

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DISTRIVERSA BUASNAMAS
MEDAN (DBM)**

SKRIPSI

OLEH :

**FAISAL FIKRI RAMADAN
218320181**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DISTRIVERSA BUASNAMAS
MEDAN (DBM)**

SKRIPSI



**OLEH :
FAISAL FIKRI RAMADAN
218320181**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DISTRIVERSA BUASNAMAS
MEDAN (DBM)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

**FAISAL FIKRI RAMADAN
218320181**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Distriversa Buasnamas Medan (DBM)
Nama : Faisal Fikri Ramadan
NPM : 218320181
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pemanding


(Teddi Priyadi, SE, MM)
Pembimbing


(Nindya Yunita, S.Pd.M.Si)
Pemanding

Mengetahui :


(Almus Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Fitriani Tobing, SE, M. Si)
Ketua Program Studi

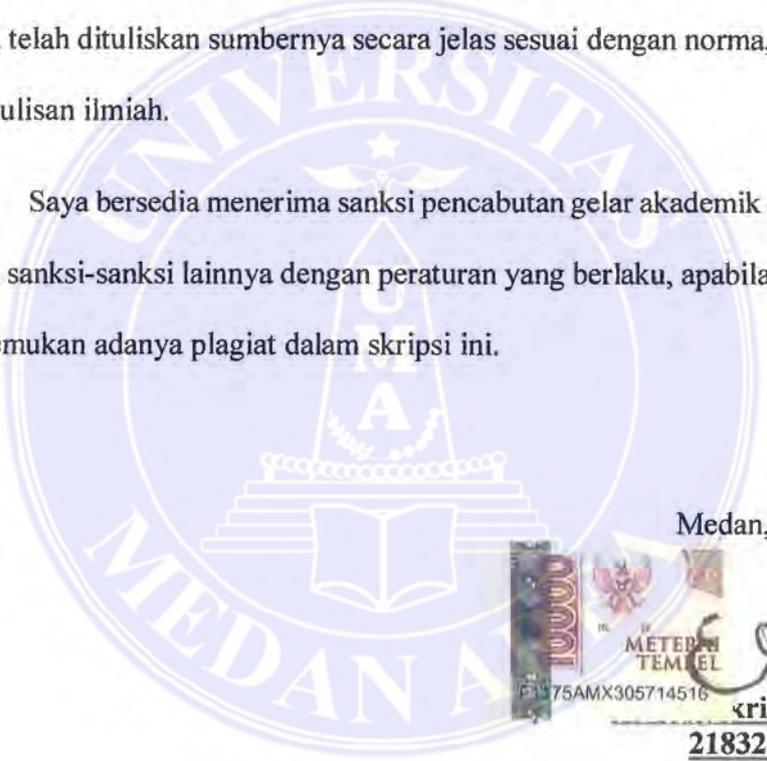
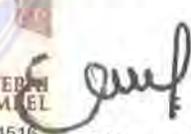
Tanggal Lulus : 06 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Distriversa Buasnamas Medan (Dbm)” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Maret 2025



METERAN
TELEPON
75AMX305714516
Faizal Fikri Ramadan
218320181

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faisal Fikri Ramadan
NPM : 218320181
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Distriversa Buasnamas Medan (Dbm)

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal 06 Maret 2025

nyatakan,



Faisal Fikri Ramadan

218320181

RIWAYAT HIDUP

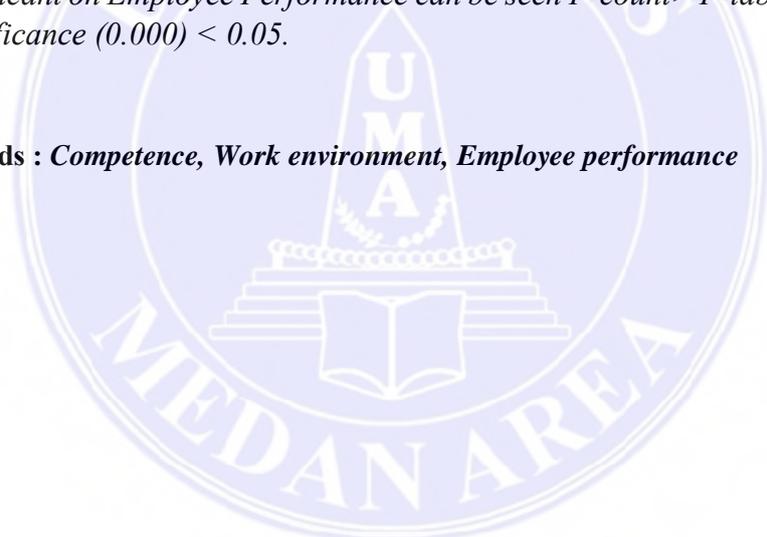


Nama	FAISAL FIKRI RAMADAN
NPM	218320181
Tempat, Tanggal Lahir	MEDAN, 22 NOVEMBER 2002
Nama Orang Tua :	
Ayah	NANA
Ibu	ROSTIAWATI
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP MUHAMMADIYAH 08 MEDAN
SMA/SMK	SMA NEGRI 05 MEDAN
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	Mengajar tapak suci di SD MUHAMMADIYAH 05 MEDAN Mengajar tapak suci di SD MUHAMMADIYAH 10 MEDAN Mengajar tapak suci di MTs MUHAMMADIYAH 01 MEDAN Mengajar tapak suci di pesantren Miftahul husna
NO. HP/WA	085270799044
Email	Faisalfikri121@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze. The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Distriversa Buanamas (DBM) Medan. The research method used in this research is quantitative with an associative approach. the population of employees at PT. Distriversa Buanamas (DBM) Medan totaling 70 employees. With a research sample using saturated sampling totaling 70 respondents this research is. Data analysis techniques using multiple linear regression. With the research results. (1) Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance, this can be seen from the significant value $(0.000) < 0.05$ and $t\text{-count} (4.447) >$ compared to $t\text{-table} (1.996)$. (X2) Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance This can be seen from the significant value $(0.000) < 0.05$ and $t\text{-count} (4.976) >$ compared to $t\text{-table} (1.996)$ (3) that (the level of significance $(0.000) < 0.05$ indicates that the effect of the independent variables Organizational Commitment (x_1), and Organizational Culture (x_2) simultaneously is significant on Employee Performance can be seen $F\text{-count} > F\text{-table}$ and the level of significance $(0.000) < 0.05$.

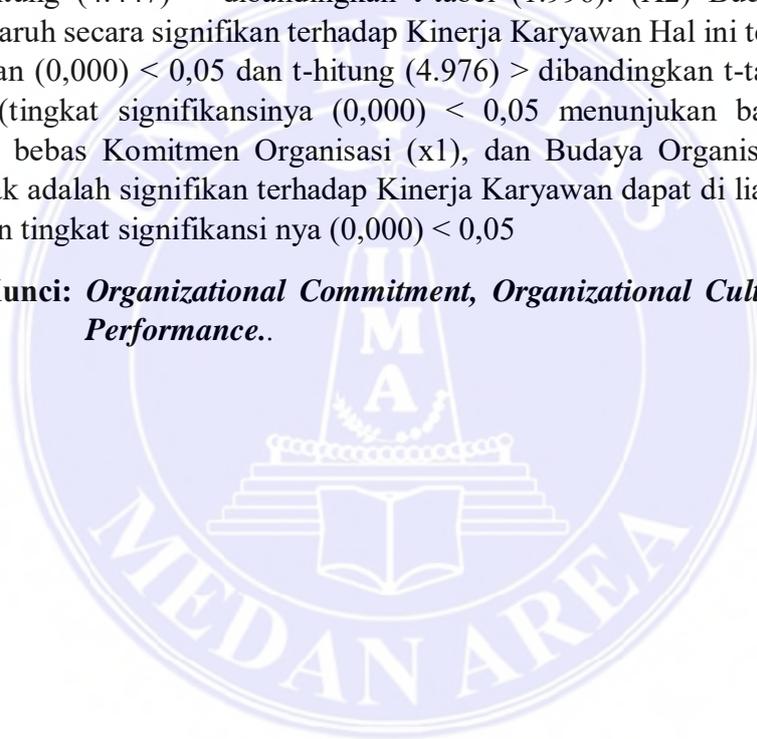
Keywords : *Competence, Work environment, Employee performance*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Distriversa Buasnamas Medan (Dbm). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. populasi karyawan di PT. Distriversa Buanamas (DBM) Medan yang berjumlah 70 karyawan. Dengan sampel penelitian dengan menggunakan sampling jenuh berjumlah 70 responden penelitian ini adalah. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian. (1) Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan t-hitung $(4.447) >$ dibandingkan t-tabel (1.996) . (X2) Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ dan t-hitung $(4.976) >$ dibandingkan t-tabel (1.996) (3) bahwa (tingkat signifikansinya $(0,000) < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Komitmen Organisasi (x_1) , dan Budaya Organisasi (x_2) secara serempak adalah signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat di liat F-hitung $>$ F-tabel dan tingkat signifikansi nya $(0,000) < 0,05$

Kata Kunci: *Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance..*



KATA PENGANTAR



Bismillahirrohmanirrohim, dengan memanjatkan puji dan syukur atas karunia Allah SWT yang memberikan rahmat, hidayah dan kesehatan, sehingga dengan izinnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik, sholawat dan salam juga tidak lupa dipersembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan dunia dan akhirat.

Adapun judul yang dipilih penelitian ini adalah “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Distri-versa Buasnamas Medan (Dbm)”

Tujuan dari penelitian ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selain menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah

5. meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan.
6. Ibu Rizal Fanny Meutia, SE, MM selaku Dosen Sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti yang sangat berguna dalam membawa skripsi ini ke kesimpulan yang lebih tepat dan baik.
7. Ibu Nindya Yunita, S.Pd, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan sangat berguna bagi peneliti.
8. Teristimewa kedua orang tua saya Alm. Bapak Nana dan Ibu Rostiawati yang sangat saya cintai dan saya sayangi yang selalu memberikan do'a, nasehat dan kesabaran yang luar biasa kepada peneliti untuk mewujudkan skripsi ini agar selesai dengan baik dan tepat waktu.
9. Seluruh keluarga besar terkhusus abang saya Rian Anggara dan kakak saya Rima Ayu Lestari yang telah memberikan semangat agar segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karna telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
11. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis

ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan Pendidikan maupun Masyarakat.

Akhir katapenulis ucapkan terima kasih.

Penulis

Faisal Fikri Ramadan



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	8
2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi.....	10
2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	12
2.2. Budaya Organisasi.....	13
2.2.1. Defenisi Budaya Organisasi.....	13
2.2.2. Konsep Budaya Organisasi.....	15
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	17
2.3. Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1. Defenisi Kinerja Karyawan.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	21
2.6. Konseptual Kerangka.....	22
2.7. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1 Populasi.....	26
3.3.2 Sampel.....	26
3.4 Definisi Operasional.....	26
3.5 Skala Pengukuran Data.....	27
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.7.1 Jenis Data.....	28
3.7.2 Sumber Data.....	29

3.8 Uji Instrumen Penelitian	29
3.8.1 Uji Validitas	29
3.8.2 Uji Reliabilitas	31
3.9 Teknik Dan Analisa Data	32
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif.....	32
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	32
3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.9.4 Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 hasil penelitian	36
4.1.1. Gambaran Umum PT. Distriversa Buanamas Medan.....	36
4.1.2. Visi Dan Misi PT. Distriversa Buanamas Medan	39
4.2.1 Hasil pengujian asumsi Klasik.....	51
4.3 Teknik analisis Data	54
4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	56
4.3 Pembahasan	59
4.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan...59	
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran.....	64

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Rata – Rata Hasil Penilaian Kinerja	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2	Definisi Operasional.....	26
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	27
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas	30
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Variabel X1	39
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Variabel X2.....	44
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel Y	47
Tabel 4.6	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	52
Tabel 4.7	Uji Nilai Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.8	Hasil Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	56
Tabel 4.10	Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1	hasil Uji Normalitas (Histrogram)	51
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-P.Plot)	52
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastitas(Grafik Scatterplot)	54



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	66
Lampiran 1	Tabulasi Data	69
Lampiran 2	Hasil Output Spss	72
Lampiran 3	Surat ijin riset	81
Lampiran 4	surat selesai riset	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, perusahaan perlu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan tuntutan konsumen. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan budaya yang terbuka terhadap ide – ide dan mendukung kolaborasi lintas departemen cenderung lebih kreatif dan produktif. Budaya yang demikian juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa tantangan dalam pengelolaan komitmen dan budaya organisasi tetap ada. Oleh karena itu, perusahaan perlu menemukan pendekatan yang tepat untuk membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang sejalan dengan visi misi perusahaan, sambil meningkatkan komitmen individu karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah tingkat ketertarikan dan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk memberikan kinerja terbaik, mendukung tujuan perusahaan, dan bertahan dalam perusahaan dalam jangka panjang. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih proaktif dalam menjalankan tugas, inovatif dalam mencari solusi, dan lebih tahan terhadap tekanan kerja.

Selain komitmen, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang tidak bisa diabaikan, budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, transparan, dan mendukung kolaborasi. Menurut Aulia & Rita (2021) ada beberapa butir nilai – nilai primer yang seharusnya ada pada tiap – tiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya positif, dan akan mengakibatkan efektivitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas. Delapan butir nilai – nilai budaya itu ia sebut sebagai asas – asas, yaitu : asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiris, asas keakraban, dan asas integritas. (1)

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai target dan tujuan bisnisnya, dan kinerja karyawan adalah salah satu elemen utama yang menentukan pencapaian tersebut. Di dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas kinerja karyawan menjadi semakin penting untuk memastikan perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

PT. Distriversa Buanamas (DBM) Medan adalah distributor farmasi, konsumen dan kosmetik yang berdiri sejak tahun 1974, dimana perusahaan tersebut sangat kosen sekali terhadap kualitas produk – produk yang dipasarkan. Saat ini PT. DBM Medan termasuk salah satu perusahaan swasta dimana karyawannya

melakukan pelaksanaan tugas dan fungsi serta mengkoordinasi tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata – Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada
PT. Distriversa Buanamas Medan (2022-2023)

No.	Unsur – Unsur	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan	92	Amat Baik	85	Baik
2	Prestasi Kerja	82	Baik	75	Cukup
3	Tanggung Jawab	82	Baik	73	Cukup
4	Ketaatan	82	Baik	72	Cukup
5	Kejujuran	82	Baik	76	Baik
6	Kerjasama	82	Baik	70	Cukup
7	Prakarsa	82	Baik	78	Baik
8	Kepemimpinan	83	Baik	76	Baik
Jumlah		667		605	
Rata – Rata		83,38%	Baik	75,50%	Cukup

Sumber : Hasil Penilaian Rata-Rata Karyawan PT. Distriversa Buanamas Medan

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Distriversa Bunamas Medan sudah membaik pada tahun 2022, akan tetapi pada tahun 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 7,88% dari tahun 2022. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2023 terdapat masalah pada kinerja karyawan. Pada kinerja karyawan indikator yang

digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Penurunan kinerja karyawan ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi. Pada komitmen organisasi ditemukan rendahnya loyalitas kerja yang dimiliki karyawan seperti yang diungkapkan oleh manajer HRD PT DBM Medan sehingga rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan juga masih rendah. Kemudian perbedaan karakteristik setiap karyawan yang terkadang dapat mengganggu jalannya pekerjaan. Selain terdapat kekurangan – kekurangan pada komitmen organisasi pada budaya organisasi juga masih ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan seperti masih kurang keseragamannya cara berpikir karyawan ketika berhadapan dengan persoalan yang sama ketika bekerja, sehingga hal tersebut tentunya mempengaruhi prestasi kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Dalam Observasi ini, peneliti mengambil dari beberapa observasi terdahulu yaitu Aulia & Rita (2021) yang berjudul “Hubungan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kejadian Burnout pada Perawat di Rumah Sakit P.P Tahun 2019” temuan ini menunjukkan bahwa 50,5% perawat mengalami BurnOut. Proporsi perawat laki-laki yang mengalami BurnOut (76,9%) lebih tinggi dibandingkan perawat perempuan (46,3%), dan perbedaan ini signifikan secara statistik ($p < 0,05\%$). Perawat laki – laki memiliki risiko hampir empat kali lebih tinggi untuk mengalami BurnOut dibandingkan perawat perempuan (OR = 3,874). Masa kerja tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan kejadian burnout ($p > 0,05$), dan tidak ada perbedaan signifikan antara

komitmen organisasi rendah lebih banyak mengalami Burnout. Gaya kepemimpinan juga tidak berhubungan signifikan dengan BurnOut, tetapi ada kecenderungan bahwa perawat yang merasakan gaya kepemimpinan buruk lebih banyak mengalami BurnOut. Penelitian sebelumnya yaitu Octarinie et al (2023) yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang” temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Penelitian sebelumnya yaitu Ahmad Fauzan, dll pada tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di mediasi oleh Komitmen Organisasi” temuan ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan menganalisis “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Distriversa Buanamas (DBM) Medan”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan industri di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen PT. Distriversa Buanmas Medan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen dan penguatan budaya organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Hasil wawancara dengan Manager mengatakan bahwa kurang baiknya kinerja karyawan yang terjadi akibat ada sebahagian kecil karyawan belum memiliki keinginan kuat untuk berintegrasi terhadap perusahaan atau organisasi selain itu belum memiliki rasa jika pekerjaan yang dilakukan baik, tidak hanya menguntungkan perusahaan saja, tetapi juga karyawan. Pada wawancara lainnya yang dilakukan, selain rendahnya komitmen organisasi yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja, antara lain kurangnya dorongan untuk melakukan inovasi dari karyawan, hal tersebut disebabkan tidak semua karyawan memiliki karakter yang mampu menjawab berbagai tantangan pekerjaan dalam perusahaan, kemudian masih ada beberapa karyawan belum mampu dituntut agar lebih berkualitas, hal tersebut disebabkan oleh pengaruh beberapa karyawan lama.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh Terhadap kinerja karyawan. ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh Terhadap kinerja karyawan.?
3. Apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh Terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh Terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh Terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Manfaat umum bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademis
Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komitmen Organisasi

2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat kelekatan karyawan pada organisasinya yang mencerminkan seberapa besar mereka ingin tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Menurut Bustami (2019) Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Atau komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Berikut beberapa ahli lain menyatakan pendapatnya tentang Komitmen organisasi, antara lain sebagai berikut :

1. Muis et al.(2018)

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi.

2. Shaleh & Firman(2018)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

3. Meutia & Husada (2019)

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan berorganisasi.

Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

4. Riono et al.(2020)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

5. Putro, 2018)

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan

yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, terlibat, dan berinisiatif dalam tugas mereka, sehingga kinerja mereka meningkat. Dalam konteks PT. Distriversa Buanamas Medan (DBM), komitmen organisasi yang kuat dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja karyawan.

2.1.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Pendapat Riono et al(2020) ini sering digunakann oleh para ahli peneliti di bidang Ilmu Perilaku Organisasi dan Ilmu Psikologi. Bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologoo yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen, yaitu.

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*), mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involment in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Mereka cenderung ingin tetap berkontribusi dan berkembang di organisasi karena ikatan emosional yang mereka rasakan. Komitmen ini sering dianggap sebagai

bentuk komitmen yang paling diinginkan oleh perusahaan, karena karyawan yang terikat secara afektif cenderung lebih bersemangat, termotivasi,

- b. Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*), berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kontinyu tinggi tetap bekerja karena adanya faktor eksternal yang membuat mereka merasa butuh (*Need To*) atau “harus” bertahan, bukan karena mereka “ingin” bertahan.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), merefleksikan *a feeling obligation to continue employment*. Komitmen normative merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normative berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti karyawan yang memiliki komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*Ough to*) bertahan dalam organisasi. Komitmen normative sering dipengaruhi oleh budaya, norma social, dan nilai-nilai pribadi karyawan.

Dimensi – dimensi komitmen ini membantu organisasi memahami bagaimana memperkuat loyalitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan emosional, mengelola kompensasi dan pengembangan karier untuk mempertahankan karyawan, serta membangun budaya yang mendukung rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Selain dimensi, komitmen organisasi yang dipengaruhi beberapa faktor. Hal ini ditegaskan oleh *Steers* yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasai menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

2. Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari karyawan paling tiak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ni tanggung jawabnya pada perusahaan.

3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjukkan kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Defenisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asumptions*), atau noorma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Menurut Muis et al (2018) ada beberapa butir nilai-nilai primer yang harusnya ada pada tiap-tiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif dan akan mengakibatkan efektivitas, inovasi, loyalitas dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu ia sebut sebagai asas-asas, yaitu :

1. Asas Tujuan

Ialah menyediakan produk atau jasa yang berkualitas dan bermanfaat bagi konsumen, dan sekaligus memberi inspirasi dan memotivasi kepada karyawan perusahaan.

2. Asas Keunggulan (*excellen*)

Ialah usaha menciptakan ketidakpuasan yang kreatif di kalangan para anggota organisasi (karyawan perusahaan), supaya perusahaan dapat mencapai keunggulan.

3. Asas Konsensus

Ialah kebersamaan cita-cita, memikirkan dan merasakan yang dinyatakan dalam musyawarah untuk mufakat.

4. Asas Kesatuan (*Unity*)

Ialah perasaan satu diantara karyawan dengan para karyawan lainnya dalam perusahaan, karena adanya berbagai kesamaan-kesamaan.

5. Asas Prestasi (*Performance*)

Ialah memberi penghargaan yang layak atas prestasi karyawan.

6. Asas Empiris (*Empiricism*)

Ialah menggunakan data nyata atau statistic sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

7. Asas Keakraban (*Intimacy*)

Ialah saling memberikan pikiran, perasaan, dan kebutuhan emosional dan spiritual diantara para anggota organisasi.

8. Asas Integritas (*Integrity*)

Ialah kejujuran, adil dapat dipercaya, mampu dan dapat diandalkan.

2.2.2. Konsep Budaya Organisasi

Menurut Wahjono, (2022) terdapat lima kelompok pendekatan pandangan atau *mazhab* dalam mempelajari budaya, antara lain :

- a. Pendekatan evolusi;
- b. Pendekatan partikularisme;
- c. Pendekatan fungsionalisme;
- d. Pendekatan materialism kultur; dan
- e. Pendekatan idelisme kultur;

Yang terakhir, yaitu pendekatan idelisme kultur, terdiri atas empat aliran : (1) *antropologi psikologikal*; (2) *etnografi*; (3) *strukturalisme*; dan (4) *antropologi simbolik*. Empat aliran ini semuanya berpengaruh terhadap kepustakaan manajemen dan perilaku organisasional, dan menimbulkan tiga pendekatan, perspektif atau pandangan mengenai budaya organisasi, yaitu:

1) Pandangan Holistis

Pandangan ini mengikuti pikiran-pikiran yang dicetuskan oleh Benedict, Kroeber, dan Kluckhohn, yang memadukan seluruh aspek kognitif, emosi, perilaku dan benda-benda ke dalam satu kesatuan budaya sebagai suatu totalitas atau keseluruhan, baik mencakup perilaku pikiran, atau nilai-nilai dan yang membedakan suatu organisasi terhadap organisasi lainnya.

Pandangan holistis ini mencakup semua fase budaya, dan memadukan perkembangan historis dengan sifat-sifat evolusioner yang dinamik. Namun, apabila pandangan ini digunakan dalam penelitian akan menimbulkan

kesulitan, karena mempelajari budaya organisasi dengan pandangan ini berarti harus melakukan etnografi jangka panjang yang memfokuskan berbagai aspek dan mengumpulkan berbagai macam data yang diduga termasuk dalam budaya organisasi.

2) Pandangan Variabel

Dalam kepustakaan manajemen pandangan variable disebut juga pandangan perilaku, lebih memfokuskan pada ekspresi budaya yang dapat disimak dalam bentuk verbal dan perilaku fisik atau praktik, merupakan manifestasi kultur yang *tangible*. Definisi yang biasanya digunakan cukup ringkas seperti yang diberikan oleh Wardani et al (2016). mengatakan bahwa budaya ialah “*the way we do things around here*”. Cukup pendek, tetapi yang disebut *things* dan *way* itu banyak sekali.

Menjelaskan dan menguraikan dengan menggunakan pandangan ini juga sulit, karena banyak kemungkinan terjadi dugaan-dugaan, sehingga dapat menimbulkan kesalahan-kesalahan dan bias-bias dalam sistematiknya.

3) Pandangan Kognitif

Pandangan kognitif merupakan ancangan yang digunakan studi ini, memfokuskan pada ide-ide, konsep-konsep, rancangan-rancangan (*blue-prints*), keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, atau norma-norma yang dilihat sebagai inti (*core*) dari fenomena yang kompleks dan multifaset yang disebut budaya. Menurut pandangan ini, yang akan disebut budaya organisasi dapat digambarkan sebagai suatu konstruksi aturan-aturan social yang memedomani atau menuntun persepsi dan pikiran. Budaya organisasi menurut pandangan ini

memberikan desain konseptual yang berisi standar untuk mengambil suatu keputusan mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, yaitu :

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda, Hal ini berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya organisasi itu mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
- d. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem social.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kinerja adalah suatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat, dan kemampuan pekerjaan. Sedangkan menurut istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal.

Menurut Anugraini & Khusnah (2020) kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan

melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Rivaldo (2022) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan,

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan biasanya mencakup berbagai teori dan penelitian yang mengidentifikasi aspek – aspek yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi hasil kerja individu dalam organisasi. Berikut ini beberapa faktor utama yang sering dibahas dalam literatur terkait kinerja karyawan :

1. Faktor Individu (Karakter Pribadi)
 - a. Kemampuan dan Kompetensi : kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan keterampilan yang mereka miliki. Menurut Rivaldo (2022) individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang baik.
 - b. Motivasi Kerja : teori motivasi seperti *Maslow's Hierarchy Of Needs*, *Herzberg's Two-Factor Theory*, dan *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuann organisasi
 - c. Kecerdasan Emosional : Lestary & Harmon (2017)mengungkapkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki keterampilan interpersonal yang baik, yang berdampak positif kinerja mereka.
2. Faktor Organisasi

- a. Budaya Organisasi : Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keselarasan tujuan antara individu dan organisasi, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Wartono (2017) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang positif mendorong lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.
 - b. Gaya Kepemimpinan : Gaya kepemimpinan, seperti gaya transformasional, transaksional, atau kepemimpinan situasional, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Menurut Muizu et al (2019) kepemimpinan transformasional yang mendukung dan inspiratif cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
 - c. Lingkungan kerja : Suasana dan kondisi fisik tempat kerja, seperti karyawan, keamanan, dan ketersediaan alat kerja, sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut penelitian oleh Muizu et al (2019) lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor Sosial dan Relasional
- a. Hubungan Antar Karyawan: Interaksi sosial dan relasi interpersonal yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja umumnya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena dukungan sosial yang mereka terima.
 - b. Dukungan Sosial dari Supervisor: Karyawan yang merasa didukung oleh atasan cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih baik. Menurut Supatmi et al (2013) dukungan dari atasan dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan komitmen karyawan.

4. Pengembangan dan Pelatihan: Program pengembangan yang memadai memungkinkan karyawan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan dampak positif terhadap kinerja karena karyawan merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya Faktor Motivasi Ekstrinsik
 - a. Kompensasi dan Insentif: Sistem penghargaan yang adil dan kompetitif sering kali menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Teori Ekuitas dari Adams (1965) menjelaskan bahwa karyawan termotivasi untuk berkinerja tinggi apabila mereka merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusi mereka.
 - b. Kesempatan Promosi dan Pengembangan Karir: Kesempatan untuk mengembangkan karir atau mendapatkan promosi mendorong karyawan untuk berusaha lebih baik. Wahjono (2022) mengungkapkan bahwa peluang promosi meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi karyawan.
5. Faktor Psikologis Kesejahteraan
 - a. Stres Kerja: Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Lestary & Harmon(2017) stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan emosional dan menurunkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
 - b. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Work-life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Menurut teori spillover, keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
. Penelitian Terdahulu

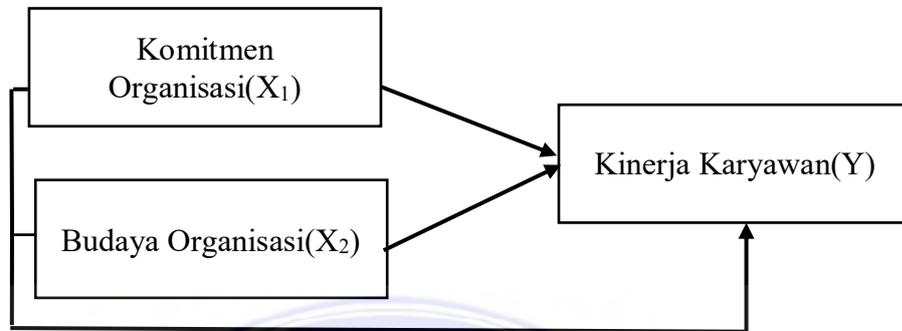
No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Aulia & Rita, 2021)	Hubungan Jenis Kelamin, Masa Kerja Komitemn Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kejadian BurnOut Pada Perawat di Rumah Sakit P.P Tahun 2019	Hasil penelitian mendapatkan laki – laki beresiko 3,8 kali mengalami <i>burnout</i> dibandingkan rekan kerjanya yang Wanita. Diduga sebagai penyebabnya yaitu laki – laki jarang menyalurkan rasa setress mereka dan sulit untuk bersosialisasi atau terbuka ketika membicarakannya.
2.	(Octarinie et al., 2023)	Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang	Temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan.
3.	(Andre & Hermanto, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi	Temuan ini menunjukkan bahwa semua variable berpengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.
4.	(Putra et al., 2019)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Kota Pekanbaru	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja guru, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
5.	(Muhammad Daniel Nasution 2022)	Pengaruh Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distriversa Buanamas (DBM) Cabang Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Secara parsial variable karakter individu mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. DBM Cabang Medan.

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			<p>2. Secara parsial variable karakter organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. DBM Cabang Medan.</p> <p>3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable karakter individu dan karakter organisasi kinerja karyawan Pada PT. DBM Cabang Medan</p>
6.	(Muis et al., 2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
7.	(Meutia & Husada, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis membuktikan budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.
8.	(Riono et al., 2020)	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal	Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan komitmen organisasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	(Andre & Hermanto, 2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa baik komitmen organisasi maupun budaya organisasi mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2.6. Konseptual Kerangka

Variable bebas (X) terdiri dari Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) sedangkan variable terkaitnya (Y) adalah kinerja karyawan. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variable bebas (X) dan variable (Y).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2.
Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan awal yang dibuat berdasarkan teori atau pengamatan sebelumnya, yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variable dalam suatu penelitian. Sebagaimana pendapat (Sugiyono., 2019) “Hipotesis sebagai jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Bedasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Hipotesis Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distri-versa Buanamas Medan.

H2: Hipotesis Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distri-versa Buanamas Medan

H3: Hipotesis Komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distri-versa Buanamas Medan.

Ketiga hipotesis ini dapat diuji melihat apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi secara individual atau bersama – sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, analisis regresi atau metode statistic lainnya dapat digunakan untuk menguji hubungan dan signifikansi dari variable – variable Independen



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (variabel dependen). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara obyektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono., 2019)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Distriversa Buanamas Medan yang berada di Jalan Gatot Subroto No.242 Medan, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2024							
		Mei	Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des
1	Pengajuan Judul								
2	Penyelesaian Proposal								
3	Revisi Proposal								
4	Seminar Proposal								
5	Penelitian								
6	Seminar Hasil								
7	Revisi Seminar Hasil								
8	Sidang Meja Hijau								

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan PT. Distriversa Buanamas Medan di Jl Gatot Subroto 242 Medan yang berjumlah 70 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan téknik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi. Yang berjumlah karyawan PT.DBM Medan di Jl Gatot Subroto 242 Medan sebesar 70 orang.

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Komitmen Organisasi (X1)	Menurut Djorjevic (2020) menemukan bahwa komitmen karyawan, terutama komitmen normatif dan afektif, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas organisasi, terutama di lingkungan kerja yang memiliki ketertarikan moral tinggi, seperti di Serbia	1. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) 2. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) 3. Indikator Komitmen Normatif	Likert

			(Normative Commitment)	
2.	Budaya Organisasi (X2)	Menurut Radosavjevic (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat membantu memperkuat loyalitas dan meningkatkan efektivitas karyawan, yang sangat berkontribusi terhadap kinerja secara keseluruhan.	1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, 2. Orientasi Hasil, 3. Konsistensi Dan Integritas, 4. Orientasi Tim.	Likert
3.	Kinerja karyawan (Y)	Menurut penelitian oleh Inuwa (2016) menyoroti bahwa komitmen efektif dan budaya organisasi yang positif berperan penting dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan, terutama dalam organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.	1. Kualitas kerja. 2. Produktivitas. 3. Kedisiplinan. 4. Tanggung jawab.	Likert

Sumber : data di olah peneliti (2024)

3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (Alfifto, 2024a)

Skala interval yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana

Tabel 3.3
Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2019)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut Alfifto, (2024) berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.7.2 Sumber Data

Menurut Alfifto, (2024) Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih
- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional serta data

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Alfifto, (2024) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalid dan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Valid nya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 30 responden

Tabel 3.4
Uji Validitas Pada penelitian Ini

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r _{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi	x1.1	.956	0,361	Valid
	x1.2	.941	0,361	Valid
	x1.3	.929	0,361	Valid
	x1.4	.940	0,361	Valid
	x1.5	.981	0,361	Valid
	x1.6	.946	0,361	Valid
	x1.7	.955	0,361	Valid
	x1.8	.952	0,361	Valid
	x1.9	.936	0,361	Valid
	x1.10	.942	0,361	Valid
Budaya Organisasi	x2.1	.946	0,361	Valid
	x2.2	.944	0,361	Valid
	x2.3	.935	0,361	Valid
	x2.4	.959	0,361	Valid
	x2.5	.943	0,361	Valid
	x2.6	.943	0,361	Valid
	x2.7	.955	0,361	Valid
	x2.8	.946	0,361	Valid
	x2.9	.939	0,361	Valid
	x2.10	.934	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	.954	0,361	Valid
	y1.2	.919	0,361	Valid
	y1.3	.951	0,361	Valid
	y1.4	.938	0,361	Valid
	y1.5	.940	0,361	Valid
	y1.6	.943	0,361	Valid

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	y1.7	.956	0,361	Valid
	y1.8	.932	0,361	Valid

Sumber : data diolah(2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,60 maka, dinyatakan reliabel atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $<$ 0,60 maka, dinyatakan tidak reliabel atau tidak valid.

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X₁)	0,982 $>$ 0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X₂)	0,983 $>$ 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,989 $>$ 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6.

Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.9 Teknik Dan Analisa Data

3.9.1. Uji Statistik Deskriptif

Uji Analisis deskriptif yaitu suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Alfifto, (2024) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinaryLeast Square* (OLS) untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik, dalam hal ketetapan estimasi, tidak bias, serta konsisten

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji K-S, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

H_0 : Data residual memiliki distribusi normal

H1: Data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

2. Uji Heteroskedesitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser dan uji Scatterplot..

3. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi maka dilakukan dengan melihat nilai toleransi 0,1 dan sebaliknya, Sebab *Variance Inflasi Factor* (VIF) <10 menunjukkan jika data tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

3.9.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

profitabilitas, leverage, kebijakan deviden Terhadap struktur modal. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
 α = konstanta
 β = koefisien regresi
 X_1 = Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)
 X_2 = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

3.9.4. Uji Hipotesis

1. Uji-.Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- a. Nilai signifikan $<0,05$ dan koefisien regresi bernilai positif, maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Nilai signifikan $>0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial

2. Uji - simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila

tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak.

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
3. **Koefisien Determinasi (R^2)**

Ghozali (2018), menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Dari sini dapat diketahui seberapa besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya akan dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan uji parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan uji parsial bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan uji Simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

1. pada aspek komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa karyawan memiliki rasa bangga dan keterikatan emosional yang cukup kuat terhadap perusahaan. Hal ini tercermin dari nilai mean yang tinggi pada pernyataan "Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini". Namun, masih terdapat area yang perlu ditingkatkan, seperti kesiapan karyawan untuk bekerja ekstra demi keberhasilan perusahaan. Untuk itu, perusahaan dapat mengembangkan program-program employee engagement yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, misalnya dengan memberikan pelatihan pengembangan karir yang jelas serta sistem kompensasi dan reward yang kompetitif.
2. Selanjutnya, pada aspek budaya organisasi, karyawan merasa bahwa perusahaan cukup konsisten dalam menerapkan nilai-nilai dan prinsip yang

telah ditetapkan. Namun, masih terdapat area yang perlu diperkuat, yaitu kolaborasi dan kerjasama antar tim. Perusahaan dapat memperkuat budaya kolaborasi dengan memperjelas nilai-nilai inti, mengembangkan program-program yang mendorong kolaborasi tim yang efektif, serta memberikan dukungan kepemimpinan yang mendorong inovasi dan pembelajaran.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, manajemen PT. Distriversa Buanamas (DBM) dapat mempertimbangkan beberapa langkah strategis, seperti memperkuat program employee engagement dan corporate culture, mengembangkan program kolaborasi tim yang efektif, serta memberikan dukungan kepemimpinan yang mendorong inovasi dan pembelajaran. Dengan memperhatikan aspek komitmen organisasi dan budaya organisasi secara komprehensif, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfifto. (2024a). *Statistika Penelitian: Konsep dan Kasus*. UMA Press.
- Alfifto. (2024b). *Statistika Penelitian: Konsep dan Kasus*. UMA Press.
- Alfifto. (2024c). *Statistika Penelitian: Konsep dan Kasus*. UMA Press.
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), 1–12.
- Anugraini, M., & Khusnah, H. (2020). Employee Stock Ownership Program (ESOP) Dan Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening. *Accounting And Management Journal*, 4(2), 113–124.
- Aulia, A., & Rita, N. (2021). Hubungan jenis kelamin, masa kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kejadian burnout pada perawat di Rumah Sakit PP Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Lentera'Aisyiyah*, 4(2), 492–501.
- Bustami, B. (2019). PENGARUH KARAKTER ANALIS DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA ANALIS KREDIT PADA BANK PD. BPR SARIMADU KABUPATEN KAMPAR. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 3(3), 1639–1645.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018a). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018b). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671.
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja

- guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika kerja islam, komitmen organisasi, sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116–125.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Adminsitrasi Bisnis*, 7(1).
- Wahjono, S. I. (2022). *Budaya Organisasi*. Bahan Ajar Perilaku Organisasi.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.

Kuesioner

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DISTRIVERSA
BUANAMAS (DBM) MEDAN**

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* () pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | | |
|-----|---|---------------------|------------------|
| SS | = | Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = | Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS | = | Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS | = | Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = | Sangat tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/25

Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1.	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan perusahaan.					
2.	Saya selalu berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja saya.					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan.					
4.	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya					
5.	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.					
6.	Saya mematuhi semua aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.					
7.	Saya bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Saya selalu siap untuk mengakui kesalahan dan memperbaikinya					

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT. Distriversa Buanamas (DBM).					
2.	Saya merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan perusahaan.					
3	Saya ingin terus bekerja di PT. Distriversa Buanamas (DBM) karena saya menyukai budaya perusahaan.					
4.	Saya merasa bahwa meninggalkan PT. Distriversa Buanamas (DBM) akan memberikan kerugian yang signifikan bagi saya.					
5.	Saya telah menginvestasikan banyak waktu dan usaha di perusahaan ini, sehingga sulit untuk pergi.					
6.	Saya khawatir tentang kesulitan menemukan pekerjaan yang sama jika saya meninggalkan perusahaan ini					
7.	Saya merasa bahwa saya memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di PT. Distriversa Buanamas (DBM).					
8	Saya percaya bahwa loyalitas terhadap perusahaan adalah hal yang penting.					

9	Saya merasa bahwa perusahaan telah memberikan banyak kepada saya, sehingga saya harus membalasnya dengan tetap bekerja di sini.					
10	Saya merasa bahwa orang lain berharap saya untuk tetap menjadi bagian dari PT. Distriversa Buanamas (DBM).					

budaya organisasi

No	Pernyataan	Ss	S	Ks	Ts	Sts
1.	Kinerja individu diukur berdasarkan hasil yang dicapai.					
2.	Perusahaan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk setiap karyawan.					
3	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Perusahaan selalu berpegang pada nilai-nilai dan prinsip yang telah ditetapkan.					
5.	Saya percaya bahwa manajemen bersikap jujur dan transparan dalam pengambilan keputusan.					
6.	Karyawan diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi					
7.	Kerjasama antar tim sangat dihargai di perusahaan ini.					
8	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik dan terbuka.					
9	Saya merasa bahwa setiap anggota tim memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama.					
10	Perusahaan memberikan kesempatan untuk kolaborasi antara berbagai departemen					

Tabulasi data

Komitmen Organisasi

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	3	1	4	5	5	2	4	4
2	5	1	5	1	3	1	1	2	1
3	2	4	1	1	2	3	4	3	2
3	3	3	5	2	5	3	1	3	1
4	3	2	2	5	3	5	2	4	3
4	4	4	1	5	5	5	5	2	4
2	4	5	3	2	5	5	1	5	1
1	1	1	5	2	1	5	1	3	1
5	2	4	4	4	4	4	5	5	1
5	4	3	3	4	1	2	2	2	2
3	2	3	3	1	2	2	2	1	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
2	2	3	2	3	2	2	2	1	3
3	1	2	3	2	3	3	3	3	2
3	1	3	3	3	1	1	3	2	2
2	2	1	1	2	2	3	3	2	2
2	1	3	3	3	3	2	2	2	2
3	2	3	3	3	3	1	1	3	3
2	3	3	1	3	3	2	1	3	2
3	1	3	1	1	3	1	3	3	3
1	1	3	3	3	1	1	2	1	2
3	1	3	1	3	3	1	3	3	2
1	3	2	1	1	1	3	2	1	3
1	3	3	2	3	2	2	1	1	3
2	3	2	1	3	2	1	1	2	3
3	3	1	3	3	3	3	1	1	3
1	2	2	3	3	3	3	2	1	3
1	1	2	1	2	3	3	1	3	2
3	3	2	3	2	2	2	1	1	2

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10
2	1	1	2	1	2	1	3	2	3
2	1	3	3	1	2	2	2	3	3
3	2	2	1	3	3	3	2	2	2
2	3	2	1	2	2	3	1	1	2
3	2	3	3	3	1	1	2	1	1
3	1	2	3	3	2	1	1	1	2
1	3	3	1	1	3	3	2	1	2
2	3	3	2	3	1	2	2	1	1
1	1	2	1	3	2	2	1	2	1
2	3	2	3	1	3	1	2	3	3
1	2	2	2	3	1	2	2	3	2
3	1	3	1	1	3	1	3	2	2
3	2	2	2	1	3	3	2	1	3
2	3	1	2	1	1	1	1	2	3
1	1	3	4	1	5	4	1	3	4
1	4	2	2	1	4	2	4	2	2
1	2	2	2	1	4	1	3	5	1
5	4	4	4	1	5	5	2	2	4
3	1	4	2	5	2	1	2	3	3
2	1	4	3	1	4	1	4	5	2
1	1	5	4	5	5	2	2	5	2
4	2	3	4	3	1	1	1	2	5
5	4	4	5	2	1	5	2	5	4
2	1	1	1	3	4	3	4	3	4
2	5	3	4	1	5	3	4	2	5
4	2	5	1	3	3	2	4	3	3
4	4	1	2	4	4	2	5	5	5
1	1	4	4	1	4	2	1	4	4
2	2	4	4	5	1	1	1	3	3
3	4	1	2	4	5	2	5	1	3
3	5	1	3	4	2	1	4	1	2
2	4	5	1	1	3	3	1	1	2

Budaya Organisasi

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4

5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
3	3	4	2	5	2	2	2	2	1
1	5	1	3	2	5	2	5	3	4
4	3	4	4	1	1	3	1	3	5
4	2	3	2	2	4	4	1	3	5
1	5	5	1	4	5	3	3	3	1
3	2	4	2	2	2	1	5	3	1
2	1	1	2	4	2	2	2	2	1
2	3	1	2	3	2	2	5	4	5
5	2	2	3	4	3	2	4	3	4
2	3	4	5	3	1	1	1	4	4
1	3	3	2	3	3	3	1	1	1
2	3	3	2	1	2	2	1	2	2
3	2	2	3	1	1	3	3	3	2
2	2	2	3	1	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	1	1	2	1	3
3	2	3	2	3	3	3	3	1	1
1	2	3	3	1	2	1	2	3	3
2	3	3	1	2	1	1	3	2	2
2	3	1	3	1	2	2	3	3	1
1	1	2	2	2	1	2	2	1	2
2	3	1	1	1	3	2	3	1	1
2	3	3	3	1	3	2	1	2	1
3	1	3	3	2	1	2	2	2	3
1	2	3	3	2	2	2	2	3	1
2	2	1	3	1	3	2	2	2	3
1	1	1	2	3	3	1	1	2	1
1	2	3	3	1	2	1	2	3	3
2	3	2	3	2	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	2	1	3	2	3
1	2	1	3	1	1	1	3	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	1
2	3	2	3	1	3	3	2	2	3
3	1	1	3	1	2	3	3	1	3
2	1	3	1	3	3	3	1	3	1
1	1	1	3	1	2	2	3	2	1
1	3	3	3	2	2	3	2	3	3
3	2	3	3	2	1	1	3	3	3
2	1	3	2	1	2	1	2	3	3
2	2	2	3	3	1	2	1	3	3

2	2	2	1	1	3	2	3	1	1
1	2	3	2	3	1	3	2	2	3
2	2	3	2	1	1	1	3	1	3
3	1	3	2	2	1	3	2	2	3
1	4	4	4	3	3	4	4	5	5
2	3	2	1	3	5	5	1	2	4
5	5	4	2	3	1	5	1	5	2
5	5	1	3	1	1	5	2	1	1
5	1	3	4	5	5	2	3	4	4
5	5	1	3	4	3	3	3	4	4
3	3	2	1	3	1	1	3	3	1
5	2	1	4	1	3	3	4	2	4
4	5	4	3	4	1	2	4	1	1
1	1	3	3	4	1	2	2	2	3
2	4	5	4	5	2	2	2	3	1
4	4	2	3	4	5	1	4	2	4
5	4	2	4	2	5	1	2	1	5
2	1	3	3	3	2	1	1	3	3
4	3	5	3	4	5	4	1	5	3
1	2	5	4	4	5	2	3	2	1
5	2	5	5	2	4	4	1	2	1
5	1	2	5	2	5	4	3	4	2

Kinerja Karyawan

yl.1	yl.2	yl.3	yl.4	yl.5	yl.6	yl.7	yl.8
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4
2	3	3	1	5	2	5	5
3	2	1	3	3	4	2	4
4	3	5	5	4	3	4	2
1	5	4	4	1	5	3	2
2	1	3	5	2	1	5	1
4	5	1	5	4	2	3	4
2	1	5	2	5	4	1	5

1	5	4	2	4	5	1	4
2	4	3	1	5	3	1	2
4	3	4	3	3	2	4	2
1	3	1	1	1	3	3	1
1	1	3	1	2	2	1	3
2	3	1	1	3	2	1	2
2	1	1	2	3	2	1	1
1	2	3	3	1	2	3	1
1	2	3	3	2	3	3	2
3	1	1	1	1	3	1	2
1	2	1	3	3	1	3	3
2	2	3	3	1	2	3	2
3	1	1	1	2	3	3	2
3	2	1	1	1	1	1	2
2	3	2	2	3	2	3	2
1	1	2	2	3	3	3	3
3	2	3	1	3	3	3	3
1	3	3	3	2	1	2	2
2	3	2	2	2	3	3	2
3	2	1	1	3	3	1	3
1	3	2	3	2	2	3	1
2	1	2	1	1	3	2	2
3	3	2	3	1	3	2	2
2	2	2	3	1	1	1	3
2	2	2	3	1	2	2	3
2	3	2	3	1	3	1	3
3	1	1	2	1	3	3	2
2	3	1	1	1	3	1	1
1	1	1	2	1	2	1	3
3	2	2	1	1	2	3	1
3	3	2	2	1	2	1	1
2	2	1	3	3	3	1	2
3	1	1	2	2	2	3	1
1	2	1	1	2	2	2	1
1	2	1	2	1	2	1	2
3	1	3	2	3	1	1	1
4	1	5	1	1	1	2	4
3	1	2	3	2	2	3	4
2	4	2	4	4	5	5	5
4	5	1	3	5	5	4	2
3	1	5	5	5	3	5	3
3	3	1	2	1	1	4	4
2	3	2	1	4	5	3	4

5	4	4	3	5	4	2	2
5	2	4	5	3	3	1	3
2	1	4	3	4	4	1	5
3	3	5	3	3	4	2	2
4	1	5	4	2	5	1	5
4	1	2	2	5	2	1	5
4	5	2	1	2	2	1	5
3	1	4	4	5	1	5	1
1	3	5	4	4	2	5	4
4	2	5	1	5	4	1	2
3	5	3	1	4	5	3	1

Hasil pengelolaan data

Variabel	Pertanyaan	r hitung	rtabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	x1.1	.956	0,361	Valid
	x1.2	.941	0,361	Valid
	x1.3	.929	0,361	Valid
	x1.4	.940	0,361	Valid
	x1.5	.981	0,361	Valid
	x1.6	.946	0,361	Valid
	x1.7	.955	0,361	Valid
	x1.8	.952	0,361	Valid
	x1.9	.936	0,361	Valid
	x1.10	.942	0,361	Valid
Budaya Organisasi	x2.1	.946	0,361	Valid
	x2.2	.944	0,361	Valid
	x2.3	.935	0,361	Valid
	x2.4	.959	0,361	Valid
	x2.5	.943	0,361	Valid
	x2.6	.943	0,361	Valid
	x2.7	.955	0,361	Valid
	x2.8	.946	0,361	Valid
	x2.9	.939	0,361	Valid
	x2.10	.934	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	y1.1	.954	0,361	Valid
	y1.2	.919	0,361	Valid
	y1.3	.951	0,361	Valid
	y1.4	.938	0,361	Valid

	y1.5	.940	0,361	Valid
	y1.6	.943	0,361	Valid
	y1.7	.956	0,361	Valid
	y1.8	.932	0,361	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X ₁)	0,982 > 0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,983 > 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,989 > 0,6	Reliabel

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
22	16	22.9%
23	12	17.1%
24	13	18.6%
26	12	17.1%
28	9	12.9%
30	8	11.4%
Total	70	100.0%

Kategori	Jumlah	
	Responden	Persentase
Laki-laki	29	41.4%
Perempuan	40	57.1%
Total	70	100.0

Kategori	Jumlah		Total of Frequency	Total of Percentage	in	a	n	m	d	o	d	e
	Responden	Persentase										
x1.1	14	20	34	100%	1	5	2	73	1	3	3	
x1.2	19	74	93	100%	1	5	2	7	1	4	3	
x1.3	10	14	24	100%	1	5	2	93	1	3	3	

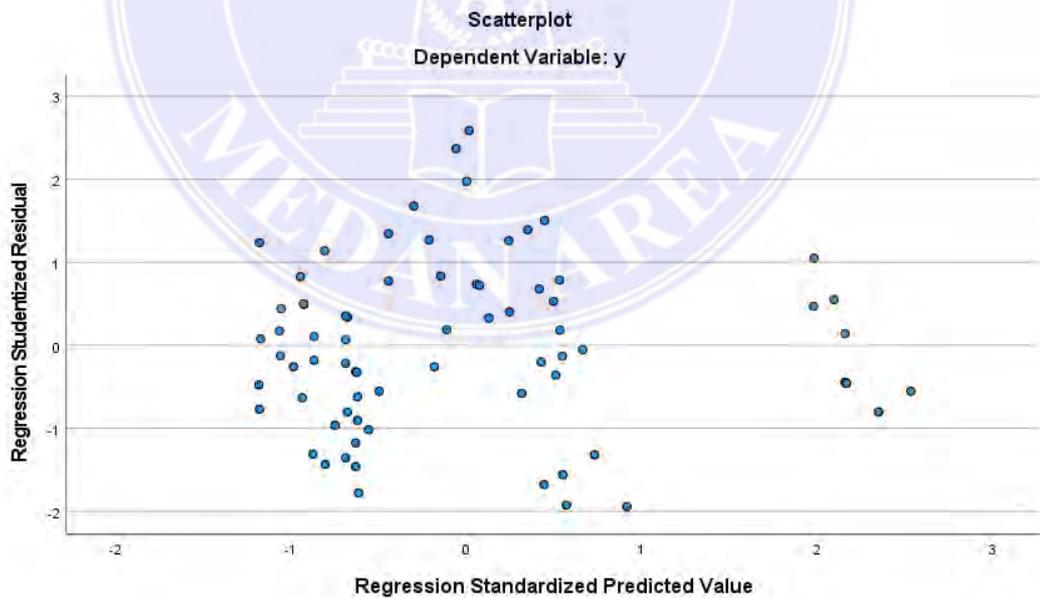
		1				8	1	8							3		
		4				6	4	6							8		
x	2.	2	2					1							1		
2.	1	7.	1	4.	1	2	7	1	1	8.	70	100	1	5	2.	.	1
6	9	1	7	2	4	0		0	3	5				69	4		2
		4		9						7					5		
x	2.	2						1		8.	70	100	1	5	2.	.	
2.	1	5.	2	3	1	2	1	5.	6	5	70	100	1	5	2.	.	2
7	8	7	1	0	4	0	1	7	7	7				51	2		2
		1						1							7		
x	2.	2	2			2	1	1			70	100	1	5	2.	1	2
2.	1	1.	2	8.	1	5.	8	1.	9	2.	70	100	1	5	2.	.	2
8	5	4	0	5	8	7		4		8				66	3		2
		3		7		1		3		6							2
																	2
x	2.	1	2	3	1	1		4.	7	1	70	100	1	5	2.	.	3
2.	1	5.	2	8.	2	1.	1	4.	7	0	70	100	1	5	2.	.	3
9	1	7	0	5	2	4	0	2	9					74	1		3
		1		7		3		9							9		
x	2.	3	1	2	1	5.	1	8.	9	2.	70	100	1	5	2.	.	1
2.	2	1.	8	1.	1	5.	1	8.	9	2.	70	100	1	5	2.	.	1
1	2	4		4	8	7	3	5		8				7	7		3
		3		3		1		7		6					2		1
																	3
y	1.	2	1	5.	1	5.	1	1.	5	7.	70	100	1	5	2.	.	2
1.	1	4	0	8	7	8	7	5	4	1	70	100	1	5	2.	.	2
				1		1		3		4				7	7		3
															2		
y	1.	2	1	2.	1	4.	7	1	1	5.	70	100	1	5	2.	.	1
1.	1	7.	1	6	8	7	2	0	1	7	70	100	1	5	2.	.	1
2	9	1	6	8	7	2				1				64	3		2
		4		6		9				1					9		5
y	1.	2	1	2.	1	5.	1	7.	1	7.	70	100	1	5	2.	.	1
1.	1	7.	1	6	8	1	7	2	1	2	70	100	1	5	2.	.	1
3	9	1	6	8	1	7	2	1	4	4				74	4		2
		4		6		1		4							6		5
y	1.	2	1	2.	1	5.	1	7.	7	1	70	100	1	5	2.	.	1
1.	1	7.	1	4	0	8	7	2	1	7	70	100	1	5	2.	.	1
4	9	1	4			1		4		0				63	3		3
		4													2		
y	1.	2	1	7.	1	8.	1	7.	1	2	70	100	1	5	2.	1	3
1.	1	7.	1	2	1	3	5	2	1	4	70	100	1	5	2.	.	1
5	9	1	2	4	4	7		4		0				86	5		3
		4															
y	1.	1	2	3	1	5.	1	4.	1	7.	70	100	1	5	2.	.	2
1.	9	2.	2	0	8	7	0	2	2	1	70	100	1	5	2.	.	2
6		8	1	0	8	7	0	2	2	1				93	2		3
		6				1		9		4					9		
y	1.	2	3	9	1	1	2	9	1	1	70	100	1	5	2.	1	3
1.	2	3	9	2.	1	9	7.	9	2.	0	70	100	1	5	2.	.	1
7	3	2.								4.				63	.		3

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50018297
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.031
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.789	1.508		.523	.603		
	Komiten Organisasi	.362	.081	.435	4.447	.000	.372	2.689
	Budaya Organisasi	.410	.082	.487	4.976	.000	.372	2.689

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2785.083	2	1392.542	107.050	.000 ^b

Residual	871.559	67	13.008		
Total	3656.643	69			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

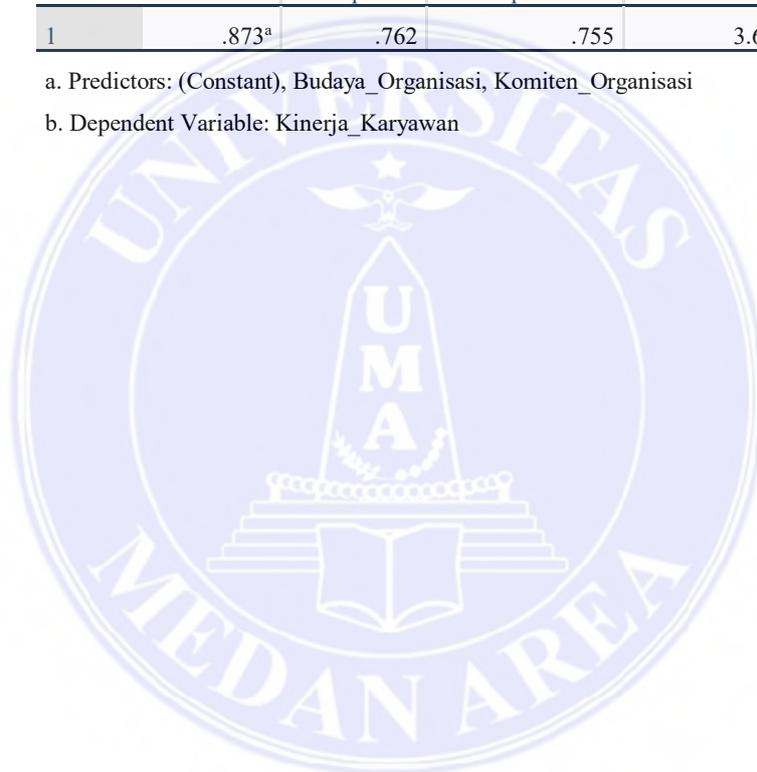
b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Komiten_Organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.755	3.60671

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Komiten_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



Surat Ijin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061)7360160, Medan 20123
Kampus II : Jl. Sei Seraya No. 70A/Jl. Setia Budi No. 799 Medan Telp (061) 42402994, Medan 20122
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas.ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 3194 / FEB / 01.1/ IX /2024 25 September 2024
Lamp : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth.
PT. Distrivessa Buanamas (DBM)

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudari , Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

N a m a : Faisal Fikri Ramadan
NPM : 218320181
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Komitmen SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT DBM Medan

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi Manajemen

Fitriani Tobing, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Dipindai dengan CamScanner

Selesai Riset

DBM 

Jl Pulogadung Raya No.29 Kawasan Industri Pulogadung
 Jakarta – 13920
 Telp : (62-21) 4614766 Fax : (021) 46824501

Nomor : 127/Ins/RISET/V/2024
 Hal : Konfirmasi Permohonan Izin RISET

Kepada Yth
Dekan Fak Ekonomi & Bisnis
Universitas Medan Area

Dengan Hormat,
 Berdasarkan Surat Nomor 042/NOV/02.2/B/2024 Perihal permohonan Penelitian tugas akhir Mahasiswa.

Nama : FAISAL FIKRI RAMADAN
NPM : 218320181
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DISTRIVERSA BUANAMAS MEDAN (DBM)

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian tugas akhir di perusahaan kami terhitung mulai bulan Juli 2024 s/d Agustus 2024.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat
 Medan, 15 November 2024


DBM 
M.Darwin.SE.MM
 Area Manager

 Dipindai dengan CamScanner