabasa, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret s/d Oktober 2019

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia , Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi , terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Masa Kini Mandiri Lampung post Bandar Lampung .
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung .

1.5 Manfaat Penelitian

1. Memberikan sedikit sumbangan pemikiran mengenai masalah persepsi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post .
2. Agar bisa memecahkan sedikit masalah yang ada di Lampung Post agar bisa mengelola kinerja karyawan dengan baik sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapai.
3. Untuk membuktikan secara ilmiah bagaimana pengaruh persepsi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi peneliti. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2), yang

berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi konsep, definisi operasional, Populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan deskripsi objek penelitian, metode analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan sara-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di mana yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2011) menyatakan bahwa Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya Organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

2.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) mengemukakan lima karakteristik primer berikut yang bersama-sama menangkap hakikat Budaya Organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang sejauh manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Keagresifan sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukan bersantai dalam bekerja.

2.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 (enam) yaitu:

1. Inovatif

Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan Menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.

3. Agresif dalam bekerja

Produktifitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain : kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktifitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah dipenuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi , yaitu :

1. Observed behavioral regularities, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu
2. Norma, yakni berbagai perilaku yang ada termasuk di dalamnya tentang Pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Dominant values, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Rules,yakni adanya pedoman yang kuat dikaitkan dengan kemajuan organisasi

2.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam Organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Moorhead dan griffin (2015,p.134) Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

2.2.1 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2014,p.312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah :

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. Komitmen normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.2.2 Faktor – faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014,p.78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Faktor Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam Organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat / keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana Pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu :

1. Kemauan Karyawan

Kemauan Karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilator belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan Karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan prose situ mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

2.3 Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012) bahwa istilah kinerja dari kata-kata job performance atau actual performance (prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Simanjuntak (2011), Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Hugh J. Arnold dan Daniel C Feldman (dalam Nina Lamatenggo dan Hamzah, 2012 : 118) mengatakan bahwa Kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

2.3.1 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume Kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan

4. Efektifitas dan Efisien

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja sama

Keterlibatan seluruh karyawan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan Mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerja sama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011), Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, komitmen kerja, etika kerja)

Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang untuk menjadi lebih kreatif. Setiap saat terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, dengan sikap dan mental yang positif, masih dapat menanggapinya dengan mencari suatu hikmat dibaliknya secara kreatif.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam pembentukan karakter dan pemikiran Seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang Pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila Mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan Lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

4. Tingkat Penghasilan

Beberapa jabatan berarti berbeda pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula tingkat pendapatannya. Jadi tingkat – tingkat pendapat berpengaruh motivasi yang secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Rahmatullah (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan antara lain:

1. Faktor Individual

Faktor individual itu terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja

2. Faktor Psikologis

Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran

3. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, diklat, dan job design.

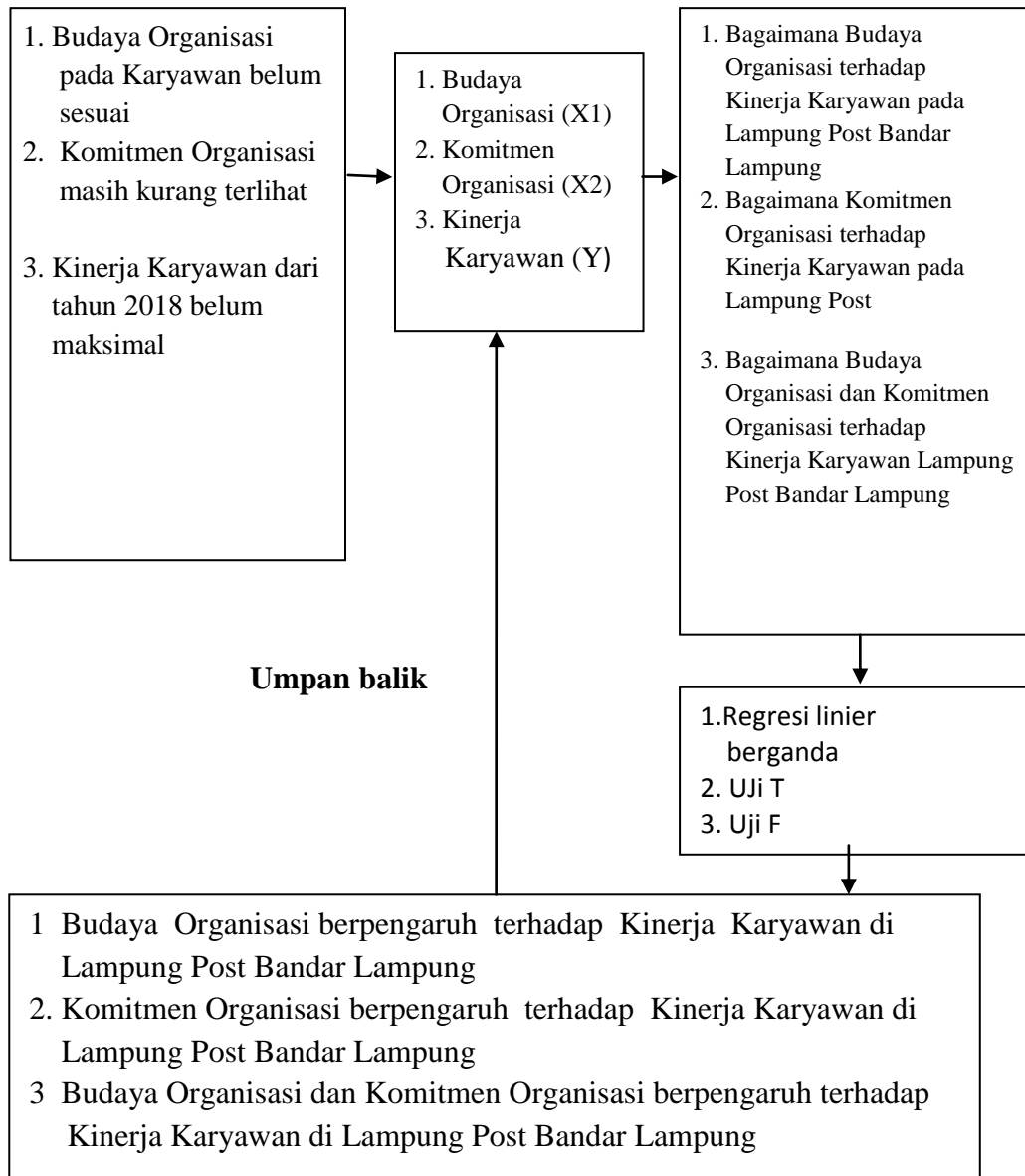
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Sulistyaningsih, Dewi (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Penerbitan Koran, Penerbitan Buku, Radio, Berita Online.	Bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Berita Online, Radio, Pendidikan, EO
Porwani (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Buku di Bandar Lampung	Bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Desmiyawati dan Witaliza (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi , dan Kinerja Organisasi Studi Kasus Radio Andalas di Lampung	Bahwa Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi , dan Kinerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja organisasinya.
Riski dan Ratnawati (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi , dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Bahwa Budaya Organisasi , dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Jaghargh , Ghorbanpanah , Nabavi , dan Farvadian	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	Bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja kurang efektif dilakukan oleh

(2012)	Karyawan Lampung Post Bandar Lampung.	Karyawannya.
--------	--	--------------

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya (Anwar Sanusi, 2017) Suatu hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Dalam kaitanya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya : Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) bahwa Budaya Organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Suatu perusahaan baiknya selalu memperhatikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh para karyawannya, dari segi Budaya Organisasi. Agar para Karyawan merasa di dalam dirinya terbiasa bekerja sesuai aturan. Dampak yang ditimbulkan oleh para karyawan yang merasa puas pun bagi perusahaan, karena mereka dapat membalasnya dengan Kinerja yang memuaskan.

H1 : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.6.2 Diduga ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Kaitanya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya : Menurut Mc Shane & Von Glinow (2008) definisi dari Komitmen Organisasi Merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

Suatu perusahaan baiknya selalu memberikan komitmen kerja dalam organisasi kepada seluruh karyawannya, agar para karyawan merasa dipentingkan bagi perusahaan tempat ia bekerja, mereka merasa semangat kerja kepada perusahaan, karena mereka dapat membalasnya dengan kinerja yang memuaskan.

H2 : Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

2.6.3 Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan Teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya: Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan struktur kerangka pikir Di atas, yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh Secara signifikan terhadap kinerja maka dapat diduga bahwa :

H3 : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Dengan kata lain penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Hipotesis yang akan diuji adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dalam hal ini, sumber data diperoleh dari hasil pengisian angket oleh karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung. Untuk memperoleh data ini, peneliti menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner .

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya diperoleh dari data kepustakaan seperti buku, hasil penelitian, media, dan lain sebagainya .

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto bahwa pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, observasi, kuesioner, dan sebagainya. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan metode antara lain:

1. Metode angket (Kuesioner)

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia (Suharsimi, 2012, p.151). Di dalam pemberian skor digunakan Skala Likert dengan 5 (lima) skala. Adapun untuk masing-masing jawaban diberi skor sebagai berikut:

2. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto bahwa metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, pra-Sasti, notulen rapat agenda, dan sebagainya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014, p.80). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung. Terdiri dari bagian-bagian tertentu.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014, p.81). Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Rumus untuk menghitung ukuran sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir dan diinginkan, misal 10%

Berdasarkan rumus slovin diatas, maka besarnya sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,01)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,15}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0.1)^2}$$

60,11 kemudian dibulatkan kebawah menjadi 60. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan.

3.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Proportionate Stratified Random Sampling

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang

mempunyai pegawai dari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata.

Tabel 3.4 Populasi

No	Departemen	Responden
1.	HRD	1
2.	Iklan	33
3.	Pembelian	2
4.	Internal Audit	1
5.	IT	5
6.	Usaha	1
7.	Keuangan	15
8.	Legal	2

Tabel 3.4 Sampel

No	Departemen	Responden
1.	HRD	1
2.	Iklan	33
3.	Percetakan	16
4.	Internal Audit	1
5.	IT	5
6.	Redaksi	69
7.	Keuangan	15
8.	Legal	2
9.	Markom	6
10.	Pembelian	2

3.5 Variabel penelitian

Di dalam suatu penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum pengumpulan data. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas merupakan

variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2011:4).

3.5.1 Variabel Terikat (dependent Variable)

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan Kinerja Karyawan (Y) adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas karyawan di PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung sebagai variabel terikat atau dependen.

3.5.2 Variabel bebas (Independent variable)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

3.5.3 Budaya Organisasi (X1) PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung

Budaya Organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara Implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, Memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Tampubolon, (2008) yaitu : inovatif, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

3.5.4 Komitmen Organisasi (X2) PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung

Komitmen Organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut McShane & Von Glinow (2008) yaitu pengaruh yang paling kuat, mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator – indikator yang membentuknya definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (XI)	Budaya Organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values). Keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.	Budaya Organisasi yang dimaksud adalah norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh karyawan Lampung Post Bandar lampung sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah Organisasi.	1. Inovasi dan berani mengambil resiko 2. Perhatian terhadap hal yang rinci 3. Orientasi hasil 4. Orientasi pada manusia 5. Orientasi tim 6. Kemantapan	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) Komitmen Organisasi adalah suatu yang mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah Organisasi dan terikat pada tujuan-tujuan Organisasi tersebut.	Rasa bangga dan kesetiaan Karyawan dengan terus mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh Lampung Post Bandar lampung	1. Kemauan Karyawan 2. Kesetiaan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan pada Organisasi	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dari kata-kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.	Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Karyawan Lampung Post Bandar lampung dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Efektifitas dan efisiensi 5. Kerja Sama 	Likert
----------------------	---	---	--	--------

3.7 Uji Pernyataan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi,2012: 168).

Rumus uji validitas :

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

Dimana :

r_{xy} : besarnya koefisien korelasi

n : jumlah responden

- x : skor butir
 y : skor total
 Σx : jumlah skor total x
 Σy : jumlah skor total y

3.7.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. (Suharsimi, 2012 : 178) Rumus yang digunakan adalah rumus alpha :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[S^2 - \frac{\sum p \cdot q}{S^2} \right]$$

Dimana :

- r = koefisien reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 S^2 = varians total
 $\Sigma p \cdot q$ = jumlah proporsi benar x proporsi salah varians total

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan-garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya

(Ghozali 2011) Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Menurut Santoso (2010), dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah atau tidak. Apakah fungsi digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan

Rumusan Hipotesis :

H_0 : model regresi berbentuk linier

H_a : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas (sig) $<0,05$ (Alpha) Maka H_0 ditolak

Jika probabilitas (sig) $>0,05$ (Alpha) Maka H_a diterima

Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program IBM SPSS 21 (Statistical program dan servicesolution seri 21.0)

Penjelasan dan kesimpulan dari 1 dan 2 butir, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas (sig) $>0,05$ atau sebaliknya maka variabel x berbentuk linier atau tidak berbentuk linier.

3.8.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel Independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen . Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerasinya dan lawanya atau variance inflation factor (VIF).Jika Vif kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam penelitian. Metode analisis data digunakan untuk mengkaji hipotesis dalam rangka menarik suatu kesimpulan. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X1 dan X2), sehingga persamaan regresi dengan menggunakan rumus Sugiyono (2011,275) adalah :

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

Keterangan :

Y = Penafsiran variabel dependen (kinerja karyawan)

X1 = Variabel independen 1 (Budaya Organisasi)

X2 = Variabel independen 2(Komitmen Organisasi)

a = Nilai konstanta

b1 = koefisien regresi variabel independen 1

b2 = koefisien regresi variabel independen 2

e = error

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen atau seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Rumusan hipotesis

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₀ : tidak terdapat budaya organisasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : terdapat budaya organisasi(X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₀ : tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja Karyawan

H_a : terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan

3.10.2 Uji F

Uji f yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan cara membandingkan nilai f hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan F tabel .

Rumusan Hipotesis

Uji F : Pengaruh budaya organisasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Keseimbangan budaya organisasi (X1) dan komitmen Organisasi (X2) tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : Keseimbangan budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

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 atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Karyawan Lampung Post, Bandar Lampung berjumlah 60 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	51,7
2	Wanita	29	48,3
Total		60	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya Karyawan Lampung Post, Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	14	23,3
2	31 – 40	31	51,7
3	41 – 50	13	21,7
4	>50	2	3,3
Total		60	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya Karyawan Lampung Post, Bandar Lampung didominasi oleh Karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 31 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 60 responden sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	3	5,0	21	35,0	30	50,0	4	6,7	2	3,3
2	Saya selalu menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas produk mesin yang dihasilkan perusahaan	9	15,0	19	31,7	23	38,3	9	15,0	0	0
3	Saya selalu memperhatikan semua hal secara detail agar hasil kerja yang dihasilkan mempunyai kualitas yang bagus dan maksimal	12	20,0	20	33,3	23	38,3	5	8,3	0	0
4	Perusahaan menjelaskan tentang tujuan serta target yang akan dicapai	9	15,0	26	43,3	20	33,3	4	6,7	1	1,7

5	Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya	4	6,7	16	26,7	32	53,3	5	8,3	3	5,0
6	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan kepada karyawan jika menemui kendala dalam pekerjaan	6	10,0	22	36,7	25	41,7	7	11,7	0	0
7	Profit perusahaan sebagian untuk kesejahteraan karyawan	13	21,7	23	38,3	19	31,7	5	8,3	0	0
8	Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai	6	10,0	18	30,0	22	36,7	10	16,7	4	6,7
9	Kesehatan prima dapat menjaga stabilitas kerja	8	13,3	19	31,7	25	41,7	6	10,0	2	3,3
10	Perusahaan mengikut sertakan jaminan kesehatan pada asuransi kesehatan	7	11,7	23	38,3	24	40,0	6	10,0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 66 responden, pernyataan 7 mengenai “Profit perusahaan sebagian untuk kesejahteraan karyawan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 21,7%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 5,0%.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Komitmen (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan selalu terbuka dengan apa yang diinginkan karyawan	7	11,7	32	53,3	16	26,7	3	5,0	2	3,3
2	Perusahaan berusaha mewujudkan apa yang diharapkan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan	17	28,3	26	43,3	16	26,7	1	1,7	0	0
3	Mengedepankan perusahaan diantara yang lain	16	26,7	22	36,7	17	28,3	5	8,3	0	0
4	Rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan sangat tinggi	13	21,7	21	35,0	19	31,7	6	10,0	1	1,7
5	Tingkat loyalitas terhadap perusahaan sangat tinggi	18	30,0	18	30,0	20	33,3	3	5,0	1	1,7
6	Mengedepankan perusahaan diantara yang lain	24	40,0	16	26,7	15	25,0	5	8,3	0	0
7	Menjaga nama baik (citra) perusahaan	9	15,0	20	33,3	25	41,7	5	8,3	1	1,7
8	Membela dan menjunjung tinggi perusahaan di depan perusahaan lainnya	10	16,7	21	35,0	20	33,3	8	13,3	1	1,7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 60 responden pernyataan 6 mengenai “Menedepankan perusahaan diantara yang lain” mendapat respon tertinggi yaitu 24 orang atau 40,0% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Perusahaan selalu terbuka dengan apa yang diinginkan karyawan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 11,7%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	6	10,0	35	58,3	18	30,0	1	1,7	0	0
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	17	28,3	23	38,3	16	26,7	4	6,7	0	0
3	Setiap pekerjaan yang karyawan selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil	22	36,7	23	38,3	14	23,3	1	1,7	0	0
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	17	28,3	25	41,7	13	21,7	3	5,0	2	3,3
5	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu	14	23,3	25	41,7	20	33,3	0	0	1	1,7

	dalam menyelesaikan pekerjaan										
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	26,7	20	33,3	18	30,0	6	10,0	0	0
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan	6	10,0	18	30,0	22	36,7	10	16,7	4	6,7
8	Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	8	13,3	19	31,7	25	41,7	6	10,0	2	3,3
9	Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas	7	11,7	23	38,3	24	40,0	6	10,0	0	0
10	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	6	10,0	18	30,0	22	36,7	11	18,3	3	5,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 60 responden pernyataan 3 mengenai “Setiap pekerjaan yang karyawan selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 22 orang atau 36,7%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 6 orang atau 10,0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,676	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,756	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,781	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,495	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,365	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,569	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Komitmen Organisasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Komitmen Organisasional dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,420	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,401	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.*:

Tabel 4.9 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,824	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasional (X2)	0,742	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,659	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 nilai cronbach's alpha sebesar 0,824 untuk variabel budaya organisasi dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,742 untuk komitmen dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,659 untuk kinerja dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011 p:160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,755	0,05	Normalitas
Komitmen Organisasional (X2)	0,640	0,05	Normalitas
Kinerja (Y)	0,201	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,755 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasional (X2) sebesar 0,640 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,201 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,988	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komitmen Organisasional (X2)	0,435	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,988 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasional (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,435 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,856	1,168	Tidak Ada Multikolinieritas
Komitmen Organisasional (X2)	0,856	1,168	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu budaya organisasi (x1), komitmen organisasional (X2) dan kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,838	0,702

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,838 artinya tingkat hubungan antara budaya organisasi (x1), komitmen organisasional (X2) dan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,702 artinya bahwa kinerja (Y) dipengaruhi oleh antara budaya organisasi (x1) dan komitmen organisasional (X2) sebesar 0,702 atau 70,2%. Sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	5,493	2,706
Budaya Organisasi (X1)	0,329	0,061
Komitmen Organisasional (X2)	0,659	0,089

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2$$

$$Y = 5,493 + 0,329 X1 + 0,659 X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

- b = Koefisien Regresi
 et = Error trem/ unsur kesalahan
 X1 = Budaya Organisasi
 X2 = Komitmen Organisasional

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 5,493 menyatakan bahwa kinerja pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post, Bandar Lampung adalah sebesar 5,493 apabila budaya organisasi dan komitmen organisasional bernilai = 0 satuan.
- Koefisien regresi untuk X1= 0,329 menyatakan bahwa setiap penambahan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post, Bandar Lampung sebesar 0,329 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0,659 menyatakan bahwa setiap penambahan komitmen organisasional sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post, Bandar Lampung sebesar 0,659 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji t

	t_{hitung}	t_{tabel}
Budaya Organisasi (X1)	5,410	1,676
Komitmen Organisasional (X2)	7,430	1,676

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y).

Ho : Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Ha : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel budaya organisasi (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 5,410 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=60-2=58$) adalah 1,676 jadi t hitung ($5,410$) > t tabel ($1,676$) maka H_0 ditolak. Artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

2. Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ho : Komitmen Organisasional (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y)

Ha : Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Komitmen Organisasional (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 7,430 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=60-2=58$) adalah 1,676 jadi t hitung ($7,430$) > t tabel ($1,676$) maka H_0 ditolak. Artinya Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Ho : Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Ha : Budaya organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Dengan kriteria :

- Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.16 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}
67,185	3,16

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 60-3=57$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,16 dan F hitung 67,185.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $67,185 > F_{tabel}$ 3,16 maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Budaya Organisasi juga menentukan tinggi rendahnya Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan Karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa Karyawan mempunyai sikap serta perilakunya dan menjadikan Karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori Robbins (2006) salah satu indikator Budaya Organisasi adalah orientasi hasil. Yaitu sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil yang dimaksud

adalah Kinerja Karyawan yang terus meningkat setiap periode atau tahun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Herdianty (2015) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Semakin tinggi Komitmen Organisasi karyawan, semakin tinggi loyalitas kerja yang akan dicapai. Pada Umumnya Komitmen yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka Karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Kinerja dipengaruhi dengan berbagai faktor, salah satunya adalah komitmen kerja. Komitmen Organisasi dapat menumbuhkan sikap atau bentuk perilaku dalam bekerja sama diantara para karyawan. Maka secara tidak langsung komitmen sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan kesadaran Komitmen yang tinggi, sangat mungkin Karyawan dan organisasi menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan harapan yang direncanakan di awal. Hal ini diperkuat oleh Mathis dan Jackson (2012) yang menunjukkan bahwa Komitmen kerja dalam Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kinerja Karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada Organisasi yang diantaranya adalah pemanfaatan waktu dan tingkat kehadiran. Kedua hal tersebut merupakan karakteristik dari Komitmen kerja.

4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi diindikasikan memiliki pengaruh

yang secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja. Budaya Organisasi yang lemah serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja menyebabkan karyawan bertindak semaunya tidak berdasarkan aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja di dalam organisasi dan budaya organisasi, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bertindak komitmen dalam organisasi akan bekerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan juga akan meningkat dan membawa perusahaan untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Namun hal ini akan berbeda jika budaya organisasi yang diterapkan tidak sesuai maka hal ini akan memberi dampak pada Komitmen kerja dalam Organisasi dan hal ini mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak maksimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Herdianty (2015) dan Mathis dan Jackson (2012) dimana Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap Kinerja PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post, Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian nilai variabel budaya organisasi $5,410 > 1,676$ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post, Bandar Lampung.
2. Hasil penelitian nilai variabel Komitmen Organisasional $7,430 > 1,676$ menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post, Bandar Lampung.
3. Hasil penelitian nilai variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional $67,185 > 3,16$ menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Masa Kini Mandiri Lampung Post, Bandar Lampung.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya dalam meningkatkan Budaya Organisasi perusahaan pihak manajemen perusahaan harus menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan karyawannya dan lebih memperhatikan karyawan yang bekerja agresif dan kompetitif daripada karyawan yang bekerja santai.
2. Hendaknya dalam meningkatkan Komitmennya Karyawan dapat menjaga nama baik (citra) perusahaan serta membela dan menjunjung tinggi perusahaan di depan perusahaan lainnya hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Hendaknya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, para Karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan dan perusahaan beserta karyawan secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2011. Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty , Yogyakarta.
- Bangun Wilson. 2014 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Griffin, Moerhead. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta
- Indra,Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung.
- Ismail, Diana Sulianti. 2012. Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Premier Consultuing Management, Agora.Vol.5.No.1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Ke Enam. Bandung: Refika Aditama
- Mathis dan Jackson, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P.2011.Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh.PT Indeks : Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, 2011, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Angket Penelitian (KUISONER)

Bandar Lampung, 22 Juli 2019

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuisisioner
Kepada Yth,
Bapak/Ibu.....
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT. Masa Kini Mandiri Lampung Post Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya yang berjudul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MASA KINI MANDIRI LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG.**

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi kuisisioner penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu, saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sejujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan hal berharga bagi penelitian ini. Saya selaku peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sesko

I. IDENTITAS RESPONDEN

- 1. Nama Responden** :
- 2. Jenis Kelamin** : a. Laki-Laki
b. Perempuan
- 3. Usia** : a. 20-30 tahun
b. 31-40 tahun
c. 41-50 tahun
d. > 50 tahun

II. Berilah tanda ceklis (v) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya selalu menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas produk mesin yang dihasilkan perusahaan					
3.	Saya selalu memperhatikan semua hal secara detail agar hasil kerja yang dihasilkan mempunyai kualitas yang bagus dan maksimal					
4.	Perusahaan menjelaskan tentang tujuan serta target yang akan dicapai					
5.	Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya					
6.	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan kepada karyawan jika menemui kendala dalam pekerjaan					
7.	Profit perusahaan sebagian untuk kesejahteraan karyawan					
8.	Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai					
9.	Kesehatan prima dapat menjaga stabilitas kerja					
10.	Perusahaan mengikut sertakan jaminan kesehatan pada asuransi kesehatan					

2. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Perusahaan selalu terbuka dengan apa yang diinginkan karyawan					
2.	Perusahaan berusaha mewujudkan apa yang diharapkan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan					
3.	Mengedepankan perusahaan diantara yang lain					
4.	Rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan sangat tinggi					
5.	Tingkat loyalitas terhadap perusahaan sangat tinggi					
6.	Mengedepankan perusahaan diantara yang lain					
7.	Menjaga nama baik (citra) perusahaan					
8.	Membela dan menjunjung tinggi perusahaan di depan perusahaan lainnya					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal					
2.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
3.	Setiap pekerjaan yang karyawan selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil					
4.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
5.	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan					
8.	Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
9.	Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas					
10.	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja					

Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	3	5,0	21	35,0	30	50,0	4	6,7	2	3,3
2	Saya selalu menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas produk mesin yang dihasilkan perusahaan	9	15,0	19	31,7	23	38,3	9	15,0	0	0
3	Saya selalu memperhatikan semua hal secara detail agar hasil kerja yang dihasilkan mempunyai kualitas yang bagus dan maksimal	12	20,0	20	33,3	23	38,3	5	8,3	0	0
4	Perusahaan menjelaskan tentang tujuan serta target yang akan dicapai	9	15,0	26	43,3	20	33,3	4	6,7	1	1,7
5	Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya	4	6,7	16	26,7	32	53,3	5	8,3	3	5,0
6	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan kepada karyawan jika menemui kendala dalam pekerjaan	6	10,0	22	36,7	25	41,7	7	11,7	0	0
7	Profit perusahaan sebagian untuk kesejahteraan karyawan	13	21,7	23	38,3	19	31,7	5	8,3	0	0
8	Saya orang yang bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai	6	10,0	18	30,0	22	36,7	10	16,7	4	6,7
9	Kesehatan prima dapat menjaga stabilitas kerja	8	13,3	19	31,7	25	41,7	6	10,0	2	3,3
10	Perusahaan mengikut sertakan jaminan kesehatan pada asuransi kesehatan	7	11,7	23	38,3	24	40,0	6	10,0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan selalu terbuka dengan apa yang diinginkan karyawan	7	11,7	32	53,3	16	26,7	3	5,0	2	3,3
2	Perusahaan berusaha mewujudkan apa yang diharapkan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan	17	28,3	26	43,3	16	26,7	1	1,7	0	0
3	Mengedepankan perusahaan diantara yang lain	16	26,7	22	36,7	17	28,3	5	8,3	0	0
4	Rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan sangat tinggi	13	21,7	21	35,0	19	31,7	6	10,0	1	1,7
5	Tingkat loyalitas terhadap perusahaan sangat tinggi	18	30,0	18	30,0	20	33,3	3	5,0	1	1,7
6	Mengedepankan perusahaan diantara yang lain	24	40,0	16	26,7	15	25,0	5	8,3	0	0
7	Menjaga nama baik (citra) perusahaan	9	15,0	20	33,3	25	41,7	5	8,3	1	1,7
8	Membela dan menjunjung tinggi perusahaan di depan perusahaan lainnya	10	16,7	21	35,0	20	33,3	8	13,3	1	1,7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	6	10,0	35	58,3	18	30,0	1	1,7	0	0
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	17	28,3	23	38,3	16	26,7	4	6,7	0	0
3	Setiap pekerjaan yang karyawan selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil	22	36,7	23	38,3	14	23,3	1	1,7	0	0
4	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	17	28,3	25	41,7	13	21,7	3	5,0	2	3,3
5	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	14	23,3	25	41,7	20	33,3	0	0	1	1,7
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	16	26,7	20	33,3	18	30,0	6	10,0	0	0
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan	6	10,0	18	30,0	22	36,7	10	16,7	4	6,7
8	Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	8	13,3	19	31,7	25	41,7	6	10,0	2	3,3
9	Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas	7	11,7	23	38,3	24	40,0	6	10,0	0	0
10	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	6	10,0	18	30,0	22	36,7	11	18,3	3	5,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,676	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,756	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,781	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,495	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,365	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,569	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,420	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,401	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,824	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasional (X2)	0,742	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,659	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,755	0,05	Normalitas
Komitmen Organisasional (X2)	0,640	0,05	Normalitas
Kinerja (Y)	0,201	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Responden	Jenis Kelamin	Usia	BUDAYA ORGANISASI (X1)										TOTAL
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	p7	p8	p9	p10	
Responden 1	LAKI-LAKI	20-30	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	34
Responden 2	PEREMPUAN	31-40	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
Responden 3	PEREMPUAN	41-50	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
Responden 4	PEREMPUAN	31-40	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
Responden 5	PEREMPUAN	31-40	1	3	2	3	5	3	2	3	1	3	26
Responden 6	PEREMPUAN	31-40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Responden 7	PEREMPUAN	31-40	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	25
Responden 8	LAKI-LAKI	31-40	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
Responden 9	LAKI-LAKI	31-40	5	3	3	2	1	3	3	2	5	3	30
Responden 10	LAKI-LAKI	31-40	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	40
Responden 11	LAKI-LAKI	31-40	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	37
Responden 12	LAKI-LAKI	31-40	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	21
Responden 13	LAKI-LAKI	>50	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
Responden 14	LAKI-LAKI	31-40	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
Responden 15	LAKI-LAKI	>50	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
Responden 16	LAKI-LAKI	41-50	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	29
Responden 17	PEREMPUAN	20-30	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
Responden 18	LAKI-LAKI	20-30	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
Responden 19	LAKI-LAKI	41-50	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
Responden 20	LAKI-LAKI	41-50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Responden 21	PEREMPUAN	41-50	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
Responden 22	PEREMPUAN	41-50	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	20
Responden 23	PEREMPUAN	41-50	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
Responden 24	PEREMPUAN	41-50	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
Responden 25	PEREMPUAN	41-50	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
Responden 26	PEREMPUAN	41-50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 27	PEREMPUAN	41-50	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
Responden 28	PEREMPUAN	41-50	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
Responden 29	PEREMPUAN	41-50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 30	PEREMPUAN	31-40	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	36
Responden 31	LAKI-LAKI	31-40	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	37
Responden 32	LAKI-LAKI	31-40	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
Responden 33	LAKI-LAKI	31-40	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	33
Responden 34	LAKI-LAKI	31-40	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	33
Responden 35	LAKI-LAKI	31-40	4	3	3	5	5	3	5	2	4	3	37
Responden 36	LAKI-LAKI	31-40	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	44

Responden 37	PEREMPUAN	31-40	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	32
Responden 38	LAKI-LAKI	31-40	4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	34
Responden 39	PEREMPUAN	31-40	3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	38
Responden 40	LAKI-LAKI	31-40	4	2	3	3	3	2	3	3	5	4	32
Responden 41	PEREMPUAN	20-30	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	31
Responden 42	PEREMPUAN	20-30	3	2	3	3	4	4	3	1	4	3	30
Responden 43	PEREMPUAN	20-30	4	3	3	5	3	3	5	1	3	4	34
Responden 44	PEREMPUAN	20-30	4	3	5	2	3	3	2	3	5	3	33
Responden 45	LAKI-LAKI	20-30	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
Responden 46	LAKI-LAKI	20-30	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	43
Responden 47	LAKI-LAKI	20-30	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	38
Responden 48	LAKI-LAKI	20-30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
Responden 49	LAKI-LAKI	20-30	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	33
Responden 50	LAKI-LAKI	31-40	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	38
Responden 51	LAKI-LAKI	31-40	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
Responden 52	LAKI-LAKI	31-40	3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	41
Responden 53	PEREMPUAN	31-40	4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	42
Responden 54	PEREMPUAN	31-40	5	4	5	4	3	4	4	5	2	3	39
Responden 55	PEREMPUAN	31-40	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
Responden 56	PEREMPUAN	31-40	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	44
Responden 57	PEREMPUAN	31-40	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	40
Responden 58	LAKI-LAKI	31-40	3	5	5	4	2	3	4	4	4	4	38
Responden 59	LAKI-LAKI	20-30	4	2	4	4	1	4	4	2	4	3	32
Responden 60	PEREMPUAN	20-30	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	38
Jumlah			199	208	219	218	193	207	224	192	205	211	
rata -rata			3,32	3,47	3,65	3,63	3,22	3,45	3,73	3,20	3,42	3,52	

KOMITMEN (X2)								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
4	4	5	5	4	5	3	3	33
5	3	5	4	5	5	2	2	31
4	5	3	5	3	4	4	4	32
3	4	4	5	4	3	3	3	29
4	3	4	4	3	4	3	2	27
4	5	5	5	5	3	3	4	34
3	4	3	3	3	4	3	3	26
4	4	5	4	4	5	3	3	32
3	5	4	5	3	4	2	4	30
4	5	5	3	3	5	3	4	32
3	3	5	5	3	3	3	2	27
4	3	4	3	3	4	4	2	27
5	4	5	5	5	4	4	3	35
3	3	5	5	1	2	3	2	24
4	5	5	4	4	5	4	4	35
4	2	4	4	3	3	4	1	25
3	4	5	5	4	5	2	3	31
4	4	4	4	3	4	4	3	30
4	5	5	5	5	5	4	4	37
4	3	4	4	4	4	3	2	28
3	4	4	3	4	4	3	3	28
4	4	3	4	3	3	1	3	25
4	5	4	4	4	5	4	4	34
3	4	3	3	4	4	3	3	27
4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	5	5	4	5	5	4	4	36
3	5	4	3	5	5	3	4	32
4	4	4	5	5	5	4	3	34
4	4	4	5	4	5	4	3	33
5	5	5	5	4	5	5	4	38
4	5	3	4	3	3	4	3	29
3	5	3	3	3	5	3	3	28
4	5	3	3	3	2	3	4	27
3	3	2	3	5	3	4	3	26
4	5	3	3	5	5	4	4	33

3	4	4	3	4	4	3	4	29
1	3	3	4	4	3	4	5	27
3	3	2	3	3	3	3	4	24
4	5	3	3	3	4	3	3	28
2	4	4	4	4	3	4	5	30
2	3	2	4	3	3	4	4	25
1	4	4	2	5	2	3	5	26
4	3	3	3	5	5	4	3	30
5	3	5	3	5	5	5	4	35
5	4	4	2	2	3	3	4	27
4	5	4	4	5	5	5	5	37
5	4	4	4	4	4	3	5	33
4	5	5	2	2	5	5	5	33
2	3	3	3	4	4	3	2	24
3	4	4	4	5	5	5	4	34
4	4	3	2	5	5	5	4	32
4	4	4	1	5	5	5	4	32
3	3	2	2	5	5	5	3	28
4	4	3	4	5	5	5	5	35
4	3	3	3	3	3	2	4	25
5	4	3	3	3	2	4	5	29
4	4	3	4	4	4	3	5	31
4	3	2	4	3	3	4	3	26
3	4	4	2	2	2	3	2	22
4	4	5	3	3	3	2	5	29
219	239	229	219	229	239	211	211	
3,65	3,98	3,82	3,65	3,82	3,98	3,52	3,52	

KINERJA KARYAWAN (Y)										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	p8	p9	p10	TOTAL
4	4	5	5	4	5	3	3	4	2	39
5	3	5	4	5	5	2	2	3	3	37
4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	39
3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	37
4	3	4	4	3	4	3	1	3	2	31
4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	39
3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	30
4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	39
3	5	4	5	3	4	2	5	3	3	37
4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	41
3	3	5	5	3	3	3	2	5	5	37
4	3	4	3	3	4	4	1	2	2	30
5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	42
3	3	5	5	1	2	3	3	2	3	30
4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	41
4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	32
3	4	5	5	4	5	2	2	3	3	36
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	33
4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	29
4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	40
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	38
4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	41
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	44
3	3	3	4	5	3	5	5	3	4	38
3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	35
4	3	3	4	5	3	2	4	5	4	37
2	4	2	3	3	2	3	3	3	5	30
4	3	3	4	5	3	2	4	3	4	35

5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	43
3	3	3	1	3	3	2	5	4	3	30
4	4	3	3	3	2	1	3	4	4	31
3	4	4	4	5	3	2	4	3	4	36
3	2	3	2	4	4	3	5	4	2	32
4	3	3	2	3	2	3	3	4	5	32
4	2	3	1	4	4	1	4	3	3	29
5	3	3	4	3	3	1	3	4	2	31
4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	39
4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	40
5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	39
4	5	5	5	4	4	3	3	4	2	39
4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	41
4	3	4	2	3	3	2	2	4	2	29
4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	39
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
4	5	5	4	4	4	4	3	3	1	37
3	3	5	3	3	2	5	5	4	1	34
4	4	5	4	4	3	5	2	3	3	37
4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39
4	5	5	5	4	3	4	5	4	2	41
3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	37
4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	39
3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	31
4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	40
226	233	246	232	231	226	192	205	211	193	
3,77	3,88	4,10	3,87	3,85	3,77	3,20	3,42	3,52	3,22	

Uji Validitas

1) Budaya Organisasi (X1)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL_B udaya	
P1	Pearson Correlation	1	.329 [*]	.415 [*]	.593 ^{**}	.244	.167	.387 [*]	.261	.283	.277	.590 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.038	.011	.000	.097	.189	.017	.082	.065	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.329 [*]	1	.611 ^{**}	.425 ^{**}	.137	.194	.275	.227	.118	.269	.545 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.038		.000	.010	.235	.152	.071	.114	.268	.075	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.415 [*]	.611 ^{**}	1	.486 ^{**}	.344 [*]	.442 ^{**}	.285	.307 [*]	.159	.311 [*]	.676 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.011	.000		.003	.031	.007	.063	.049	.200	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.593 ^{**}	.425 ^{**}	.486 ^{**}	1	.279	.197	.379 [*]	.344 [*]	.321 [*]	.394 [*]	.675 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.000	.010	.003		.068	.149	.020	.031	.042	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.244	.137	.344 [*]	.279	1	.655 ^{**}	.553 ^{**}	.338 [*]	-.249	.574 ^{**}	.658 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.097	.235	.031	.068		.000	.001	.034	.092	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.167	.194	.442 ^{**}	.197	.655 ^{**}	1	.618 ^{**}	.336 [*]	-.107	.631 ^{**}	.702 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.189	.152	.007	.149	.000		.000	.035	.288	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.387 [*]	.275	.285	.379 [*]	.553 ^{**}	.618 ^{**}	1	.369 [*]	.006	.707 ^{**}	.756 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.017	.071	.063	.020	.001	.000		.022	.487	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.261	.227	.307 [*]	.344 [*]	.338 [*]	.336 [*]	.369 [*]	1	.224	.433 ^{**}	.598 ^{**}

	Pearson Correlation	.313 [*]	.195	.204	1	.028	.322 [*]	-.067	-.350 [*]	.446 ^{**}
Kom4	Sig. (1-tailed)	.046	.151	.139		.441	.042	.362	.029	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.031	.171	-.095	.028	1	.027	.306	.175	.365 [*]
Kom5	Sig. (1-tailed)	.435	.183	.309	.441		.443	.050	.177	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.313 [*]	.168	.082	.322 [*]	.027	1	.083	.083	.569 ^{**}
Kom6	Sig. (1-tailed)	.046	.187	.334	.042	.443		.331	.332	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.277	.000	.330 [*]	-.067	.306	.083	1	.374 [*]	.572 ^{**}
Kom7	Sig. (1-tailed)	.069	.500	.037	.362	.050	.331		.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.039	-.112	-.100	-.350 [*]	.175	.083	.374 [*]	1	.686 ^{**}
Kom8	Sig. (1-tailed)	.419	.277	.300	.029	.177	.332	.021		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTA	Pearson Correlation	.661 ^{**}	.519 ^{**}	.495 ^{**}	.446 ^{**}	.365 [*]	.569 ^{**}	.572 ^{**}	.686 ^{**}	1
L_Ko	Sig. (1-tailed)	.000	.002	.003	.007	.025	.001	.000	.003	
mitme	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
n										

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

K9	Pearson Correlation	.026	.317 [*]	.338 [*]	.175	.321 [*]	.313 [*]	.152	.231	1	.573 ^{**}	.636 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.445	.044	.034	.178	.042	.046	.211	.110		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
K10	Pearson Correlation	.093	.400 [*]	.253	.167	.148	.267	.331 [*]	.324 [*]	.573 ^{**}	1	.652 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.313	.014	.089	.189	.217	.077	.037	.040	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Ki nerja	Pearson Correlation	.420 [*]	.646 ^{**}	.501 ^{**}	.401 [*]	.630 ^{**}	.629 ^{**}	.519 ^{**}	.506 ^{**}	.636 ^{**}	.652 ^{**}	1
	Sig. (1-tailed)	.010	.000	.002	.014	.000	.000	.002	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

F tabel ($\alpha=0.05$)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81

t tabel

df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.160	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

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			

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

DI DARMAJAYA

NO.71/ REDAKSI /HRD/LP/V/2019

Bandar Lampung, 30 Agustus 2019

Perihal : **SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Joni

Departemen : HRD Lampung Post

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang disebut dibawah ini :

Nama : Sesko Pranois Aritonang

No.Mahasiswa : 1512110054

Jurusan : S1 Manajemen

Melaksanakan Penelitian di harian umum lampung post mulai tanggal 30 Agustus 2019,
Guna mendukung tugas akhir mahasiwa tersebut.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapakan terimakasih.

Hormat kami,

JONI
HRD