

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI PERUM BULOG**

TESIS

**Oleh :
KARDINAH INDRIANNA MEUTIA
201420151014**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Kardinah Indrianna Meutia, 201420151014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog.

Penelitian ini bermaksud meneliti bagaimana pengaruh budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kerja karyawan (Y) Koperasi Pegawai Perum Bulog. Peneliti menggunakan instrument kuesioner sebagai pendukung variabel dengan pernyataan pernyataan yang meliputi ketiga variabel dengan dimensi dan indikatornya. Peneliti menyebar kuesioner sebanyak 100 responden dan semua variabel yang dihasilkan di uji validitas dan reabilitas sebagai syarat uji.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif serta asumsi uji klasik dan analisis regresi berganda tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial atau secara stimulan atau secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog dengan analisis data menggunakan program SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,797. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan komitmen organisasi terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan yang dihasilkan $0,030 < 0,05$ dengan koefisien sebesar 0,237. Kemudian dari hasil penelitian uji regresi linier dapat di hasilkan secara positif dan signifikan bersama-sama variabel independen budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Kardinah Indrianna Meutia, 201420151014. *The Influence Of Organizational Culture And Organizational Commitment on employee performance Of The Koperasi Pegawai Perum Bulog.*

the researchers intend to examine how organizational culture (X1) and organizational commitment (X2) influences on employee performance (Y) of the Koperasi Pegawai Perum Bulog. The research was conducted using a questionnaire as a supporting variable instrument The third statement includes variable declaration with the dimensions and indicator. Researchers have spread questionnaires to 100 respondents and all variables generated in the validity and reliability as conditions for the test.

In this study, the author used quantitative methods, classic assumptions tests and multiple regression analysis. The goal is to find out whether there are variables that influence organizational culture and organizational commitment partially or stimulants or jointly against the work varied employee performance of the Koperasi Pegawai Perum Bulog with data analysis using SPSS version 20.

Based on the results from research and data processing, it can be concluded that there is an influence of organizational culture on employee performance and values. There is a significant value of $0,000 < 0,05$ with a coefficient of 0,797. Furthermore, the results also showed organizational commitment which influences employee performance and generated a significant value of $0,030 < 0,05$ with a coefficient of 0,237. Then, the results from linear regression research showed as positive and significant together with independent variables of organizational culture and organizational commitment which affected the dependent variable that is employee performance with a significance value of $0.000 < 0,05$.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis haturkan Kepada Allah SWT karena berkat rahmat dariNya serta bantuan yang tulus ikhlas dari berbagai pihak, saya dapat menyelesaikan penyusunan tesis sesuai dengan yang direncanakan. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi di Program Studi Magister Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Pada kesempatan ini izinkan Saya mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga dan penghargaan kepada Dr. Anton Wachidin Widjaja, SE, MM dan Kepada Dr. Tungga Buana Irfana, SE., M.Pd, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan petunjuk serta saran penyempurnaan tesis ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi. Ucapan terima kasih saya berikan kepada Bapak Direktur Program Pascasarjana, serta seluruh tenaga pengajar Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya. Demikian pula, kepada seluruh staf sekretariat yang telah memberikan bantuan pelayanan saat penyelesaian studi.

Kepada Bapak Ketua Koperasi Pegawai Perum Bulog saya mengucapkan banyak terima kasih atas dukungan dan kesempatan yang telah diberikan kepada saya untuk melanjutkan studi. Demikian pula, kepada teman sejawat, kakak kelas saya dan teman kerja saya tak lupa mengucapkan banyak terima kasih atas dorongan moril dan bantuannya hingga selesainya studi ini.

Akhirnya, secara pribadi saya menghaturkan terima kasih dan penghargaan kepada kedua orang tua saya Bapak H. PS Maebari dan Ibu Hj. Endang Sukeksih yang dengan penuh kasih sayang, kesabaran, dukungan, dan pengertian yang tidak hentinya selama penyelesaian studi ini. Semoga Allah SWT membalasnya dengan ganjaran berlipat ganda, Aamiin Ya Rabbalalaamiin.

Bekasi, Agustus 2017

Kardinah Indrianna Meutia

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	iix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Identifikasi Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Kegunaan Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Pengertian Budaya Organisasi	8
2.1.1. Jenis Budaya Organisasi	9
2.1.2. Indikator Budaya Organisasi	10
2.2. Pengertian Komitmen Organisasi	13
2.2.1. Bentuk Komitmen Organisasi	14
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	15
2.3. Pengertian Kinerja	16
2.3.1. Pengukuran Kinerja	18
2.4. Penelitian Yang Relevan	22
2.5. Kerangka Berpikir	23
2.6. Hipotesis Penelitian	25
2.6.1. Variabel Budaya Organisasi	25

2.6.2.	Variabel Komitmen Organisasi	25
2.6.3.	Variabel Kinerja	26
BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.2.	Metode dan Desain Penelitian	27
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1.	Data Primer	29
3.4.2.	Data Sekunder	29
3.5.	Instrumen Penelitian	29
3.5.1.	Variabel Bebas Budaya Organisasi (X1)	29
3.5.2.	Variabel Bebas Komitmen Organisasi (X2)	31
3.5.3.	Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)	33
3.6.	Teknik Analisis Data	35
3.6.1.	Uji Validitas	35
3.6.2.	Uji Reliabilitas	35
3.6.3.	Analisis Regresi Berganda	36
3.6.4.	Uji t	36
3.6.5.	Uji Asumsi Klasik	37
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	39
4.2.	Profil Koperasi Pegawai Perum Bulog	40
4.3.	Visi Kopel Perum Bulog	42
4.4.	Misi Kopel Perum Bulog	42
4.5.	Hasil Penelitian	43
4.5.1.	Karakteristik Responden	43
4.5.2.	Analisis Deskriptif	43
4.5.3.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	49
4.5.4.	Uji Asumsi Klasik	53
4.5.5.	Pengujian Hipotesis	57
4.6.	Pembahasan	61
4.6.1.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	61

Koperasi Pegawai Perum Bulog	
4.6.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	
Karyawan Pegawai Perum Bulog	64
BAB. V. KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1. Kesimpulan	68
5.2. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi	30
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi	32
Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	44
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 4.5. Hasil Analisis Deskriptif	46
Tabel 4.6. Kategori Skor Variabel	47
Tabel 4.7. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	47
Tabel 4.8. Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	48
Tabel 4.9. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitasi Variabel Budaya Organisasi	49
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitasi Variabel Komitmen Organisasi	50
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.13. Hasil Uji Realibilitas	52
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.15. Hasil Uji Kenormalan Data	55
Tabel 4.16. Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi	56
Tabel 4.17. Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi	56
Tabel 4.18. Hasil Uji Autokorelasi	57
Tabel 4.19. Hasil Analisis Regresi Berganda	58
Tabel 4.20. Hasil Uji T (Parsial)	59
Tabel 4.21. Hasil Uji F (Bersama)	60
Tabel 4.22. Koefisien Determinasi	60

TABEL GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas	54
Gambar 4.2. Uji Normalitas Data	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk lebih bekerja baik secara efisien dan efektif. Artinya bahwa persaingan yang semakin waktu juga semakin ketat menyebabkan perusahaan juga dituntut untuk lebih mampu meningkatkan daya saing dan meningkatkan hasil kerja yang bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bertahan dalam persaingan serta memenangkan pasar. Didirikannya perusahaan mempunyai tujuan yang sangat utama yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan berdiri juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan baik itu pemilik maupun karyawannya. Perusahaan atau organisasi yang sebagai suatu tempat untuk dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai.

Karyawan atau pegawai dalam perusahaan merupakan unsur yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, sehingga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan maka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan harus lebih ditingkatkan. Pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan pada keberhasilan suatu perusahaan sangat signifikan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan sangat dibutuhkan.

Sumber daya manusia yang sebagai elemen sangat penting bagi setiap perusahaan, masih diperlukannya pengelolaan yang baik demi mencapai tujuan yang diinginkan setiap perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Adanya perhatian dan pengembangan pada Sumber

Daya Manusia diharapkan agar kualitas Sumber Daya Manusia tersebut meningkat, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana Sumber Daya Manusia tersebut berada.

Perubahan yang terjadi tanpa kita sadari membutuhkan sikap waspada dalam menjalankan setiap badan usaha/lembaga. Badan usaha/lembaga yang memberikan fasilitas atau layanan yang berkaitan dengan perekonomian. contoh badan usaha/lembaga adalah koperasi. Koperasi secara umum adalah suatu lembaga atau badan usaha yang mempunyai tujuan untuk mensejahterakan para anggota. Sedangkan koperasi simpan pinjam merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang banyak diminati oleh masyarakat dalam upaya mendukung kegiatan perekonomian. Masyarakat di zaman sekarang cenderung memilih koperasi simpan pinjam karena mudahnya pengurusan peminjaman di koperasi dibandingkan dengan lembaga keuangan baik bank maupun non bank yang lain. Peningkatan pada minat masyarakat pada koperasi, bermunculannya koperasi simpan pinjam mulai dari sistem konvensional maupun sistem syariah.

Salah satu koperasi di Indonesia adalah Koperasi pegawai Perum Bulog. Koperasi pegawai Perum Bulog merupakan sebuah organisasi yang didirikan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi dan pegawai Perum Bulog. Koperasi Pegawai Perum Bulog adalah Koperasi yang berazaskan kekeluargaan dan kegotongroyongan dan didirikan dengan tujuan untuk mengembangkan kesejahteraan anggota dan kemajuan daerah kerja Koperasi dalam rangka menggalang terlaksananya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa Koperasi Bulog tergolong koperasi aktif yang melakukan berbagai usaha serta simpan pinjam. Sehingga di harapkan usaha-usaha ini dapat meningkatkan keuntungan dan keberhasilan untuk perusahaan. Permasalahan yang ada di Kopel Bulog pun beragam, seperti SOP pada Kopel Bulog belum jelas, sehingga membuat karyawan bekerja hanya sesuai dengan perintah atasan. Ditambah sifat karyawan sendiri yang tidak kreatif, kurang bertanggung jawab, kurang menerima pembaruan perkembangan teknologi, dan dari segi fasilitas yang minim di Kopel Bulog membuat hasil atau kinerja yang di hasilkan pun tidak maksimal.

Dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan atau organisasi maka budaya organisasi harus merupakan suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh karyawan yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Sedangkan permasalahan budaya organisasi yang terjadi dalam perusahaan saat ini yaitu masih banyak adanya karyawan yang belum mampu untuk bekerja secara professional. Dengan demikian permasalahan ini akan langsung berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Indriani dan Waluyo, 2010:5). Untuk mengukur budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan indikator yang digunakan yaitu indikator yang dikemukakan oleh Robbins *dalam* Purnama (2013:91) yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, berorientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih meningkat maka diperlukannya untuk mengevaluasi mengenai budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang sangat serius, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa dan Ratnawati, 2012:172). Banyak cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, salah satunya yaitu budaya organisasi dalam perusahaan.

Wibowo (2011) *dalam* Tintami, dkk (2013:3) mendefinisikan bahwa budaya organisasi ialah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-

norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi ini mungkin tidak dapat diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Nilai, mengacu pada apa yang diyakini merupakan hal penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku. Norma, peraturan tidak tertulis mengenai perilaku. Budaya organisasi yang pada hakikatnya merupakan lingkungan yang paling sentral dalam perkembangan karyawan menjadi faktor yang dianggap memiliki hubungan dengan adanya semangat kerja serta kenyamanan. Budaya organisasi yang memberikan suatu gambaran kenyamannya baik mengenai masa sekarang atau masa depan tentu akan mendapat tempat dihati karyawan, sebaliknya jika budaya organisasi tidak memberikan perlindungan maupun kenyamanan pada masing-masing karyawan akan menghilangkan simpati terlebih lagi pada hilangnya loyalitas pada perusahaan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Komitmen, dimana komitmen menurut Mowday *dalam* Sopiah, (2008:155) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Jadi komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan dan organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam keberlangsungan hidupnya.

Komitmen organisasi juga dibutuhkan untuk menunjukkan adanya rasa memiliki dan tanggung jawab oleh seorang karyawan pada perusahaannya, dengan arti lain terdorong untuk mencapai kesuksesan tujuan perusahaan yang telah ditentukan, selain itu komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan mampu menjadikan keadaan yang akan menimbulkan karyawan lebih memihak pada perusahaannya. Komitmen karyawan juga sebuah kunci yang

akan menentukan keberhasilan tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi yang tinggi, salah satunya dapat dilihat dari sikap kerja yang selalu memperhatikan tugas yang diembannya. dengan demikian komitmen akan berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Setiap karyawan juga mempunyai tujuan sehingga diperlukannya suatu integrasi antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dalam mengusahakan integrasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan maka hal yang perlu dilakukan yaitu dengan mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang menjadi kebutuhan dari masing-masing karyawan. Dengan demikian kebutuhan karyawan yang diharapkan akan terpenuhi melalui komitmen organisasi menjadikan kebutuhan organisasi akan kinerja karyawan akan juga dapat tercapai. Hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan yang sudah dipenuhi akan kebutuhannya maka karyawan tersebut juga akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaannya. Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, serta permasalahan yang terjadi di Kopel Bulog peneliti terdorong untuk meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kopel Bulog”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat diketahui bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Perum Bulog?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Perum Bulog?

3. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Perum Bulog?

1.3. Identifikasi Masalah

Koperasi pegawai Perum Bulog merupakan sebuah organisasi yang didirikan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi dan pegawai Perum Bulog. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam Koperasi pegawai Perum Bulog merupakan aset yang sangat penting. Dengan demikian Koperasi pegawai Perum Bulog dalam mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dalam perusahaannya. Budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan hanya disosialisasikan dari satu karyawan dan karyawan lainnya sehingga karyawan tetap dapat memahami mengenai budaya yang berlaku di Koperasi pegawai Perum Bulog selain itu untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan juga dapat terlihat dari komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan penjabaran dan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi KOPEL BULOG yang masih belum jelas dan tertulis.
2. Komitmen karyawan yang rendah sehingga dalam melaksanakan tugas kurang bertanggung jawab.
3. Kinerja karyawan yang rendah membuat hasil keuntungan yang didapat belum maksimal.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui bahwa tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi pegawai Perum Bulog.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi pegawai Perum Bulog.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi pegawai Perum Bulog.

1.5. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan praktis

a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi Koperasi Pegawai Perum Bulog terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa depan yang mengangkat tema yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi perilaku karyawan dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun karyawan untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009:180).

Hikmat (2009:211) menjelaskan bahwa sejatinya pemahaman tentang budaya organisasi haruslah mengacu pada sistem makna bersama dengan yang dianut oleh organisatoris yang membedakan organisasi tersebut daripada organisasi-organisasi yang lain. Adapun sistem makna bersama dengan itu jika diamati secara lebih seksama, maka dapat dilihat bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi dalam menentukan simbol-simbol khusus terkait dengan organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi ini mungkin tidak dapat diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Nilai, mengacu pada apa yang diyakini merupakan hal penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku. Norma, peraturan tidak tertulis mengenai perilaku. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi, hal ini mengacu pada abstraksi, seperti nilai dan norma.

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai identitas, penambah komitmen, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi dan mekanisme kontrol perilaku. Fungsi dari budaya organisasi adalah untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, membangun rasa identitas bagi anggota, mempermudah tumbuhnya komitmen dan

meningkatkan kemantapan sistem sosial sebagai perekat sosial menuju integritas organisasi. Adapun karakteristik budaya organisasi merupakan inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi yang dijalankan dalam suatu organisasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi dan pola perilaku yang ditaati. Nilai, norma, dan perilaku merupakan satu kesatuan yang membentuk watak semua orang yang melibatkan diri dalam kegiatan organisasi.

2.1.1 Jenis Budaya Organisasi

Sudarmanto (2009:172-173) mengemukakan bahwa terdapat empat jenis budaya organisasi, yaitu:

1) Budaya hierarkis

Budaya ini dicirikan dengan tempat kerja yang sangat formal dan terstruktur. Orang bekerja atau melakukan suatu pekerjaan dengan terlalu berorientasi prosedur. Kebanggaan pemimpin pada koordinasi yang baik dan pengorganisasian yang didasarkan pada efisiensi. Peraturan formal dan kebijakan memegang peranan penting dalam perusahaan. Perhatian jangka panjang adalah stabilitas, kinerja dengan efisiensi. Keberhasilan ditentukan oleh penyelenggaraan yang handal dengan jadwal kerja yang hati-hati, biaya rendah. Manajemen kepegawaian berorientasi keamanan pegawai dan dapat diprediksi.

2) Budaya kesukuan/kekeluargaan

Budaya ini bercirikan dengan perilaku yang sangat bersahabat di tempat kerja, orang saling berbagi, dan para anggota perusahaan layaknya keluarga besar. Pemimpin perusahaan dianggap sebagai penasihat atau figur orang tua. Perusahaan dibangun dengan loyalitas dan tradisi serta komitmen sangat tinggi. Perusahaan menekankan pada manfaat jangka

panjang dari pengembangan sumber daya manusia, kohesi yang sangat penting, dan moralitas. Keberhasilan ditentukan oleh kepekaan terhadap pelanggan, perhatian terhadap orang. Perusahaan dengan budaya ini menekankan kerja tim, partisipasi, dan konsensus.

3) Budaya *ad hoc* (*adhocracy culture*)

Budaya ini dicirikan dengan tempat kerja yang terkondisi dinamis, enterpreneur, dan kreatif. Orang berani mengambil risiko. Pemimpin dianggap inovator dan pengambil risiko. Perekat perusahaan adalah komitmen dan inovasi. Tujuan perusahaan jangka panjang menekankan pertumbuhan dan mendapatkan sumber daya baru. Keberhasilan berarti mendapatkan yang unik dari produk atau pelayanan baru. Perusahaan mendorong individu memiliki inisiatif dan kebebasan.

4) Budaya pasar

Budaya ini dicirikan dengan perusahaan yang berorientasi hasil yang perhatian utamanya pada mendapatkan pekerjaan. Orang sangat kompetitif dan berorientasi hasil. Pemimpin sebagai pendorong, pemberi prosedur, dan pesaing. Perekat perusahaan adalah penekanan pada kemenangan. Reputasi dan keberhasilan mendapatkan perhatian utama. Fokus jangka panjang adalah tindakan kompetisi dan pencapaian terukur tujuan dan target. Keberhasilan ditentukan oleh penetrasi pasar dan *share market*. Tipe perusahaan dengan budaya ini adalah pendorong kuat kompetisi.

1.1.2. Indikator Budaya Organisasi

Wibowo (2011) dalam Tintami, dkk (2013:3) mendefinisikan bahwa budaya organisasi ialah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melakukan kinerjanya. Dalam pembentukannya budaya organisasi mengacu kepada beberapa indikator antara lain:

1) *Mission and strategy* (misi dan strategi)

- 2) *Leadership and management effectiveness* (efektivitas kepemimpinan dan manajemen)
- 3) *Communications and decision making* (komunikasi dan pengambilan keputusan)
- 4) *Knowledge and competence* (pengetahuan dan kompetensi)
- 5) *Business and organizational interventions* (intervensi bisnis dan organisasi)
- 6) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), dan
- 7) *Change readiness and management* (kesiapan perubahan dan manajemen).

Terdapat lima indikator pada pengukuran budaya organisasi yaitu (Susetyo, dkk., 2014:84):

- 1) Pengaturan, Peraturan dilakukan secara seragam kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu
- 2) Jarak dengan atasan, Setiap pegawai dapat secara bebas mengatakan suatu pendapat dan ide yang berbeda dengan pimpinannya
- 3) Kepercayaan, Para pegawai bersifat terbuka kepada pegawai yang lainnya
- 4) Profesionalisme, Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang baik dapat mengembangkan kemampuan pegawai
- 5) Integrasi, Para pegawai bersifat ramah dalam pergaulannya

Robbins *dalam* Purnama, (2013:91) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh indikator, sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan Pengambilan Risiko (*innovation and taking risk*), adalah sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan untuk menunjukkan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- 4) Berorientasi pada orang (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.
- 5) Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan pada tim, tidak hanya individu untuk mendukung kerjasama.
- 6) Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi melaksanakan budaya organisasi agresif dan kompetitif.
- 7) Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Menurut Osborne & Plastrik dalam Sudarmanto (2009:168) faktor pembentuk budaya perusahaan sangat kompleks. Faktor-faktor tersebut antara lain: tujuan, sistem insentif/penghargaan, sistem pertanggung jawaban, struktur kekuasaan, sistem administrasi, struktur organisasional, proses kerja, lingkungan eksternal, riwayat dan tradisi, praktik dan manajemen, predisposisi pimpinan, predisposisi pegawai, dan sebagainya. Agar nilai-nilai yang merupakan unsur budaya perusahaan dapat menjadi pandangan bersama anggota perusahaan maka diperlukan internalisasi kepada anggota melalui sosialisasi. Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2009:169) sosialisasi dapat dikonsepsikan sebagai suatu proses yang terdiri atas beberapa tahap, yaitu:

- 1) Tahap pra kedatangan
Tahap ini meliputi semua pembelajaran yang terjadi sebelum seseorang anggota baru bergabung.
- 2) Tahap perjumpaan
Tahap ini karyawan baru melihat seperti apakah organisasi itu sebenarnya, menghadapi kemungkinan bahwa harapan dan kenyataan dapat berbeda.
- 3) Tahap metamorfosis
Tahap ini merupakan tahap perubahan yang relatif tahan lama akan terjadi. Karyawan baru itu menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaannya dengan berhasil melakukan perannya dan melakukan penyesuaian ke nilai dan norma kelompok kerjanya.

2.2. Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson *dalam* Sopiah (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai berikut:

“organizational commitment is the degree to which employees believe in accept organizational goals and desire to remain with the organization.”.

Menurut definisi di atas, komitmen organisasional dapat dikatakan sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mc Neese-Smith *dalam* Purnama (2013) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai berikut:

“Organizational Commitment is defined as a measure of the power of employee identification with the goals and values of the organization and be involved in it, organization commitment also be a better indicator for employees who wish to remain at work or want to move.”

Menurut pendapat di atas, Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi dan dilibatkan di dalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi karyawan yang ingin tetap bekerja atau mau pindah.

Mowday *dalam* Sopiah, (2008:155) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.2.1. Bentuk Komitmen Organisasi

Meyer *dalam* Sopiah, (2008:165) mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasional yaitu:

- a. Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri (Tobing, 2009:32). Komitmen afektif merupakan kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen ini mengacu pada kelekatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi ingin tetap berada dalam organisasi karena mendukung tujuan organisasi dan ingin membantu misi tersebut. Dengan kata lain, karyawan tetap berada dalam organisasi karena keinginannya sendiri (Teresia dan Suyasa, 2008:161).
- b. Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan (Tobing, 2009:32). Bentuk komitmen ini dapat dikatakan sebagai kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal lainnya. Karyawan terikat dengan organisasi hanya karena faktor seperti rencana pensiun, senioritas, yang tidak dapat berlanjut jika berhenti bekerja. Karyawan tidak memiliki identifikasi pribadi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Teresia dan Suyasa, 2008:161).
- c. Komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut (Tobing, 2009:32). Komitmen normatif menyangkut merasa kewajiban untuk tetap bekerja

pada pemimpinnya. Perasaan ini timbul karena telah mendapatkan keuntungan dari pemimpin, seperti pembayaran kuliah atau pelatihan keterampilan khusus. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi sangat memperdulikan apa yang dipikirkan oleh orang lain apabila meninggalkan organisasi. Karyawan tersebut tidak ingin mengecewakan pemimpinnya dan khawatir rekan kerja akan berpikir kurang baik dengan pengunduran dirinya (Teresia dan Suyasa, 2008:162).

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen organisasional

Teresia dan Suyasa (2008:160-161) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor berikut:

a. Faktor pribadi karyawan

Faktor pribadi karyawan meliputi:

- 1) Jenis kelamin. Karyawan perempuan memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki. Biasanya perempuan tidak menjadikan karir sebagai prioritas utama. Perempuan lebih ingin mengaplikasikan ilmu yang didapat untuk menguji dirinya sendiri. Perempuan mengetahui bahwa dirinya tidak akan seumur hidup berkarir. Hal ini membuat karyawan perempuan memberikan segenap kemampuan kepada organisasi pada saat karyawan perempuan mampu bekerja dan masih memiliki kesempatan untuk bekerja.
- 2) Pendidikan. Karyawan berpendidikan rendah memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berpendidikan tinggi. Tingkat pendidikan tinggi membuat karyawan memiliki lebih banyak pilihan pekerjaan, sehingga kelekatan dengan organisasi berkurang. Hal tersebut menyebabkan komitmen organisasional yang rendah pada karyawan berpendidikan tinggi.
- 3) Usia. Karyawan dengan usia tua lebih berkomitmen dibandingkan dengan karyawan usia muda. Tingkat usia membatasi keinginan seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan.

4) Lama bekerja. Lama bekerja mempengaruhi komitmen organisasional karena karyawan yang telah lama bekerja akan merasa investasi yang telah ada (waktu, usaha, dan jabatan) tidak dapat tergantikan apabila karyawan meninggalkan organisasi.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi terdiri dari:

- 1) Karakteristik kerja yang berkaitan dengan peran karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasional cenderung lebih tinggi pada karyawan dengan kejelasan peran. Ketidakjelasan peran yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan mengakibatkan timbulnya konflik peran, yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen karyawan.
- 2) Karakteristik struktur yang dipengaruhi oleh besarnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi). Desentralisasi akan menyebabkan komitmen yang tinggi, sedangkan sentralisasi menyebabkan komitmen rendah. Desentralisasi membuat setiap karyawan dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini berkontribusi pada kepuasan karyawan karena karyawan merasa dianggap penting oleh organisasi.
- 3) Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasional cenderung lebih tinggi pada karyawan yang memiliki pengalaman pekerjaan yang menyenangkan, seperti sikap positif dari rekan kerja, merasa organisasi dapat memenuhi keinginannya, dan merasa dirinya penting bagi organisasi.

2.3. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:94) yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan.

Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Mahsum *dalam* Susetyo, dkk., (2014:850) kinerja (*performance*) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang bertuang dalam perencanaan strategi suatu perusahaan. Supriyadi (2012:33) mendefinisikan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai organisasi dalam suatu metode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan organisasi. Penilaian kinerja organisasi merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena berdasarkan hasil penilaian tersebut ukuran keberhasilan organisasi selama suatu periode tertentu dapat diketahui.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa dan Ratnawati, 2012:172). Kinerja (*performance*) sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Maka setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya yang bagus. Untuk itu karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja guna membantu perusahaan dalam mengembangkan produktifitas guna mencapai tujuan perusahaan (Arifin, *dkk.*, 2014:3).

Menurut Sudarmanto (2009: 9) kinerja dapat diartikan sebagai hasil maupun sebagai perilaku. Kinerja sebagai hasil diungkapkan oleh Bernadin yang mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Hal ini berarti kinerja ditekankan sebagai hasil. Kinerja yang merujuk pada pengertian sebagai perilaku diungkapkan oleh Murphy yang menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Campbell mengartikan kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi, sehingga kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku-

perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Pengertian tersebut berarti kinerja bukan merupakan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri.

Sejalan dengan pengertian-pengertian di atas, maka Rivai dan Sagala (2009:549) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sebaiknya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dengan berdasarkan pada pengertian-pengertian kinerja yang dijelaskan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari suatu pekerjaan (*thing done*), pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

2.3.1. Pengukuran Kinerja

Bernadin *dalam* Sudarmanto (2009:12) menyampaikan bahwa terdapat enam indikator kinerja. Keenam indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Adapun keenam indikator tersebut adalah:

- 1) *Quality*. Indikator kualitas terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan.
- 2) *Quantity*. Indikator kuantitas ini terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.

- 3) *Timeliness*. Indikator ketepatanwaktuan ini terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness*. Indikator keefektivan ini terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi seperti orang, uang, material, teknologi, dan sebagainya dalam memperoleh hasil.
- 5) *Need for supervision*. Indikator perlunya pengawasan ini terkait dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan.
- 6) *Interpersonal impact*. Indikator dampaknya ini terkiat dengan kemampuan karyawan dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama karyawan.

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi.

Pengukuran kinerja merupakan proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi. Melalui kegiatan ini, para atasan dapat memperoleh data tentang bagaimana karyawan bekerja. Jika prestasi karyawan di bawah standar maka harus segera diperbaiki, sebaliknya jika prestasi kerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat atau *reinforcement* supaya karyawan dapat menampilkan kembali prestasi kerja yang dikehendaki. Rivai dan Sagala (2009:549) menyatakan bahwa salah satu di antara metode yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur.

Mulyadi (2007) dalam Sapardianto (2013:95) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai penentu secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebuah organisasi dapat dikatakan solid salah satunya adalah jika organisasi tersebut memiliki kinerja organisasi yang baik. Kinerja dapat diartikan sebuah tingkat pencapaian hasil atau tujuan organisasi, tingkat pencapaian misi organisasi, dan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas secara aktual.

Terdapat enam kriteria untuk mengukur kinerja seorang pegawai yang meliputi: 1). *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan; 2). *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan; 3). *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki dengan memperhatikan kondisi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain; 4). *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan; 5). *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang pegawai untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor; 6). *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan. Berdasarkan enam pengukuran dari penilaian kinerja di atas, maka secara umum penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya, produktifitas organisai, dan secara khususnya dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan terhadap pegawai, contoh kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan (Lina, 2014:81-82).

Rivai dan Sagala (2009: 551) menyatakan bahwa tujuan diadakannya penilaian kinerja adalah untuk (1) evaluasi yang obyektif terhadap prestasi kerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang, dan (2) sebagai sarana yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki prestasi kerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk

perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya

Jika dilihat dari pengertian dari kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya ada empat elemen yang dapat digunakan untuk menilai benar dan tidaknya kinerja tersebut. Adapun keempat elemen yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Pertama, hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut merupakan hasil akhir yang diperoleh secara individu atau berkelompok. *Kedua*, dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga dapat dilakukan dengan baik. Meski demikian, tetap dalam kendali yaitu mempertanggungjawab pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga tidak akan menyalahgunakannya. *Ketiga*, pekerjaan dilakukan secara legal, hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan. *Keempat*, pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, hal ini berarti selain mengikuti aturan yang telah ditentukan harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Menurut Sugiyono (2011:105) indikator kinerja adalah *Quantity, Quality, Teamwork, Innovation, Independence*. Berdasarkan keterangan-keterangan di atas, dapat diketahui bahwa salah satu cara terbaik yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu perusahaan adalah dengan cara melihat kinerja seluruh individu yang tergabung dalam organisasi perusahaan yang bersangkutan. Adapun yang bisa dijadikan sebagai sasaran dari penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Sehingga dari sana dapat dilihat bagaimana sebenarnya kinerja perusahaan yang tercermin dari kinerja seluruh individu yang terlibat di dalamnya.

2.4. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya adalah sebagai berikut:

Burhan, dkk. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja mampu menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 78,8% . dimana hasil koefisien determinasi budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 70,1%. Komitmen organisasi sebesar 40,9%, dan kepuasan kerja sebesar 66,4%, Terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar dan mempunyai tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap terhadap kinerja karyawan.

Tanuwibowo dan Sutanto. 2014. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan di PT Tirta Sarana Sukses. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, komitmen organisasional berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dan budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

Kosasih & Eddy. 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan (RSquare) 0,092 atau 9,2%. Selanjutnya secara parsial diketahui bahwa;(1) Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan (2)

Komitmen Keorganisasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Zahriyah dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan jumlah sampel 72 orang. Analisis data dilakukan dengan analisis statistik regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,0001 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada PT. PLN memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. Berdasarkan analisis persamaan regresi sederhana dan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y), hal ini terbukti dengan nilai persamaan regresi sederhana sebesar $Y = 13,387 + 0,382X$. Dan untuk perhitungan nilai korelasi memiliki hubungan yang rendah, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,287$ sesuai dengan nilai interpretasi yang dikemukakan Sugiyono berada di interval $(0,20 - 0,3999)$. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 8% artinya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 8% dan sisanya 92% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. Namun memiliki tingkat hubungan yang rendah. Oleh karena itu komitmen organisasi dalam diri karyawan harus terus ditingkatkan.

2.5. Kerangka Berpikir

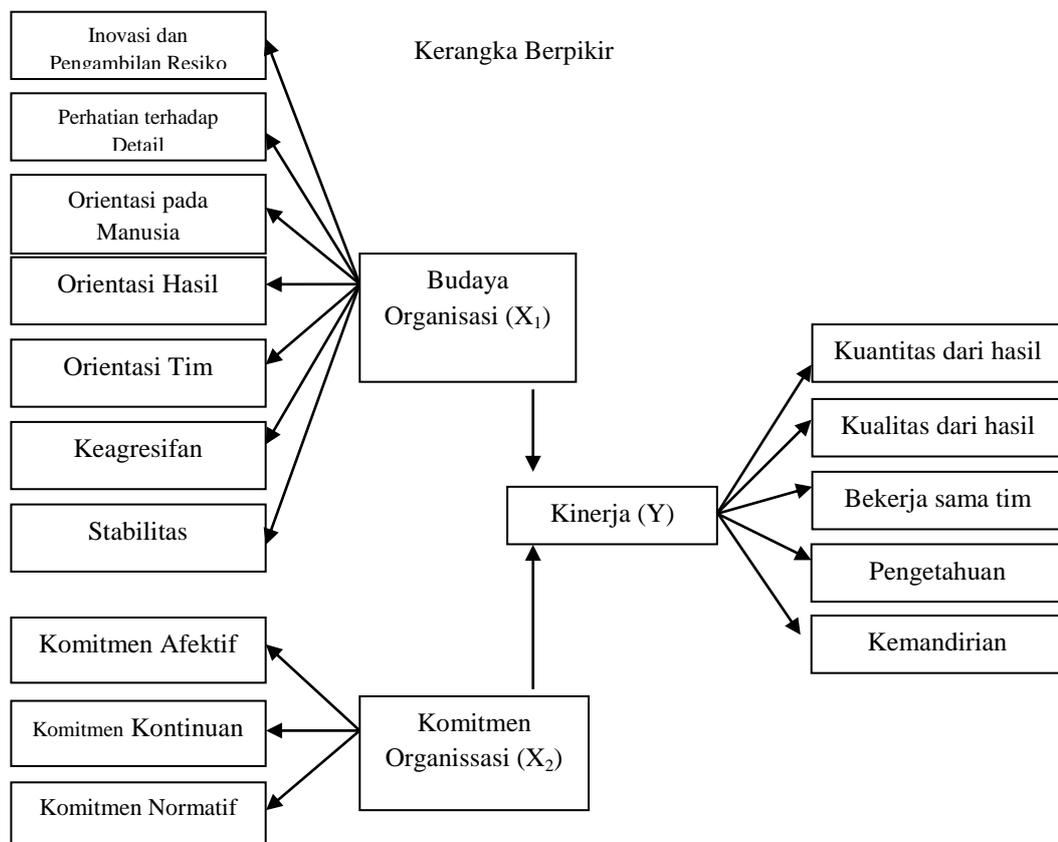
Penelitian untuk tesis ini menggunakan model sebagaimana tertera pada gambar dibawah ini (Gambar 2.2). Sebagai dependen variabel (DV) dalam

penelitian ini yaitu: *Kinerja karyawan* dengan definisi: hasil maupun sebagai perilaku, terdapat indikator pada kinerja karyawan: a. Kuantitas dari hasil, b. Kualitas dari hasil, c. Bekerja sama dengan tim, d. Pengetahuan, e. Kemandirian.

Independen Variabel (IV) terdiri dari (1) Budaya Organisasi, (2) dan Komitmen Organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kondisi ruang lingkup budaya tersebut diterapkan pada suatu organisasi indikator yang digunakan pada budaya organisasi meliputi Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi pada manusia, Orientasi hasil, Orientasi tim, Keagresifan, dan Stabilitas. Sedangkan Komitmen Organisasi dapat diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, pengukuran dalam komitmen organisasi menggunakan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



2.6. Hipotesis Penelitian

2.6.1. Variabel Budaya Organisasi

Dengan dipahaminya dari keseluruhan nilai-nilai organisasi oleh karyawan akan menjadikan hal tersebut menjadi kepribadian suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut yang diwujudkan dalam perilaku keseharian oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga akan mencerminkan kinerja individual. Selain itu, dengan adanya sumber daya manusia yang ada, fasilitas yang mencukupi serta strategi perusahaan yang tepat akan juga mempengaruhi kinerja baik karyawan perusahaan atau perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji berpikir dan merencanakan masalah yang dihadapi (Robbins dan Coulter dalam Susetyo, dkk., 2014:84).

Penelitian ini sejalan dengan Lina (2014), Taurisa dan Ratnawati (2012), Tintami, dkk (2013) serta Chasanah (2008) yang mengungkapkan bahwa jika budaya organisasi semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya .

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dari H1 mengindikasikan: Adanya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KOPEL BULOG.

2.6.2. Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta keinginannya dalam mempertahankan posisinya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan kepada perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam dunia bisnis. Selain itu komitmen juga dijadikan salah satu persyaratan dalam menilai kinerja karyawan, hal ini dikarenakan dengan tingginya komitmen organisasi pada karyawan akan juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Okto Abrivianto, dkk (2014) yang menyatakan bahwa Variabel Komitmen

Organisasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dari H2 mengindikasikan: Adanya pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KOPEL BULOG.

2.6.3. Variabel Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan. Organisasi yang memiliki kinerja yang baik, berarti organisasi tersebut memiliki budaya organisasi yang kuat. Begitu juga dengan komitmen, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang baik karena karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan bekerja secara maksimal dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa dan Ratnawati, 2012:172). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kosasih dan Eddy (2014) bahwa hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa budaya organisasional dan komitmen organisasional keduanya secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasional dan komitmen organisasional memiliki pengaruh sebesar 60,8% perubahan kinerja karyawan bagian produksi di PT Rajawali Citramas sebesar 60,8% dipengaruhi oleh budaya organisasional dan komitmen organisasional, dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dari H3 mengindikasikan: Adanya pengaruh antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KOPEL BULOG.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi pegawai Perum Bulog. Waktu penelitian dilakukan selama Bulan Juli 2017.

3.2. Metode dan Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:13) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Karena metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, maka penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam kategori penelitian korelasi. Penelitian korelasi sendiri dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010:4).

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KOPEL BULOG. Sampel dalam penelitian adalah sebagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Random Sampling*, yaitu cara penarikan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Populasi target yang terjangkau adalah seluruh karyawan KOPEL BULOG berjumlah 133 orang.

Menurut Sugiyono (2010: 115) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi pegawai Perum Bulog.

Sedangkan yang dimaksud dengan sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2010: 183) dijelaskan bahwa sesuatu yang disebut sampel penelitian adalah jika peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Untuk menentukan besarnya sampel peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{133}{1 + 133 (5\%^2)}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

$$n = 99,8 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Diperoleh jumlah sampel = 100 orang.

Keterangan :

n = populasi

N = jumlah sampel yang akan digunakan

e = persen kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi (e=5 %).

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diperoleh besarnya minimal sampel penelitian sebesar 99,8 yang dibulatkan menjadi 100.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara:

3.4.1. Data Primer

Data primer menurut Kriyantono (2012 :41), adalah sumber data pertama dimana sebuah data dihasilkan. Pada penelitian ini, data primer akan didapat dari sumber di lapangan secara langsung yaitu dari hasil kuesioner yang dibagikan pada karyawan Koperasi pegawai Perum Bulog, yang telah ditentukan oleh peneliti, berdasarkan metode pengambilan sampel.

3.4.2. Data Sekunder

Menurut Kriyantono (2012:42), data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua. Data yang dihasilkan dari sumber data ini adalah sumber data sekunder. Pada penelitian kali ini, yang termasuk dalam data sekunder adalah studi pustaka dari literatur yang menunjang atau berkaitan dengan penelitian ini. Dimana data sekunder ini digunakan untuk membantu menganalisis data primer yang didapatkan di lapangan.

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Bebas

3.5.1.1 Budaya Organisasi (X_1)

1) Definisi Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi perilaku karyawan dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun karyawan untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009:180).

2) Definisi Operasionalisasi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sebuah nilai-nilai yang harus diterima dan dipahami bersama oleh setiap anggota organisasi sebagai dasar aturan untuk berperilaku dalam organisasi tersebut. Variabel ini diukur menggunakan indikator berdasarkan pendapat Robbins, (2003) dalam Sudarmanto, (2015:182) yang terdiri dari: inovasi dan pengambilan risiko,

perhatian terhadap detail, orientasi pada manusia, orientasi hasil, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.

3) Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Sumber
Inovasi dan Pengambilan Risiko		Robbins, 2003 dalam Sudarmanto, 2015:182)
1	Perusahaan menuntut karyawannya untuk berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	
2	Perusahaan memberikan karyawan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	
3	Perusahaan tidak menanggung resiko dalam penyelesaian tugas yang dilakukan karyawan	
Perhatian terhadap Detail		
4	Perusahaan menuntut karyawannya untuk mengerjakan tugas dengan tepat	
5	Perusahaan mengintruksikan karyawannya untuk membuat catatan khusus mengenai detail pekerjaan yang dianggap penting	
6	Perusahaan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan karyawan	
Orientasi pada manusia		
7	Perusahaan mendorong karyawannya untuk menjalankan ide-idenya	
8	Perusahaan mendorong Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil dalam melaksanakan idenya	
9	Perusahaan mengharuskan karyawan bekerja sesuai prosedur	
Orientasi hasil		
10	Perusahaan memiliki sistem untuk mementingkan hasil akhir dari pekerjaan daripada prosesnya	
11	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri	

No	Pernyataan	Sumber
12	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	Robbins, 2003 <i>dalam</i> Sudarmanto, 2015:182)
Orientasi tim		
13	Perusahaan mengharuskan karyawan melaksanakan tugas secara tim	
14	Perusahaan menuntut karyawan untuk dapat bekerja sama dengan rekan lain demi terselesainya tugas	
15	Perusahaan memberikan arahan terhadap masalah yang timbul di dalam perusahaan untuk diselesaikan baik-baik dengan mencari solusi yang terbaik.	
Keagresifan		
16	Perusahaan menuntut karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin	
17	Perusahaan memberikan tugas yang penuh tantangan	
18	Perusahaan menghimbau karyawan untuk selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	
Stabilitas		
19	Perusahaan berharap karyawannya untuk tanggap menerima dengan baik ketika ada perubahan peraturan	
20	Perusahaan mendorong karyawannya untuk berusaha mendukung setiap perubahan peraturan demi kemajuan organisasi	
21	Perusahaan menghargai karyawan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan	

3.5.1.2 Komitmen Organisasi (X₂)

1) Definisi Konsep Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dalam keterlibatan di organisasi tertentu dan dapat ditandai dengan keyakinan yang kuat, serta penerimaan tujuan dan organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

2) **Definisi Operasionalisasi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai ikatan keterkaitan antar individu dengan organisasinya, dimana karyawannya akan merasa mempunyai ikatan dengan organisasi atau perusahaannya. Variabel ini diukur menggunakan indikator berdasarkan pendapat Sopiah, (2008:165) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

3) **Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

Tabel 3.2

Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Sumber
Komitmen Afektif		Sopiah, (2008:165)
1	Saya bangga bekerja di perusahaan ini	
2	Saya akan senang dapat menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	
3	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan di tempat saya bekerja	
4	Saya bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain	
5	Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi	
6	Saya Memiliki makna yang mendalam secara pribadi kepada perusahaan	
7	Saya merasa Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi	
Komitmen Kontinuan		
8	Saya akan rugi jika saya meninggalkan karir di perusahaan ini	
9	Saya takut untuk meninggalkan perusahaan ini karena saat ini mendapatkan perusahaan seperti ini sangat sulit	
10	Saya merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja	
11	berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan, walaupun karyawan menginginkan	
12	Kehidupan saya akan kacau apabila memutuskan untuk	

No	Pernyataan	Sumber
	meninggalkan perusahaan sekarang	Sopiah, (2008:165)
13	Saya tidak punya banyak pilihan sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan	
14	Saya memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan, sehingga saya tetap mau bekerja di perusahaan	
Komitmen Normatif		
15	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya.	
16	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	
17	Saya akan memaksimalkan dalam bekerja di perusahaan	
18	Saya memiliki banyak keuntungan bekerja di perusahaan sekarang ini	
19	Saya merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan	
20	Saya merasa memiliki kewajiban bekerja dengan baik saat menjadi karyawan perusahaan	
21	Saya berhutang banyak pada perusahaan	

3.5.2 Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan (Y)

1) Definisi Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa dan Ratnawati, 2012:172).

2) Definisi Operasionalisasi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, dan dikerjakan sesuai

dengan standar yang telah ditetapkan. Variabel kinerja diukur dengan Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Bekerja sama dengan tim, Pengetahuan, kemandirian (Sugiyono, 2011:165)

3) Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Tabel 3.3

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sumber
Kuantitas dari hasil		Sugiyono, (2011:165)
1	Saya bersedia bekerja sesuai target perusahaan	
2	Tingkat pencapaian hasil kerja yang saya hasilkan sudah sesuai prosedur dan jadwal	
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target	
Kualitas dari hasil		
5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	
6	Saya mengutamakan kerapihan dalam bekerja	
7	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas perusahaan	
Bekerja sama dengan tim		
9	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan sesama karyawan perusahaan	
10	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan	
11	Saya menghormati antar sesama anggota dalam tim	
12	Saya mampu bekerja sama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	
Pengetahuan		

No	Pernyataan	Sumber
13	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang tugas yang saya kerjakan	Sugiyono, (2011:165)
14	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas departemen lain	
15	Pengetahuan yang ada di diri saya membuat pekerjaan saya dapat selesai dengan baik	
16	Saya bersedia membagi pengetahuan saya dengan rekan kerja	
Kemandirian		
17	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan	
18	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja	
19	Saya selalu bekerja secara efektif	
20	Saya tidak menunggu rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan	
21	Saya mampu bekerja secara mandiri	

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52-53) dijelaskan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013: 47—48) disebutkan bahwa Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, (1) Pengukuran ulang (repeated measure). Cara ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya, dan (2) Pengukuran sekali saja (one shot). Pengukuran dengan cara ini hanya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Cara ini dapat dilakukan dengan program SPSS dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.70.

3.6.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan jika jumlah variabel bebasnya minimal dua. Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y	=	variabel kinerja karyawan
a	=	konstanta, nilai Y apabila X= 0
b	=	koefisien regresi linear berganda
X1	=	variabel Budaya Organisasi
X2	=	variabel Komitmen Organisasi

3.6.4. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012 :98). Langkah-langkah yang digunakan untuk menguji statistik t adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun Ho dan Ha

a) Hipotesis nol (H_0)

Tidak ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KOPEL Bulog secara parsial.

b) Hipotesis alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KOPEL Bulog secara parsial.

2) Menolak atau menerima hipotesis

3.6.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dalam penelitian dilakukan dengan:

3.6.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2013:160).

3.6.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105).

3.6.5.3. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2013:139).

3.6.5.4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Linieritas dapat diartikan sebagai garis lurus, yang bisa memiliki nilai positif atau negatif. Suatu linieritas regresi dikatakan positif manakala setiap kenaikan variabel bebas (X) selalu diikuti dengan kenaikan variabel terikat (Y), sehingga garisnya bergerak dari kiri bawah ke kanan atas. Sebaliknya kalau setiap kenaikan variabel bebas (X) selalu diikuti dengan penurunan variabel terikat (Y) maka linearitasnya dikatakan negatif, dengan garisnya bergerak dari kiri atas ke kanan bawah. Apabila variabel memiliki pengaruh satu sama lain maka akan terbentuk satu garis, yang disebut garis regresi. Jika garis regresi membentuk satu garis lurus, maka garis tersebut dinamakan fungsi linier.

3.6.5.5 Uji Autokorelasi

Dalam analisis regresi, diasumsikan tidak ada korelasi serial data dalam residualnya. Artinya antara data sebelum dengan data sesudahnya dalam data yang disusun tidak saling berkorelasi (antar responden harus saling bebas). Dalam penelitian ini, autokorelasi dideteksi dengan menggunakan statistik *Durbin Watson*. Untuk menentukan kriteria pengujian autokorelasi berdasarkan nilai *Durbin Watson* adalah sebagai berikut:

1. Jika $dw < dL$ maka terdapat autokorelasi positif.
2. Jika $dw > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif.
3. Jika $dL < dw < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kehadiran Perum Bulog di Indonesia dalam sejarah perjalanannya dimulai dari dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Oleh karena itu, tanggung jawab BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas

yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam Letter of Intent (LoI).

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah Pemerintah mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No. 29 tahun 2000, dimana didalamnya tersirat BULOG sebagai organisasi transisi (tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada Keppres No. 29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dalam Keppers No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no. 7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

4.2 Profil Koperasi Pegawai Perum Bulog

Koperasi Pegawai Perum Bulog atau disingkat KOPEL dibentuk dan didirikan pada tanggal 3 Maret 1981. Berkedudukan di Kantor Pusat Koperasi Pegawai Perum Bulog Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 36, Jakarta Selatan.

KOPEL disyahkan sebagai badan hukum oleh Departemen Perdagangan dan Koperasi, Kantor Wilayah Koperasi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta sesuai dengan surat Keputusannya No. 62/BINOR/1982 tanggal 5 Juni 1982 dan dengan pendaftaran dalam daftar umum No. 1560/BH/I tanggal 5 Juni 1982. Pada tahun 1985 KOPEL mengadakan perubahan Anggaran Dasar yang telah disyahkan oleh Kantor Wilayah Departemen Koperasi dengan surat keputusan No. 228/BLK/85

tanggal 16 Oktober 1985 dan telah didaftarkan dalam buku daftar umum No. 1560/ a/BH/I tanggal 16 Oktober 1985 di amandemen pada 24 Januari 2006 oleh Notaris YANTI SUSANTI, SH. Dan Amandemen terakhir 16 Mei 2012 oleh Notaris ASLINA PERANGIN – ANGIN, SH.

Sesuai dengan tujuan Koperasi, Koperasi Pegawai Perum Bulog adalah Koperasi yang berazaskan kekeluargaan dan kegotongroyongan dan didirikan dengan tujuan untuk mengembangkan kesejahteraan anggota dan kemajuan daerah kerja Koperasi dalam rangka menggalang terlaksananya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Untuk maksud diatas Kopel akan melaksanakan berbagai bidang usaha sesuai dengan Anggaran dasar yang telah dibuat, yaitu :

- 1). Mewajibkan dan menggiatkan anggota untuk menyimpan pada Koperasi secara teratur.
- 2). Memberikan pinjaman yang berfaedah bagi kemanfaatan para anggota.
- 3). Mengusahakan barang-barang kebutuhan para anggota.
- 4). Mengadakan usaha-usaha lain yang bermanfaat bagi anggota dan tidak bertentangan dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.
- 5). Memberikan pelatihan kepada anggota, khususnya pengetahuan bidang perkoperasian.

Untuk maksud diatas Kopel akan melaksanakan berbagai bidang usaha sesuai dengan Anggaran dasar yang telah dibuat, yaitu :

- 1). Mewajibkan dan menggiatkan anggota untuk menyimpan pada Koperasi secara teratur.
- 2). Memberikan pinjaman yang berfaedah bagi kemanfaatan para anggota.
- 3). Mengusahakan barang-barang kebutuhan para anggota.
- 4). Mengadakan usaha-usaha lain yang bermanfaat bagi anggota dan tidak bertentangan dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.
- 5). Memberikan pelatihan kepada anggota, khususnya pengetahuan bidang perkoperasian.

Koperasi Pegawai Perum Bulog memberikan pelayanan dibidang masing – masing sesuai bidang usaha yang dikelola oleh Unit – Unit kerja dibawahnya, antara lain :

1. Memberikan pinjaman uang dan barang kepada Anggota dan Non Anggota (Karyawan Divre Selindo).
2. Kebutuhan kantor seperti ATK, Cetak, Air Mineral, dll, masih terbatas melayani Perum Bulog.
3. Kebutuhan Pokok seperti : Gula Pasir, Beras, Mie Instan, Minyak Goreng, dll.
4. Untuk kebutuhan kesehatan yaitu penjualan obat (Apotik) untuk karyawan Perum Bulog, umum dan lembaga lainnya seperti Puskes TNI, PMI, Telkomsel.
5. Bidang kebersihan melayani kebersihan kantor Perum Bulog .
6. Sewa Menyewa Kantor dan Gudang di lokasi Gatot Subroto Kav. 36 Jakarta.
7. Rental Mobil dengan berbagai Merk Kendaraan sesuai permintaan pasar.
8. Jasa Konstruksi melayani rehap bangunan maupun bangunan baru.

4.3 Visi Kopel Perum Bulog

Menjadikan Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan.

4.4 Misi Kopel Perum Bulog

- 4.4.1. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat.
- 4.4.2. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi;
- 4.4.3. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan;

4.4.4. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Karakteristik Responden

Responden adalah orang yang diwawancarai yang memberikan informasi atau data kepada pewawancara. Responden dituntut untuk memberikan informasi yang benar sebagai keperluan data- data yang nantinya akan diuji. Ciri khas atau karakteristik utama dari responden adalah menguraikan secara jelas apa saja yang menjadi informasi yang tentunya berkaitan erat dengan data yang sedang dikumpulkan. Deskripsi data responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja. Berikut ini merupakan deskripsi data responden penelitian:

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Di bawah ini pembagian responden berdasarkan Jenis Kelamin yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent
laki-laki	52	52,0	52,0
perempuan	48	48,0	48,0
Total	100	100,0	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden yang ada pada penelitian ini terdapat 52 responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 48 berjenis kelamin perempuan dengan masing-masing nilai persentasenya sebesar 52,0% dan 48,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Kopel Bulog hampir seragam, baik berjenis kelamin pria maupun perempuan.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi reaksi dan interaksi seseorang dalam menjalani kehidupan sosial.

Pada tahap ini responden di bagi berdasarkan kelompok tingkat pendidikannya. Pembagian tersebut dapat dilihat dengan lebih detail pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan			
Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent
SMA	58	58,0	58,0
Diploma	14	14,0	14,0
S1	28	28,0	28,0
Total	100	100,0	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, maka sebaran responden berdasarkan tingkat pendidikannya menunjukkan bahwa dari 100 responden yang ada pada penelitian ini terdapat 58 responden memiliki tingkat pendidikan SMA setara dengan 58,0%. Sebanyak 14 responden setara dengan 14,0% memiliki tingkat pendidikan diploma dan 28 responden setara dengan 28,0% memiliki tingkat pendidikan sarjana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Kopel Bulog memiliki pendidikan tingkat menengah sampai dengan pendidikan tingkat tinggi.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Pada umumnya status pernikahan seseorang menggambarkan karakteristik dari perkawinan itu sendiri. Karakteristik yang ada pada perkawinan seseorang juga mempengaruhi penilaian atas segala yang dihasilkan. Seseorang yang telah menikah tentu saja membutuhkan daya upaya yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan. Untuk mengetahui status perkawinan responden secara detail dapat dilihat di tabel 4.3:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan			
Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent
Menikah	91	91,0	91,0
Belum Menikah	9	9,0	9,0
Total	100	100,0	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan dengan jelas bahwa sebagian yang berstatus menikah sebanyak 91 responden dengan persentase 91,0%, sedangkan yang berstatus belum menikah sebanyak 9 responden dengan presentase 9,0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan karyawan Kopel Bulog telah berstatus menikah.

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Salah satu karakteristik responden untuk mendeskripsikan tentang kinerja pada penelitian ini adalah masa kerja. Untuk mengetahui masa kerja responden secara detail dapat dilihat di tabel 4.4:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja			
Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent
<10 Tahun	22	22,0	22,0
10-20 Tahun	28	28,0	28,0
>20 Tahun	50	50,0	50,0
Total	100	100,0	100,0

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas jelas menunjukkan bahwa sebagian responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 50 responden dengan persentase 50,0%, masa kerja pegawai yang kurang dari 10 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase 22,0%. Sedangkan masa kerja pegawai 10-20 tahun sebanyak 28 responden dengan persentase 28,0%. Dengan demikian, karyawan Kopel Bulog memiliki masa kerja terbanyak terdapat kategori masa kerja yang lebih dari 20 tahun, sedangkan persentase terkecil adalah kategori masa kerja kurang dari 10 tahun.

4.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam suatu penelitian merupakan analisa yang dilakukan terhadap beberapa variabel yang hendak diteliti dalam penelitian. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan analisa yang peneliti bertujuan untuk menganalisa data agar sampel yang dihasilkan pada variabel mandiri yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Analisis ini peneliti peroleh dari hasil jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan yang penulis ajukan

kepada masing-masing responden. Adapun hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	100	1	5	4,2	7,9
Komitmen Organisasi	100	1	5	3,9	6,9
Kinerja Karyawan	100	3	5	4,4	8,8

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data terhadap variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen budaya organisasi dan komitmen organisasi. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum adalah 1, nilai maksimum 5, dengan nilai rata-rata 4,2 serta standar deviasi sebesar 7,9. Dalam penelitian ini, nilai standar deviasi sebesar 7,94 dapat dikatakan relatif kecil, dengan demikian sebaran data budaya organisasi mendekati titik pusat data.

Analisis deskriptif variabel komitmen organisasi. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum adalah 1 nilai maksimum 5 dengan nilai rata-rata 3,9 serta standar deviasi sebesar 6,9. Dengan nilai standar deviasi sebesar 6,89 yang dapat dianggap relatif kecil, maka sebaran data komitmen organisasi mendekati titik pusat data.

Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum adalah 1 nilai maksimum 5 dengan nilai rata-rata 4,4 serta standar deviasi sebesar 8,8. Dalam penelitian ini, nilai standar deviasi sebesar 8,84 dianggap relatif kecil, dengan demikian sebaran data kinerja karyawan mendekati titik pusat data.

Berdasarkan hasil pengukuran di atas, untuk mengetahui lebih detail skor dari masing-masing variabel maka dilakukan kategorisasi. Kategori ini dibagi berdasarkan rata-rata skor dari masing-masing variabel berikut:

Tabel 4.6
Kategori Skor Variabel

Skor	Kategori
$1,0 < X \leq 1,8$	Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
$1,8 < X \leq 2,6$	Tidak Baik / Rendah
$2,6 < X \leq 3,4$	Cukup / Sedang
$3,4 < X \leq 4,2$	Baik / Tinggi
$4,2 < X \leq 5,0$	Sangat Baik/ Sangat Tinggi

Adapun deskripsi dari masing-masing variabel adalah sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1) **Deskriptif Variabel Budaya Organisasi**

Deskriptif variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Deskriptif Variabel Budaya Organsasi

Kategory	Frequency	Percent	Valid Percent
Baik	55	55,0	55,0
Sangat Baik	45	45,0	45,0
Total	100	100,0	100,0

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian karyawan Kopel Bulog terhadap budaya organisasi terbagi menjadi dua kategori yaitu baik dan sangat baik. Dari hasil deskriptif variabel budaya organisasi dapat terlihat sebagian besar karyawan Kopel Bulog menilai bahwa budaya organisasi Kopel

Bulog sudah berada pada kategori baik dengan frekuensi sebanyak 55,0% atau sebanyak 55 responden berada pada kategori tersebut. Sedangkan karyawan Kopel Bulog menilai budaya organisasi sudah sangat baik dengan presentase 45,0% atau 45 responden yang berada pada kategori sangat baik.

2) Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Deskriptif variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Kategory	Frequency	Percent	Valid Percent
Cukup	4	4,0	4,0
Tinggi	76	76,0	76,0
Sangat Tinggi	20	20,0	20,0
Total	100	100,0	100,0

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian karyawan Kopel Bulog terhadap komitmen organisasi terbagi menjadi tiga kategori yaitu cukup, tinggi dan sangat tinggi. Dari hasil deskriptif variabel komitmen organisasi dapat terlihat seberapa besar karyawan Kopel Bulog menilai komitmen organisasi berada pada kategori tinggi dengan ditunjukkan sebanyak 76 responden berada pada kategori tinggi atau dengan frekuensi sebanyak 76,0%. Sedangkan karyawan responden yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 20 responden atau 20,0% dan pada kategori cukup sebanyak 4 responden atau 4,0%. Dengan demikian sebagian besar karyawan Kopel Bulog memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

3) Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Deskriptif Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent
Baik	55	55,0	55,0
Sangat Baik	45	45,0	45,0
Total	100	100,0	100,0

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan terbagi menjadi dua kategori yaitu baik dan sangat baik. Dari hasil deskriptif variabel kinerja karyawan dapat terlihat bagaimana karyawan Kopel Bulog berada pada kategori baik sebanyak 55 responden atau dengan frekuensi 55%. Sedangkan responden dengan kategori sangat baik sebanyak 45 responden atau 45,0%. Dengan demikian sebagian besar karyawan Kopel Bulog memiliki kinerja dengan kategori baik dan sangat baik.

4.5.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.5.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data primer (melalui angket) yang dipakai dapat sesuai dengan sasaran yang akan dituju dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2011:121) bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Tabel di bawah ini memperlihatkan secara rinci perbandingan nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan di dalam penelitian ini:

1) Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitasi Variabel Budaya Organisasi

Item	Budaya Organisasi (X1)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
item1	0,528	0,000	valid
item2	0,604	0,000	valid
item3	0,318	0,001	valid
item4	0,740	0,000	valid
item5	0,462	0,000	valid
item6	0,715	0,000	valid
item7	0,598	0,000	valid

item8	0,717	0,000	valid
item9	0,519	0,000	valid
item10	0,222	0,026	valid
item11	0,688	0,000	valid
item12	0,495	0,000	valid
item13	0,830	0,000	valid
item14	0,770	0,000	valid
item15	0,885	0,000	valid
item16	0,487	0,000	valid
item17	0,683	0,000	valid
item18	0,710	0,000	valid
item19	0,553	0,000	valid
item20	0,260	0,009	valid
item21	0,661	0,000	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel 4.10 di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi sudah valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitasi Variabel Komitmen Organisasi

Item	Komitmen Organisasi (X2)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
item1	0,619	0,000	valid
item2	0,528	0,000	valid
item3	0,705	0,000	valid
item4	0,798	0,000	valid
item5	0,641	0,000	valid
item6	0,633	0,000	valid
item7	0,518	0,000	valid
item8	0,604	0,000	valid
item9	0,583	0,000	valid
item10	0,474	0,000	valid
item11	0,523	0,000	valid
item12	0,580	0,000	valid
item13	0,420	0,000	valid

item14	0,218	0,029	valid
item15	0,290	0,003	valid
item16	0,342	0,000	valid
item17	0,529	0,000	valid
item18	0,595	0,000	valid
item19	0,450	0,000	valid
item20	0,231	0,021	valid
item21	0,327	0,001	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel 4.11 di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi sudah valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

3) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitasi Variabel Komitmen Organisasi

Item	Kinerja Karyawan (Y)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
item1	0,850	0,000	valid
item2	0,400	0,000	valid
item3	0,739	0,000	valid
item4	0,507	0,000	valid
item5	0,839	0,000	valid
item6	0,570	0,000	valid
item7	0,727	0,000	valid
item8	0,795	0,000	valid
item9	0,909	0,000	valid
item10	0,792	0,000	valid
item11	0,785	0,000	valid
item12	0,909	0,000	valid
item13	0,765	0,000	valid
item14	0,324	0,001	valid
item15	0,752	0,000	Valid
item16	0,842	0,000	Valid
item17	0,770	0,000	Valid
item18	0,795	0,000	Valid

item19	0,795	0,000	Valid
item20	0,737	0,000	Valid
item21	0,672	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa nilai r hitung untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Indriani (2010) bahwa kriteria uji validitas adalah apabila nilai signifikansi item pertanyaan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid. Dengan demikian item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan sudah valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

4.5.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir, sehingga bilamana alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (reliabel). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011:121). Dimana untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan formulasi koefisien *Cronbach Alpha*. Data yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah data-data yang sudah bersifat valid. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan program SPSS dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,891	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,861	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,951	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan berstatus reliabel. Ini terlihat dari koefisien alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,70. Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

4.5.4 Uji Asumsi Klasik

4.5.4.1. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105). Hasil uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity statistic		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,353	2,830	Tidak terdapat multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,353	2,830	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2017

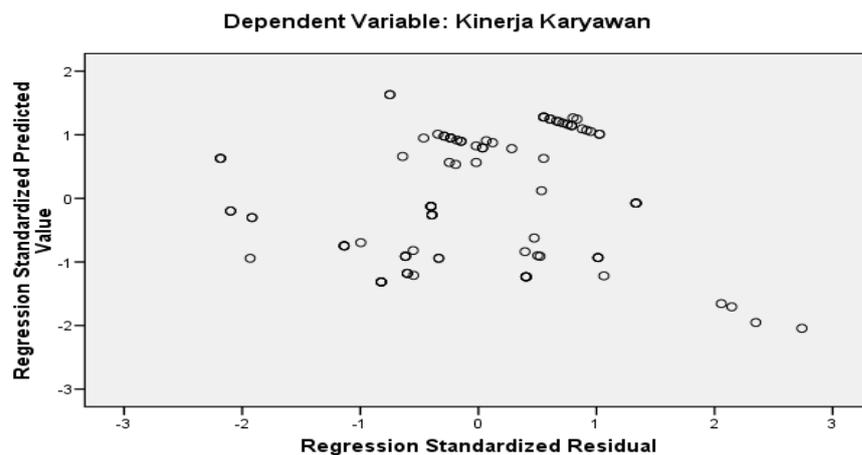
Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai VIF kurang dari 10, dan nilai Tolerance di atas 0,1. maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya masalah multikolinieritas. Hasil ini sesuai dengan pernyataan Kosasih & Eddy (2014) bahwa Untuk uji multikolinieritas, diketahui bahwa nilai

VIF semuanya < 10 , sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas.

4.5.4.2. Heterokedasitas

Pengujian Heterokedasitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk mendeteksi adanya heterokedasitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedasitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 4.1
Uji Heterokedastisitas



Pada grafik scatter plot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu nilai prediksi yang terstandarisasikan (*standardized predicted*), sehingga dinyatakan tidak terjadi heteroskedasitas. Hasil uji heterokedastisitas ini sesuai dengan pernyataan dari Sigilipu (2013) bahwa Jika tidak membentuk suatu pola berarti bebas heteroskedastisitas.

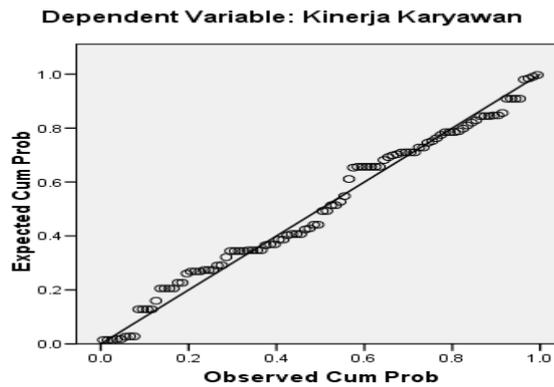
4.5.4.3. Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan dilakukan dengan analisis grafik *Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual*. Jika

terdapat gejala bahwa letak titik-titik (data) itu ada pada atau menyebar sekitar garis lurus diagonalnya, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 4.2
Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa plot data menyebar sekitar garis lurus mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data residual berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas (Sigilipu, 2013). Pengujian normalitas data residual dapat dilakukan pula dengan uji statistic Kolmogrov-Smirnov untuk menguji normalitas data. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan asumsi jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan data residual berdistribusi normal. Hasil pengolahan menggunakan program SPSS diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Kenormalan Data

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,085	100	,072	,973	100	,035

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji normalitas Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji dengan Kolmogorov Smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar $0,072 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

4.5.4.4. Uji Linieritas

Uji linieritas terhadap variabel budaya organisasi dengan menggunakan uji one way anova menghasilkan nilai statistik F hitung = 36,150 (Tabel 4.16) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada taraf uji penelitian sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji (budaya organisasi) memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja karyawan. Artinya data variabel bebas budaya organisasi yang digunakan untuk analisis regresi linier ganda memiliki sifat kelinieran dengan variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6698,104	15	446,540	36,150	,000
Within Groups	1037,606	84	12,352		
Total	7735,710	99			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak (Dewi, 2012). Uji linieritas terhadap variabel komitmen organisasi dengan menggunakan uji one way anova menghasilkan nilai statistik F hitung = 22,806 (Tabel 4.17) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada taraf uji penelitian sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja karyawan. Artinya data variabel bebas komitmen organisasi yang digunakan untuk analisis regresi linier ganda memiliki sifat kelinieran dengan variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Istiarini (2012) bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat dikatakan linier apabila signifikansi F lebih dari 0,05.

Tabel 4.17
 Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6803,455	24	283,477	22,806	,000
Within Groups	932,255	75	12,430		
Total	7735,710	99			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4.5.4.5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan (Tabel 4.18) diperoleh nilai Durbin Watson sebesar $DW = 2,458$. Berdasarkan kategori yang ada, nilai DW termasuk dalam range $2,458 > DU (1,694)$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda yang dilakukan tidak memiliki masalah autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,871(a)	,759	,754	4,3847	2,458

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4.5.5 Pengujian Hipotesis

4.5.5.1. Hasil Analisis Regresi

Penggunaan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel independen. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS for windows versi 20.0, yang ringkasan hasilnya dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1,920	5,374		,357	,722
	Budaya Organisasi	,797	,093	,716	8,535	,000
	Komitmen Organisasi	,237	,108	,185	2,202	,030

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,920 + 0,797 X_1 + 0,237 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Komitmen Organisasi

Dengan melihat persamaan regresi linier di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien budaya organisasi adalah sebesar 0,797. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,797 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
2. Nilai koefisien komitmen organisasi adalah sebesar 0,237. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,237 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.5.5.2. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel tersebut dengan cara melihat nilai probabilitas (p-value) pada tabel coefficient. Kriteria pengujian hipotesis adalah jika nilai t-hitung < nilai t-tabel, maka H₀

diterima dan jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka H_a diterima. Berikut ini merupakan ringkasan hasil uji t:

Tabel 4.20
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T hitung	T Tabel	Nilai Sign	Keterangan
Budaya Organisasi	8,535	1,99	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi	2,202	1,99	0,030	Signifikan

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan data-data yang tersaji pada tabel di atas, dapat dibuat rincian sebagai berikut:

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 8,535 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,202 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,030. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.5.3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat liner. Kriteria pengujian hipotesis adalah jika nilai f-hitung < nilai f-tabel, maka H_0 diterima dan jika nilai f-hitung > nilai f-tabel, maka H_a diterima. Adapun dengan cara melihat nilai probabilitas pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji F (Bersama)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5870,828	2	2935,414	152,683	,000(a)
	Residual	1864,882	97	19,226		
	Total	7735,710	99			

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2017

Dari hasil perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 152,683 dengan nilai probabilitas (nilai sig) sebesar 0,000. F tabel yang didapat adalah 3,09. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Karena nilai probabilitas (*p-value*) < alpha maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan.

4.5.5.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi ini dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.22
Koefisien Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,871(a)	,759	,754	4,3847	2,458

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R^2 yang tersaji pada tabel di atas menunjukkan nilai 0,759 atau 75,9%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 75,9% kinerja dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 24,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Faktor utama dalam suatu Organisasi atau Perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), sumber daya manusia terlibat dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau juga karyawan. Salah satu faktor penting dalam peningkatan produktifitas juga kemajuan perusahaan yaitu karyawan. Canggihnya sarana dan prasarana perusahaan, tanpa adanya kehandalan karyawan maka perusahaan tidak akan bisa maju dan berkembang.

Keseluruhan sumber daya dalam perusahaan merupakan sumber daya yang sangatlah penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangatlah berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarnya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Tinggi rendahnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja anggota organisasi. Dan kinerja anggota organisasi tersebut dapat dibentuk melalui budaya organisasi yang diterapkan di dalam organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pada dasarnya manusia dilahirkan di dalam organisasi, dididik melalui organisasi dan hampir sebagian besar masa hidup dan bekerja untuk kepentingan organisasi, bahkan matipun melalui organisasi. Melalui organisasi pula, manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan, mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan terjalannya para pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus mengkaji sejauh mana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal.

Budaya Organisasi adalah pola berpikir dan bertindak organisasi khususnya pengambilan keputusan termasuk di dalamnya pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara manajemen puncak, madya, dan manajemen lini dengan karyawan. Hakikatnya budaya organisasi adalah pola perilaku dan pola pikir semua orang dalam suatu organisasi, khususnya para pemilik dan para manajer dalam mengambil keputusan. Para pemilik organisasi mengambil keputusan berorientasi pada efektivitas dan efisiensi, karyawan mengambil keputusan berorientasi pada tingkat upah atau gaji.

Budaya Organisasi diyakini menjadi salah satu faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk menerapkan aspek atau nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai identitas, penambah komitmen, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi dan mekanisme kontrol perilaku. Menurut Robbins, fungsi dari budaya organisasi adalah untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, membangun rasa identitas bagi anggota, mempermudah tumbuhnya komitmen dan meningkatkan kemantapan sistem sosial sebagai perekat sosial menuju integritas organisasi. Adapun karakteristik budaya organisasi merupakan inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi yang dijalankan dalam suatu organisasi (Umam, 2010:135-136).

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem social karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi dengan ini juga meningkatkan para karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga disamping menggambarkan identitas organisasi, budaya organisasi juga memberikan batasan nilai-nilai organisasi yang dimiliki yang berbeda dengan budaya organisasi yang lain.

Masalah yang timbul yaitu bagaimana karyawan diarahkan supaya dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan

harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal.

Menurut Sudarmanto (2009:9) kinerja dapat diartikan sebagai hasil maupun sebagai perilaku. Kinerja sebagai hasil diungkapkan oleh Bernadin yang mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Hal ini berarti kinerja ditekankan sebagai hasil. Kinerja yang merujuk pada pengertian sebagai perilaku diungkapkan oleh Murphy yang menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Campbell mengartikan kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi, sehingga kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku-perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Pengertian tersebut berarti kinerja bukan merupakan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri.

Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa karyawan termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah. Atau dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengelolaan Budaya Organisasi sebagai salah satu untuk strategis dalam organisasi merupakan langkah penting yang akan menentukan berhasil atau tidaknya dalam pencapaian kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia di Kopel Bulog yang optimal sesuai dengan sasaran dan tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan melalui kebijakan-kebijakan yang disetujui organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya

organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Budaya organisasi sangatlah berpengaruh penting dalam kemajuan suatu organisasi ataupun perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik agar tidak ada karyawan yang menganggur ketika bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 8,535 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Hal ini sesuai dengan penelitian dari Kosasih & Eddy (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. hasil nilai t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 5,179 dan lebih tinggi dari t-tabel yaitu 1,960 sehingga bisa dinyatakan bahwa budaya organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rajawali Citramas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi suatu organisasi tersebut. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi baik dalam organisasi yang besar maupun yang kecil.

Peranan sumber daya manusia ini merupakan implementasi strategi yang sangat penting sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud disini mencakup dari keseluruhan manusia yang ada dalam suatu organisasi atau instansi yaitu mereka yang terlibat langsung di dalamnya. Selengkap-lengkapnyanya dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan dalam organisasi, jika tanpa adanya sumber daya manusia yang handal maka akan sia-sia teknologi tersebut.

Sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi aset yang harus ditingkatkan lagi efesiensi dan produktifitasnya. Untuk itu mencapai hal tersebut tentu tidak mudah, karena diperlukan menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan tersebut. Hasibuan (2013:94) mendefinisikan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Suatu organisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu, suatu organisasi dituntut agar dapat mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki agar tujuan tersebut tercapai. Koperasi pegawai Perum Bulog merupakan sebuah organisasi yang didirikan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi dan pegawai Perum Bulog. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktivitas

tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi (Kusumaputri, 2015:42-43).

Komitmen organisasi kepada karyawan merupakan praktek manajemen dalam pengelolaan sumber daya yang diyakini bahwa sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Komitmen dalam bekerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Komitmen dapat menimbulkan memiliki dan tanggung jawab oleh seorang karyawan pada perusahaannya.

Kurangnya komitmen pada karyawan dalam pemberdayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga penurunan komitmen organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi. Motivasi dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Selain itu kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Koperasi pegawai Perum Bulog perlu menekankan komitmen organisasi pada semua karyawannya. Komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Karyawan memiliki rasa komitmen organisasi yang sangat tinggi, karyawan akan mendukung penuh organisasi tersebut serta melakukan segala usaha yang dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Apabila tujuan tersebut tercapai maka kinerja pada karyawan Koperasi pegawai Perum Bulog akan menjadi lebih baik.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dimana ia bekerja, biasanya karyawan tersebut memberikan perhatiannya kepada organisasi demi keberlangsungan dan kesejahteraannya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen seharusnya mutlak dimiliki oleh setiap karyawan. Adanya suatu komitmen dalam diri seseorang dapat menjadi sebagai penggerak seseorang dalam bekerja dan dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih

baik. Setiap karyawan mempunyai radar komitmen yang berbeda-beda. Orang yang mempunyai komitmen yang tinggi cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan kerja untuk mengerjakan suatu tugas sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Oleh karena itu, setiap karyawan mempunyai komitmen dan perilaku yang berbeda-beda pula untuk mempertahankan pekerjaannya

Menurut Rivai (2008) dalam organisasi sektor publik maupun sektor swasta, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, tujuan organisasi, dan ikatan kerja. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan, tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam hal ini berarti komitmen pegawai telah mempengaruhi kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Dengan komitmen yang dimiliki karyawan, biasanya karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik yang dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,202 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,030. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Hal ini sesuai dengan penelitian Indriani (2010) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening menunjukkan hasil regresi persamaan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja bahwa t-hitung variabel komitmen organisasi sebesar 8,329 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ maka variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan di Bab IV, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 8,535 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%), sehingga H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada nilai analisis regresi berganda nilai koefisien Budaya Organisasi adalah sebesar 0,797. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,797 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
2. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,202 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,030. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%) sehingga H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai pada analisis regresi berganda nilai koefisien Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,237. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Komitmen organisasi satu

satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,237 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh angka F hitung sebesar 152,683 lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak yang artinya variabel Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Adapun saran pada penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan pada kondisi di Koperasi ini perusahaan perlu melakukan beberapa cara dan upaya agar budaya dapat diperkuat dan dipertahankan, cara yang bisa dilakukan adalah diantaranya Koperasi mengadakan sebuah acara atau sosialisasi kepada karyawannya atau saling melibatkan para karyawan di setiap kegiatan, untuk mendalami visi, misi, dan peraturan-peraturan yang ada dan berlaku agar para karyawan paham akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.
2. Komitmen Organisasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu pimpinan koperasi seharusnya melakukan pendekatan personal kepada karyawan serta memotivasi agar mereka bisa terdorong untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan, namun bisa juga memberikan pelatihan kepada mereka agar pengetahuan, dan kemampuan mereka dapat meningkat.
3. Diharapkan kedepannya Koperasi Perum Bulog memperhatikan budaya organisasinya, serta mempertahankan dan meningkatkan komitmen para karyawan sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai sesuai dengan targetnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, Jajang. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser*. E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 2 No. 4.
- Arifin, Alvin., Djamhur H. & M. Soe' oed H. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkara Manunggal)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8, No. 2. Hal:1-8.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 2010*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Burhan, Arif. Ari P. & Sinta Dewi 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang*. Diponegoro Journal Of Social and Politic. Hal: 1-13.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung:Pustaka Setia.
- Indriani, Ety & Hari Waluyo. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karangayar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Excellent. Edisi 1, No. 2. Halaman 1-20.
- Istiarini, Risma. 2012. *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012*. Jurnal Pendidikan Akntansi Indonesia. Vol. X No. 1. Hal: 98-113.
- Kosasih, Y.S. & Eddy M.S. 2014. *Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Agora. Vol. 2. No. 1.
- Kriyantono, Rachmat. 2012. *Teknik Praktis Riset Komunikasi Cetakan ke-6*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Lina, Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol. 14, No. 1. Hal:77-97.
- Purnama, Chamdan. 2013. *Influence Analysis of Organizational Culture, Organizatuional Commitment, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) toward Improved Organizational*

- Performance. International Journal of Business, Humanities, and Technology*. Vol. 3, No. 5, Halaman 86-100.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sapardianto. 2013. *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Konsep Balanced Scorecard (Studi Kasus pada PT Trustco Insan Mandiri Samarinda)*.eJournal Administrasi Bisnis. Vol. 1, No. 2. Halaman 94-103.
- Sigilipu, Steffi. 2013. *Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial*. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3. Hal: 239-247.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Yoyon. 2012. *Meningkatkan Profitabilitas Perusahaan melalui Manajemen Asset*. *Jurnal Ilmiah Kesatuan*. Vol. 14, No. 1. Halaman 33-42
- Susetyo, Eko W., Amiartuti K. & Hendro Tjahjono. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol. 1, No. 1.Hal:83-93
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta:ANDI.
- Tanuwiwowo, Jessica C. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Trikonomika*. Vol. 13 No. 2. Hal: 136-144.
- Taurisa, Chaterina Melina & Intan Ratnawati. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol. 19, No. 2. Hal:170-187
- Teresia, N & Tommu Y.S. Suyasa. 2008. *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour pada karyawan Call Center di PT. X Phronesis*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 10, No. 2 : 154-169
- Tintami, Lila., Ari Pradhanawati & Hari S. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin kerja Pada Karyawan Harian SKT Mega WON II PT. Djarum Kudus*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol. 1, No. 1. Hal:1-8

Tobing, Diana Sulianti K.L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11 No.1.

Zahriyah, Umi W. Hamidah N.U., Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2 No 1. Hal 1-7

LAMPIRAN : 1

Bekasi, Juli 2017

Yth Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog (KOPEL BULOG)

Jl. Gatot Subroto Kav. 36, Jakarta Selatan

Dengan hormat,

Bersama ini Perkenalkan saya

Nama : Kardinah Indrianna Meutia

Alamat : Jl. Nakula VII C240 Kel. Jakasetia Bekasi Selatan

Instansi : Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl. Perjuangan
Bekasi Utara.

NIM : 2014 2015 1014

Bermaksud menyampaikan kuesioner penelitian untuk diisi dan dijawab dengan sejujur-jujurnya berdasarkan pengalaman dan keadaan dalam menjalankan tugas sebagai karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog Jakarta Selatan.

Peneliti berharap Pertanyaan dalam Kuesioner ini dijawab berdasarkan sudut pandang pribadi karena dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah.

Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis, sebagai syarat dalam memperoleh gelar Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi, dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog”.

Demikian permohonan saya, atas bantuan serta kesediaan karyawan dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih semoga sukses menyertai seluruh karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog Jakarta Selatan.

Hormat saya

Kardinah Indrianna Meutia

NO. RESPONDEN:

KUESIONER PENELITIAN

A. PENGISIAN KUESIONER

Bapak/Ibu/Sdr yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk membantu mengisi kuesioner yang telah saya persiapkan berkaitan dengan penelitian yang berjudul, **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan KOPEL BULOG**

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui gambaran statistik responden penelitian. Semua data hasil kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini semata dan tidak mempengaruhi konduite Anda. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan banyak terima kasih.

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon baca dengan cermat daftar pertanyaan di bawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab.
2. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Anda pilih.
3. Keterangan Pilihan Jawaban
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

C. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
3. Status Pernikahan
 - a. Menikah
 - b. Belum menikah

4. Masa kerja
 - a. < 10 tahun
 - b. 10-20 tahun
 - c. > 20 tahun

D. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Risiko						
1	Perusahaan menuntut karyawannya untuk berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Perusahaan memberikan karyawan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
3	Perusahaan tidak menanggung resiko dalam penyelesaian tugas yang dilakukan karyawan					
Perhatian terhadap Detail						
4	Perusahaan menuntut karyawannya untuk mengerjakan tugas dengan tepat					
5	Perusahaan mengintruksikan karyawannya untuk membuat catatan khusus mengenai detail pekerjaan yang dianggap penting					
6	Perusahaan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan karyawan					
Orientasi pada manusia						
7	Perusahaan mendorong karyawannya untuk menjalankan ide-idenya					
8	Perusahaan mendorong Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil dalam melaksanakan idenya					
9	Perusahaan mengharuskan karyawan bekerja sesuai prosedur					
Orientasi hasil						
10	Perusahaan memiliki sistem untuk mementingkan hasil akhir dari pekerjaan daripada prosesnya					

11	Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri					
12	Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal					
Orientasi tim						
13	Perusahaan mengharuskan karyawan melaksanakan tugas secara tim					
14	Perusahaan menuntut karyawan untuk dapat bekerja sama dengan rekan lain demi terselesainya tugas					
15	Perusahaan memberikan arahan terhadap masalah yang timbul di dalam perusahaan untuk diselesaikan baik-baik dengan mencari solusi yang terbaik.					
Keagresifan						
16	Perusahaan menuntut karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin					
17	Perusahaan memberikan tugas yang penuh tantangan					
18	Perusahaan menghimbau karyawan untuk selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan					
Stabilitas						
19	Perusahaan berharap karyawannya untuk tanggap menerima dengan baik ketika ada perubahan peraturan					
20	Perusahaan mendorong karyawannya untuk berusaha mendukung setiap perubahan peraturan demi kemajuan organisasi					
21	Perusahaan menghargai karyawan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan					

E. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Saya bangga bekerja di perusahaan ini					
2	Saya akan senang dapat menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
3	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan di tempat saya bekerja					
4	Saya bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain					
5	Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi					
6	Saya Memiliki makna yang mendalam secara pribadi kepada perusahaan					
7	Saya merasa Rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi					
Komitmen Kонтinuan						
8	Saya akan rugi jika saya meninggalkan karir di perusahaan ini					
9	Saya takut untuk meninggalkan perusahaan ini karena saat ini mendapatkan perusahaan seperti ini sangat sulit					
10	Saya merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja					
11	berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan, walaupun karyawan menginginkan					
12	Kehidupan saya akan kacau apabila memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang					
13	Saya tidak punya banyak pilihan sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan					

14	Saya memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan, sehingga saya tetap mau bekerja di perusahaan					
Komitmen Normatif						
15	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi saya.					
16	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
17	Saya akan memaksimalkan dalam bekerja di perusahaan					
18	Saya memiliki banyak keuntungan bekerja di perusahaan sekarang ini					
19	Saya merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan					
20	Saya merasa memiliki kewajiban bekerja dengan baik saat menjadi karyawan perusahaan					
21	Saya berhutang banyak pada perusahaan					

F. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas dari hasil						
1	Saya bersedia bekerja sesuai target perusahaan					
2	Tingkat pencapaian hasil kerja yang saya hasilkan sudah sesuai prosedur dan jadwal					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target					
Kualitas dari hasil						
5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
6	Saya mengutamakan kerapihan dalam bekerja					
7	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas perusahaan					
Bekerja sama dengan tim						
9	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan sesama karyawan perusahaan					
10	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Saya menghormati antar sesama anggota dalam tim					
12	Saya mampu bekerja sama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Pengetahuan						
13	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang tugas yang saya kerjakan					
14	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas departemen lain					

15	Pengetahuan yang ada di diri saya membuat pekerjaan saya dapat selesai dengan baik					
16	Saya bersedia membagi pengetahuan saya dengan rekan kerja					
Kemandirian						
17	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
18	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja					
19	Saya selalu bekerja secara efektif					
20	Saya tidak menunggu rekan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan					
21	Saya mampu bekerja secara mandiri					

LAMPIRAN 2 Hasil Kuesioner Responden

HASIL KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

	No Soal																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
Responden																						SCORE	
1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
5	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	87	
6	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	95
7	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	88
8	5	3	2	5	5	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	88
9	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
10	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	87
11	5	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	4	76
12	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	82
13	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	86
14	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	82	
15	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	2	2	4	5	3	81	
16	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	95
17	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	81
18	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77
19	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
20	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96	
21	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96	
22	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96	
23	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96	

24	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	81
25	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	81
27	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95
28	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	2	2	4	5	82
29	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	82
30	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	87
31	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	82
32	5	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5	3	3	3	5	75
33	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	87
34	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
35	5	3	2	5	5	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	88
36	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	92
37	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	95
38	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	87
39	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	78
40	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
41	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98
42	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	102
44	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98
45	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	96
46	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	96
47	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	97
48	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
49	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	96
50	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	96
51	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	81
52	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95

53	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	2	2	4	5	4	82
54	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	82
55	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	87
56	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	82
57	5	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	76
58	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	87
59	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
60	5	3	2	5	5	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	88
61	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	92
62	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	95
63	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	87
64	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	78
65	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
66	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
67	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	102
69	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
70	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96
71	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	97
72	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	97
73	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
74	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96
75	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96
76	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
77	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
78	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
79	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	78
80	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	87
81	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	95

82	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	92
83	5	3	2	5	5	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	88
84	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
85	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	87
86	5	1	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	76
87	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	82
88	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	86
89	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	82
90	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	2	2	4	5	3	81
91	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	95
92	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	81
93	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
94	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
95	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96
96	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96
97	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96
98	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	96
99	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
100	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77

LAMPIRAN 3 Hasil Responden Komitmen

HASIL KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI

Responden	No Soal																					SCORE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	90
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	92
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	74
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
6	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	2	80
7	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	3	5	3	4	4	4	4	5	3	87
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	79
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	75
10	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	78
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	5	3	68
12	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
13	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	73
15	5	5	1	1	2	3	5	4	5	4	5	1	2	4	3	1	3	4	1	4	4	67
16	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	89
17	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	77
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	80
19	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	80
20	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	87
21	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	88
22	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	94
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	87

24	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	76
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	80
26	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	77
27	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	88
28	5	5	2	2	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	3	2	3	4	2	4	74
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	83
30	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
31	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
32	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	5	73
33	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	78
34	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	75
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	79
36	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	3	5	3	4	4	4	4	5	87
37	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	80
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
39	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	74
40	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	90
41	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	91
42	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	90
43	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89
44	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	91
45	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	91
46	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	89
47	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	82
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	80
49	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	87
50	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	89
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	84
52	4	4	5	2	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	5	80

53	5	5	2	2	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	76
54	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	73
55	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
56	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
57	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	3	4	3	2	4	1	3	5	3	57
58	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	78
59	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	75
60	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	79
61	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	3	5	3	4	4	4	4	5	4	88
62	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	2	80
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
64	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	74
65	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	87
66	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	90
67	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	94
68	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	89
69	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	85
70	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	89
71	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	90
72	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	82
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	80
74	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	82
75	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	82
76	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	89
77	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	91
78	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	90
79	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	74
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
81	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	81

LAMPIRAN 4 Hasil Responden Kinerja

HASIL KUESIONER KINERJA

Responden	No Soal																					SCORE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	104
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	104
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	104
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	78
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	97
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	87
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	95
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	89
9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	80
10	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
11	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	88
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	89
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	87
16	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	82
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	83
20	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	98
21	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	98
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	104
23	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	98

LAMPIRAN 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel Validitas Variabel Kinerja

Item	Kinerja Karyawan (Y)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
item1	0,850	0,000	valid
item2	0,400	0,000	valid
item3	0,739	0,000	valid
item4	0,507	0,000	valid
item5	0,839	0,000	valid
item6	0,570	0,000	valid
item7	0,727	0,000	valid
item8	0,795	0,000	valid
item9	0,909	0,000	valid
item10	0,792	0,000	valid
item11	0,785	0,000	valid
item12	0,909	0,000	valid
item13	0,765	0,000	valid
item14	0,324	0,001	valid
item15	0,752	0,000	valid
item16	0,842	0,000	valid
item17	0,770	0,000	valid
item18	0,795	0,000	valid
item19	0,795	0,000	valid
item20	0,737	0,000	valid
item21	0,672	0,000	valid

Tabel Validitas Variabel Kinerja

		Kinerja Karyawan
Kinerja 1	Pearson Correlation	,850(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 2	Pearson Correlation	,400(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 3	Pearson Correlation	,739(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 4	Pearson Correlation	,507(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 5	Pearson Correlation	,839(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 6	Pearson Correlation	,570(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 7	Pearson Correlation	,727(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 8	Pearson Correlation	,795(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 9	Pearson Correlation	,909(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 10	Pearson Correlation	,792(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 11	Pearson Correlation	,785(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 12	Pearson Correlation	,909(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 13	Pearson Correlation	,765(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 14	Pearson Correlation	,324(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	100
Kinerja 15	Pearson Correlation	,752(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 16	Pearson Correlation	,842(**)
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	100
Kinerja 17	Pearson Correlation	,770(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 18	Pearson Correlation	,795(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 19	Pearson Correlation	,795(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 20	Pearson Correlation	,737(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Kinerja 21	Pearson Correlation	,672(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

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

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

Tabel Realibilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	21

LAMPIRAN 6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	Budaya Organisasi (X1)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
item1	0,528	0,000	valid
item2	0,604	0,000	valid
item3	0,318	0,001	valid
item4	0,740	0,000	valid
item5	0,462	0,000	valid
item6	0,715	0,000	valid
item7	0,598	0,000	valid
item8	0,717	0,000	valid
item9	0,519	0,000	valid
item10	0,222	0,026	valid
item11	0,688	0,000	valid
item12	0,495	0,000	valid
item13	0,830	0,000	valid
item14	0,770	0,000	valid
item15	0,885	0,000	valid
item16	0,487	0,000	valid
item17	0,683	0,000	valid
item18	0,710	0,000	valid
item19	0,553	0,000	valid
item20	0,260	0,009	valid
item21	0,661	0,000	valid

Tabel. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

		Budaya Organisasi
Budaya Organisasi 1	Pearson Correlation	,528(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 2	Pearson Correlation	,604(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 3	Pearson Correlation	,318(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	100
Budaya Organisasi 4	Pearson Correlation	,740(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 5	Pearson Correlation	,462(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 6	Pearson Correlation	,715(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 7	Pearson Correlation	,598(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 8	Pearson Correlation	,717(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 9	Pearson Correlation	,519(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 10	Pearson Correlation	,222(*)
	Sig. (2-tailed)	,026
	N	100
Budaya Organisasi 11	Pearson Correlation	,688(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 12	Pearson Correlation	,495(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 13	Pearson Correlation	,830(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 14	Pearson Correlation	,770(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 15	Pearson Correlation	,885(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 16	Pearson Correlation	,487(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 17	Pearson Correlation	,683(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 18	Pearson Correlation	,710(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 19	Pearson Correlation	,553(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Budaya Organisasi 20	Pearson Correlation	,260(**)
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	100
Budaya Organisasi 21	Pearson Correlation	,661(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

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

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

Tabel Reliabilitas Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	21

LAMPIRAN 7. Tabel Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item	Komitmen Organisasi (X2)		
	r hitung	Signifikansi	Keterangan
item1	0,619	0,000	valid
item2	0,528	0,000	valid
item3	0,705	0,000	valid
item4	0,798	0,000	valid
item5	0,641	0,000	valid
item6	0,633	0,000	valid
item7	0,518	0,000	valid
item8	0,604	0,000	valid
item9	0,583	0,000	valid
item10	0,474	0,000	valid
item11	0,523	0,000	valid
item12	0,580	0,000	valid
item13	0,420	0,000	valid
item14	0,218	0,029	valid
item15	0,290	0,003	valid
item16	0,342	0,000	valid
item17	0,529	0,000	valid
item18	0,595	0,000	valid
item19	0,450	0,000	valid
item20	0,231	0,021	valid
item21	0,327	0,001	valid

		Komitmen Organisasi
Komitmen Organisasi 1	Pearson Correlation	,619(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 2	Pearson Correlation	,528(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 3	Pearson Correlation	,705(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 4	Pearson Correlation	,798(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 5	Pearson Correlation	,641(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 6	Pearson Correlation	,633(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 7	Pearson Correlation	,518(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 8	Pearson Correlation	,604(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 9	Pearson Correlation	,583(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 10	Pearson Correlation	,474(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 11	Pearson Correlation	,523(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 12	Pearson Correlation	,580(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 13	Pearson Correlation	,420(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 14	Pearson Correlation	,218(*)
	Sig. (2-tailed)	,029
	N	100
Komitmen Organisasi 15	Pearson Correlation	,290(**)
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	100
Komitmen Organisasi 16	Pearson Correlation	,342(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100

Komitmen Organisasi 17	Pearson Correlation	,529(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 18	Pearson Correlation	,595(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 19	Pearson Correlation	,450(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	100
Komitmen Organisasi 20	Pearson Correlation	,231(*)
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	100
Komitmen Organisasi 21	Pearson Correlation	,327(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	100

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

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

Tabel Reliabilitas Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	21

LAMPIRAN 8. Deskripsi Responden

Frequency Table

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	52	52.0	52.0	52.0
perempuan	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	58	58.0	58.0	58.0
Diploma	14	14.0	14.0	72.0
S1	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

status pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	91	91.0	91.0	91.0
Belum Menikah	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <10 tahun	22	22.0	22.0	22.0
10-20 tahun	28	28.0	28.0	50.0
>10 tahun	50	50.0	50.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

LAMPIRAN 9. Deskripsi Data

Descriptives

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	100	1	5	4,2	7,9
Komitmen Organisasi	100	1	5	3,9	6,9
Kinerja Karyawan	100	3	5	4,4	8,8

Frequency Table

1. Kategori Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	55	55,0	55,0	55,0
Sangat Baik	45	45,0	45,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

2. Kategori Komitmen Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	4	4,0	4,0	4,0
Tinggi	76	76,0	76,0	80,0
Sangat Tinggi	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

3. Kategori Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	45	45,0	45,0	45,0
Sangat Baik	55	55,0	55,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

LAMPIRAN 10. Uji Regresi

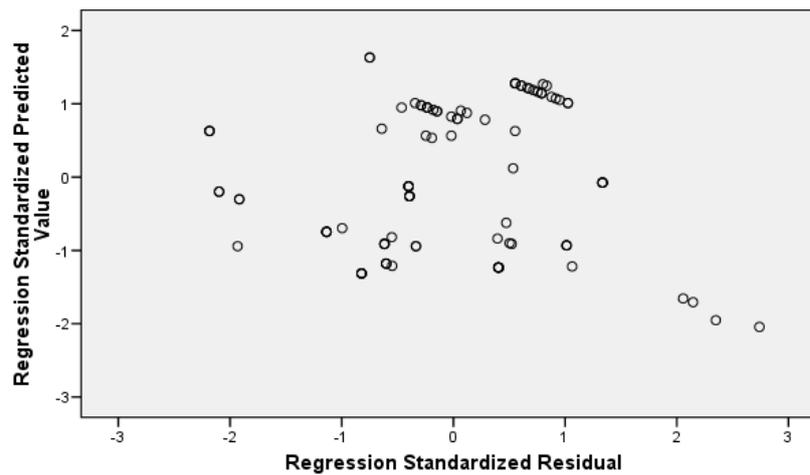
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1 (Constant)	1,920	5,374		,357	,722		
Budaya Organisasi	,797	,093	,716	8,535	,000	,353	2,830
Komitmen Organisasi	,237	,108	,185	2,202	,030	,353	2,830

1. Uji Multikolinieritas

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

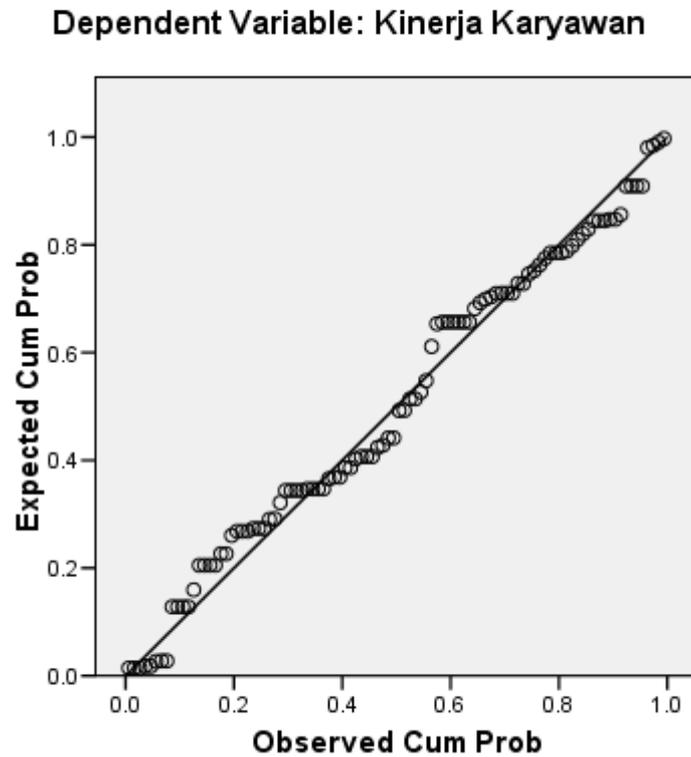
2. Uji Heterokedastisitas

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



3. Uji Kenormalan Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4. Uji Kenormalan Data dengan Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,085	100	,072	,973	100	,035

a Lilliefors Significance Correction

5. Uji Linieritas Budaya Organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6698,104	15	446,540	36,150	,000
Within Groups	1037,606	84	12,352		
Total	7735,710	99			

6. Uji Linieritas Komitmen Organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6803,455	24	283,477	22,806	,000
Within Groups	932,255	75	12,430		
Total	7735,710	99			

7. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1,920	5,374		,357	,722
	Budaya Organisasi	,797	,093	,716	8,535	,000
	Komitmen Organisasi	,237	,108	,185	2,202	,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji F

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5870,828	2	2935,414	152,683	,000(a)
	Residual	1864,882	97	19,226		
	Total	7735,710	99			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Koefisien Diterminasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,871(a)	,759	,754	4,3847	2,458

a Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 11

BIODATA PENELITI

Kardinah Indrianna Meutia dilahirkan di Bekasi, 27 Mei 1991 anak ke empat dari empat bersaudara, dari orang tua Ayah bernama Bapak H. PS Maebari dan Ibu bernama Ibu Hj. Endang Sukeksih.

Menyelesaikan Sekolah Dasar Negeri Jaka Setia IV Bekasi, Jawa Barat, Sekolah Menengah Pertama Negeri 12, Bekasi, Jawa Barat. Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas Tunas Jaka Sampurna lulus tahun 2009 di Bekasi, Jawa Barat.

Kemudian melanjutkan pendidikan pada Program Sarjana Fakultas Sains dan Teknik Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto dengan memperoleh gelar (S.Pi) pada tahun 2013.

Pada tahun 2014 melanjutkan melanjutkan *Studynya* untuk Program Magister di Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan konsentrasi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pengalaman Study banding ke Universitas Islam Antara Bangsa Malaysia di Kuala Lumpur pada Maret 2015, dan Studi banding Kota Kinabalu ke Universitas Sabah Malaysia tahun 2015.

LAMPIRAN

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tesis Yang Berjudul

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog”.

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan tesis ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan ijin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan tesis ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 7 Agustus 2017

Yang Membuat Pernyataan,



Kardinah Indrianna Meutia

NPM: 201420151014

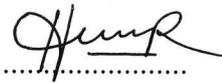
LEMBAR PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog
Nama Mahasiswa : Kardinah Indrianna Meutia
Nomor Pokok Mahasiswa : 201420151014
Program Studi/Program : Magister Manajemen/Pascasarjana
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Lulus Ujian Tesis : 7 Agustus 2017

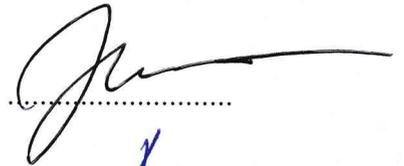
Jakarta, 7 Agustus 2017

Mengesahkan,

Ketua Tim Penguji : Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., MM
NIDN: 0304116501



Penguji I : Dr. Partiw Ermiady, SH., MM
NID: 201410003



Penguji II : Dr. Anton Wachidin Widjaja, SE., MM
NIDN: 0311116501



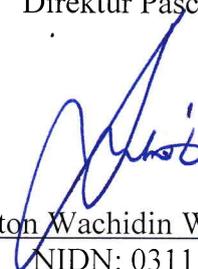
MENGETAHUI,

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Direktur Pascasarjana



Dr. Zahara Tussoleha Rony, S.Pd., MM
NIDN: : 0304116501



Dr. Anton Wachidin Widjaja, SE., MM
NIDN: 0311116501

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog
Nama Mahasiswa : Kardinah Indrianna Meutia
Nomor Pokok Mahasiswa: 201420151014
Program Studi/Program : Magister Manajemen/Pascasarjana
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jakarta, 7 Agustus 2017

MENYETUJUI:

Pembimbing I



Dr. Anton Wachidin Widjaja, SE., MM
NIDN: 0311116501

Pembimbing II



Dr. Tungga Buana Irfana, SE., M.Pd
NIDN: 0309067807

[Print Again](#)

PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Kampus 1: Jl. Dharmawangsa No.1 Kebayoran Baru Jakarta Selatan
Kampus 2: Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara Kota Bekasi

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA

Nomor: SKET/..259../..VIII../..2017../BKS../Pustaka-UBJ

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya menerangkan sesungguhnya bahwa:

Nama : Kardinah Indriana Meutia
NPM : 201420151014
Program Studi : Magister Manajemen
Telepon / Hp : 021-8207966 / 085718440926
Alamat : Jl. Nakula 7 Blok C240, Jaka Setia Bekasi Selatan 17147

1. Tidak mempunyai pinjaman buku dan/atau non-buku di Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Telah menyumbangkan 3 (tiga) buah buku di Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan judul:
 - a. Research Design Pendekatan Kualitatif..., 2014
 - b. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan..., 2014
 - c. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015

Demikian, Surat Keterangan ini dibuat sebagai kelengkapan administrasi untuk memenuhi persyaratan yudisium dan pengambilan ijazah.

Bekasi, ..11 Agustus 2017

An. Kepala Perpustakaan
Staf Perpustakaan



Ludfia, S.IP