

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA-1
TEBING TINGGI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN *ORGANIZATIONAL*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
LIM'S HOTEL TEBING TINGGI**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024



ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen *Organizational* Sebagai Variabel Intervening pada Lim's Hotel Tebing Tinggi

Putri Amanda

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Tiara Amelia

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Dosen Pembimbing I :

Dr. Sarwoto SE, MM

Dosen Pembimbing II :

Dr. Drs Lukieto Cahyadi.,M.M., CMA, CERA., CIBA.,CBV

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen *Organizational* Sebagai Variabel Intervening pada Lim's Hotel Tebing Tinggi. Pengaruh yang ingin diketahui adalah pengaruh langsung maupun tidak langsung. Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif Kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan secara teratur, fakta dan akurat mengenai suatu sifat objek atau populasi terkait. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang. Pengambilan sampel menggunakan *Accidental Sampling*. Alat Uji yang digunakan adalah Uji Instrumen dan Analisis Jalur. Alat Analisa menggunakan SPSS. Analisa Dari hasil Pengujian ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen *Organizational* (Z) Pada Lim's Hotel Tebing Tinggi, Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen *Organizational* (Z) Pada Lim's Hotel Tebing Tinggi, Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Lim's Hotel Tebing Tinggi, Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Lim's Hotel Tebing Tinggi, Komitmen *Organizational* (Z) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Lim's Hotel Tebing Tinggi, Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen *Organizational* (Z) sebagai Variabel Intervening Pada Lim's Hotel Tebing Tinggi, Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen *Organizational* (Z) sebagai Variabel Intervening Pada Lim's Hotel Tebing Tinggi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen *Organizational*

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Lim's Hotel Tebing Tinggi

Putri Amanda

Bachelor of Management Study Program STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Tiara Amelia

Bachelor of Management Study Program STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Supervisor I :

Dr. Sarwoto SE, MM

Supervisor II :

Dr. Drs Lukieto Cahyadi.,M.M., CMA, CERA., CIBA.,CBV

The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Lim's Hotel Tebing Tinggi. The influence that we want to know is both direct and indirect influence. This type of research is quantitative descriptive research, which is a type of research that aims to explain regularly, factually and accurately about the nature of an object or related population. This study used a sample of 32 people. Sampling was done using Accidental Sampling. The test tools used are Instrument Testing and Path Analysis. Analysis tool using SPSS. From the results of this test, it can be concluded that Organizational Culture (X1) has an influence on Organizational Commitment (Z) at Lim's Hotel Tebing Tinggi, Work Discipline (X2) does not affect Organizational Commitment (Z) at Lim's Hotel Tebing Tinggi, Organizational Culture (X1) has an influence Employee Performance (Y) at Lim's Hotel Tebing Tinggi, Work Discipline (X2) does not influences Employee Performance (Y) at Lim's Hotel Tebing Tinggi, Organizational Commitment (Z) does not affect Employee Performance (Y) at Lim's Hotel Tebing Tinggi, Organizational Culture (X1) does not have a direct effect on Employee Performance (Y) through Organizational Commitment (Z) as an Intervening Variable at Lim's Hotel Tebing Tinggi, Work Discipline (X2) does not have a direct effect on Employee Performance (Y) through Organizational Commitment (Z) as an Intervening Variable at Lim's Hotel Tebing Tinggi.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, Commitment Organizational

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha saat ini sangat pesat dan memiliki persaingan yang sangat luar biasa. Untuk bisa memiliki daya saing tentunya di dalam sebuah usaha harus memperhatikan segala aspek bukan hanya aspek pemasaran, keuangan ataupun operasionalnya saja, namun yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mengelola seluruh karyawan yang ada di dalam sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan keinginan dari usaha tersebut.

Lim's hotel yang berada di JL. Sisingamangaraja Tebing Tinggi berdiri pada tahun 2020 merupakan salah satu hotel yang terbilang cukup bagus dari hotel lain yang ada di sekitarnya. Untuk design yang bernuansa kekinian dan mempunyai ciri khas unik, menjadikan Lim's hotel sebagai hotel yang sangat diminati oleh para tamu baik dari pemerintahan, company, atau tamu biasa. Memiliki fasilitas restoran, cafe, karaoke dan *rooftop* yang juga bernuansa kekinian yang mendukung fasilitas hotel tersebut semakin banyak diminati. Selain itu, Lim's hotel juga sudah memiliki sertifikat PHRI dan sudah berstandar hotel bintang 3 di Tebing Tinggi. Para karyawan LIM'S hotel harus menjalankan pekerjaan sesuai SOP dari perusahaan, dimana para karyawan harus memberikan pelayanan yang baik dan kenyamanan bagi para pengunjung yang datang ke-hotel tersebut. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan akomodasi tentunya pelayanan yang baik menjadi poin yang sangat penting demi

memberikan kepuasan kepada para pengunjung yang datang. Dalam memberikan kepuasan kepada pengunjung manajemen harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dan faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Manajemen SDM adalah suatu pendekatan strategis yang mengintegrasikan kebijakan dan praktik manajemen yang berhubungan dengan manusia dalam organisasi (Amstrong 2021). Pendekatan ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan kontribusi karyawan yang berkualitas dan termotivasi. Salah satu hal yang menjadi perhatian dari sebuah pengelolaan sumber daya manusia bisa dilihat dari Kinerja Sumber daya Manusiannya.

Kinerja merupakan suatu bagian penting di dalam sebuah organisasi. Kinerja dapat juga di artikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, visi dan misi, organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Chusminah, 2019). kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2014). Seperti halnya yang terjadi di LIM'S Hotel

Tebing Tinggi, menurut pemilik hotel pengunjung yang datang di bulan april 2024 tidak memenuhi target yang telah di tentukan, hal ini terjadi akibat berbagai hal yang mempengaruhinya. Karyawan yang tidak melakukan pekerjaan sesuai SOP yang berlaku tentu sangat berpengaruh terhadap minat pengunjung untuk datang berkunjung ke hotel tersebut. Lim's hotel tentunya memiliki SOP dalam menjalankan perusahaan, SOP yang harus karyawan jalankan diantaranya adalah dengan melakukan senyum, sapa dan salam.

Tabel 1.1
Target Pengunjung Lim's Hotel Tebing Tinggi Pada Bulan April 2024

Minggu Ke	Target	Terlaksana
Minggu Pertama	500 orang	± 380 orang
Minggu Kedua	500 orang	± 627 orang
Minggu Ketiga	500 orang	± 204 orang
Minggu Keempat	500 orang	± 355 orang

Sumber: Lim's Hotel Tebing Tinggi, (2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak will Selaku Owner Lim's Hotel Tebing Tinggi dapat dilihat bahwa target pelanggan LIM'S Hotel pada bulan april mengalami tidak tercapainya target yang di harapkan sebanyak 500 orang/minggu. Dapat dilihat di minggu pertama pengunjung yang datang hanya sebanyak 380 orang, di minggu kedua mengalami peningkatan dan melebihi target yang ditentukan yaitu sebanyak 627 orang yang datang, namun pada minggu ketiga Lim's hotel mengalami penurunan pengunjung yang cukup drastis yaitu sebanyak 204 orang yang datang, kemudian di minggu ke empat pengunjung Lim's hotel kembali meningkat di banding minggu sebelumnya, namun tetap saja

pengunjung yang datang di minggu ke empat tidak memenuhi target yang telah ditentukan oleh pihak hotel yaitu sebanyak 355 orang. Berdasarkan hasil dari jumlah pengunjung dengan target ingin dicapai memiliki hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Apakah hanya faktor seperti kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan pengunjung Lim's Hotel. Atau justru Budaya Organisasi dan Disiplin kerja yang tidak sesuai yang dapat menurunkan Kinerja karyawan yang berdampak kepada Tidak tercapainya Target pengunjung Lim's hotel Tebing Tinggi 4 Pada bulan April. Berdasarkan dari hasil pengunjung di atas dimana pada minggu 2 yang merupakan jumlah pengunjung tertinggi yang dimana apakah penerapan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yang berbeda dari Minggu sebelum – sebelumnya yang dapat melebihi target pengunjung. Ini menjadikan suatu fenomena apakah jika Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja ditingkatkan akan memberi kan dampak yang lebih baik kepada Kinerja Karyawan yang berpotensi meningkatkan jumlah pengunjung dari sebelumnya atau justru sebaliknya.

Maka dari itu untuk mendukung kinerja dari karyawan diperlukan budaya organisasi yang baik agar kinerja karyawan dapat meningkat dan lebih maksimal lagi. Budaya organisasi menjadi kekuatan yang dapat menggerakkan orang-orang dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang lebih efektif. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai

orang baru supaya dapat di terima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang di larang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi para anggota organisasi (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno 2019b). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan (beliefs), asumsi, atau norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya (Bela et al. 2022). Budaya organisasi tentunya sangat bermanfaat karena dapat mempengaruhi semua aspek didalam sebuah perusahaan, mulai dari ketepatan waktu hingga persyaratan kontrak dan manfaat karyawan. Berikut hasil prasurvey tentang Budaya Organisasi di Lim's Hotel Tebing Tinggi kepada karyawan.

Tabel 1.2
30 Karyawan Pra Survey Lim's Hotel Tebing Tinggi

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pekerja Saling menghargai satu sama lain	28	4
2	Pekerja memperhatikan hal – hal rinci ketika bekerja	29	3

Sumber: Lim's Hotel Tebing Tinggi, (2024)

Dari hasil Prasurvey di atas, ini menunjukkan bahwa hampir semua karyawan setuju dengan hasil Budaya Organisasi yang di terapkan oleh Lim's Hotel Tebing Tinggi. Pada pertanyaan pertama dimana sebanyak 28 Karyawan mengatakan setuju dan 4 Karyawan tidak setuju. Pada pertanyaan kedua 29 karyawan mengatakan setuju dan 3 Karyawan mengatakan tidak setuju. Meskipun budaya organisasi sudah tertera, apakah setiap karyawan sudah

menerapkan budaya organisasi Lim's Hotel dalam pekerjaannya. Apakah hanya menjawab secara lisan saja tetapi tidak menerapkan di dalam pekerjaannya sehingga ini menjadi salah faktor yang dapat mengurangi pengunjung yang datang atau apakah budaya organisasi tersebut tidak sesuai dengan apa yang di inginkan para pengunjung. Dan juga apakah budaya organisasi tersebut tidak sesuai dengan yang di harapkan para pekerja sehingga kinerja pekerja tidak maksimal. Maka dapat di artikan bahwa budaya organisasi yang buruk dapat juga menjadi faktor yang dapat menurunkan kinerja para pekerja yang bisa memicu tidak tercapainya target pengunjung setiap bulannya. Dengan demikian apakah dengan meningkatkan Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kinerja karyawan atau justru menurunkan Kinerja Karyawan.

Selain budaya organisasi yang baik sebuah perusahaan juga harus memperhatikan kedisiplinan para karyawannya dalam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Syanan and Magdalena 2023). Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana seorang karyawan menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga mentaati aturan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno 2019).

Tabel 1.3
Absensi Lim's Hotel Tebing Tinggi

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Persentase Kehadiran
1	Desember 2023	32 Orang	6	83,2 %
2	Januari 2024	32 Orang	9	73,6%
3	Februari 2024	32 Orang	4	89,6%
4	Maret 2024	32 Orang	4	89,6 %
5	April 2024	32 Orang	2	96 %

Sumber: *Lim's Hotel Tebing Tinggi, (2024)*

Berdasarkan Pra survey di atas dapat dilihat tabel 1.3 bahwa disiplin kerja karyawan masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari tabel diatas. Setiap bulannya ada saja yang tidak masuk atau absen saat bekerja sekitar 2-9 orang yang absen dalam sebulan, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap target pengunjung yang diterapkan pihak hotel, hal ini tentu sangat bertentangan dengan komitmen organisasi di hotel tersebut.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu kemudian tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2016). Komitmen organisasi adalah perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa ketergantungan, tanggung jawab dan komitmen pada organisasi (Ratnaningsih 2021).

Tabel 1.4
Pra Survey Komitmen Organisasi dengan 32 Karyawan Lim's Hotel Tebing Tinggi

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Berkomitmen	28	87,5%
2	Tidak Berkomitmen	4	12,5%

Sumber: *Lim's Hotel Tebing Tinggi, (2024)*

Dari hasil pra survey di atas bahwa dapat dilihat tabel 1.4 dimana kebanyakan Karyawan berkomitmen di Lim's Hotel Tebing Tinggi yang dimana sebanyak 28 orang setuju dengan persentase 87,5% sedangkan sebanyak 4 karyawan tidak setuju dengan persentase 12,5%. Alasan tidak komitmen karyawan juga terjadi di Lim's hotel Tebing Tinggi dikarenakan seperti membawa masalah pribadi di luar dari masalah perusahaan, hanya sekedar bekerja saja, dan tidak berniat membantu berkembangnya Lim's Hotel Tebing Tinggi. hal ini mengakibatkan kurangnya profesionalitas karyawan dalam bekerja. Sehingga dapat menurunkan kinerja setiap pekerja karena tidak memiliki Komitmen organisasi sudah ditentukan oleh Lim's hotel. maka fenomena tersebut adalah apakah dengan meningkatkan komitmen organisasi Karyawan Lim's Hotel dapat meningkatkan Kinerja karyawan atau justru dapat menurunkan kinerja karyawan Dan juga apakah Komitmen yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan meskipun Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja tidak baik. Atau justru Komitmen tidak memiliki dampak sama sekali dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan jika Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Sudah Baik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen *Organizational* Sebagai Variabel Intervening Pada Lim's Hotel Tebing Tinggi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka untuk memudahkan penganalisaan penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen *Organizational* pada karyawan LIM'S Hotel Tebing Tinggi?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitemen *Organizational* pada karyawan LIM'S Hotel Tebing Tinggi?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan LIM'S Hotel Tebing Tinggi?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan LIMS Hotel Tebing Tinggi?
5. Apakah Komitmen *Organizational* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan LIM'S Hotel Tebing Tinggi?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen *Organizational* sebagai variabel intervening pada LIM'S Hotel Tebing Tinggi?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen *Organizational* sebagai variabel intervening pada LIM'S Hotel Tebing Tinggi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitemen *Organizational* pada karyawan LIM'S Hotel Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitemen *Organizational* pada karyawan LIM'S Hotel Tebing Tinggi.

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan LIM'S Hotel Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan LIM'S Hotel Tebing Tinggi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen *Organizational* terhadap Kinerja Karyawan LIM'S Hotel Tebing Tinggi.
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen *Organizational* sebagai variabel intervening pada LIM'S Hotel Tebing Tinggi.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen *Organizational* sebagai variabel intervening pada LIM'S Hotel Tebing Tinggi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitemen *Organizational* sebagai variabel intervening pada LIM'S Hotel Tebing Tinggi . Melalui penerapan ilmu dan teori yang diperoleh peneliti dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam teori penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti.

2. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan dapat dijadikan sebagai pembanding dengan keadaan yang terjadi dilapangan sehingga dengan adanya pembanding tersebut akan dapat lebih baik lagi pada karyawan Lim's Hotel Tebing Tinggi.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan menyelesaikan tugas akhirnya bagi mahasiswa STIE Bina Karya Tebing Tinggi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang menjadikan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Komitmen *Organizational*.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian yang akan dilakukan. Dengan mempelajari penelitian terdahulu, peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh penelitian sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Syanan and Magdalena 2023) Sumber Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Bisnis	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat) Variabel: XI: Budaya Organisasi X2: Disiplin Kerja Z: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Alat analisis Menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan SPSS. Hasil Penelitian 1. Budaya organisasi negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja positif signifikan berpengaruh kinerja karyawan 3. Komitmen organisasi negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			<p>kinerja karyawan melalui komitmen organisasi</p> <p>5. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.</p>
2	<p>(Ismayanti, Isyandi, and Efni 2020)</p> <p>Sumber Jurnal: Jurnal Tepak Manajemen Bisni</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upbjj Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Variabel: X1: Kepemimpinan X2: Budaya Organisasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai</p>	<p>Alat analisis Menggunakan aplikasi SEM-PLS dengan uji analisis model struktural dan mediation effect.</p> <p>Hasil Penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Pengaruh komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening)

			<p>6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening</p> <p>7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening</p>
3	<p>(Apriyanti and Khurosani 2019) Sumber Jurnal: Jurnal Riset dan Manajemen Tirtayasa</p>	<p>Analisis Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Variabel: X1: Disiplin Kerja X2: Budaya Organisasi Z: Kinerja Karyawan Y : Komitmen Organisasi</p>	<p>Alat analisis Menggunakan Smart PLS dengan teknik analisis jalur (analisis path)</p> <p>Hasil Penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima 2. Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima 4. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima 5. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4	<p>(Buyung Satria Permana 2019)</p> <p>Sumber Jurnal : Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pag</p> <p>Variabel: XI: Kompetensi X2: Budaya Organisasi Z : Kinerja Karyawan Y: Komitmen Organisasi</p>	<p>Alat analisis Menggunakan SmartPLS</p> <p>Hasil Penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kompetensi karyawan berpengaruh cukup kuat terhadap komitmen kerja, Komitmen 2. budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi 3. kinerja karyawan dengan menggunakan analisis jalur, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. budaya organisasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan
5	<p>Fauzi Ridwan dan Dwinta Rahma Dini (2019)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur</p> <p>Variabel: X1: Budaya Organisasi X2: Kepemimpinan Y: Komitmen Organisasi</p>	<p>Alat analisis Menggunakan path analysis dengan aplikasi SPSS</p> <p>Hasil Penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. 2. Pengaruh tidak signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. 3. Pengaruh tidak signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih

Sumber : Data diolah, 2024

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai “input” untuk diubah menjadi “output” berupa produk barang atau jasa. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengelola pemanfaatan proses sumber daya manusia serta sumber daya lainnya yang dilakukan secara efektif dan efisien dalam mengatur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Farida 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. (Dessler 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dari pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu

proses dalam penggunaan kemampuan yang dimiliki oleh manusia dan hal tersebut digunakan untuk tercapainya suatu *goals* atau tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ada 10 fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2014) yaitu:

1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan menyempurnaan rencana.

5) Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

6) Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Kegiatan ini yaitu memberikan balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada instansi.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan ini untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Instansi akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan ini untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai mereka pensiun.

10) Pemberhentian (*Separation*)

Kegiatan ini yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan itu sendiri, kontrak kerja yang sudah berakhir, pensiun, dan sebab-sebab yang lainnya

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat di artikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2021) menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Robbins (2018) Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja sebagai hasil akhir dari sebuah aktivitas

Menurut Mangkunegara (2018) menyebutkan juga bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Menurut indikator dari kinerja karyawan meliputi :

1) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Edison (2016) budaya organisasi merupakan poladari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Budaya organisasi menurut Robbins (2014) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Pengenalan budaya organisasi kepada pegawai akan membentuk menjadi budaya kelompok dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Menurut McShane (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Maka budaya organisasi dapat menentukan kinerja seseorang pegawai baik maupun buruk sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Selain faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Robbins, Stephen P. & Judge (2015) menegaskan Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain.

Menurut Sutrisno (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama

berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

Menurut Robbins, Stephen P. & Judge (2015) mengemukakan bahwa Budaya organisasi atau *Organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Dalam kebanyakan organisasi, nilai- nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (shared) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Budaya organisasi adalah konsep yang marak dibicarakan dalam dasawarsa ini sebagai bagian dari ilmu manajemen. Bagaimanapun juga, setiap organisasi memang harus memiliki kerangka dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung

komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara implisit berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu keyakinan dasar dan sebagai karakter sebuah organisasi yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya Organisasi Organisasi memiliki beberapa fungsi yang sangat strategis bagi kehidupan organisasi. Menurut Mondy, R. W., & Noe (2014) mengemukakan pentingnya budaya organisasi atas dasar tiga alasan, yaitu :

- 1) Memberikan sense of edntity kepada para anggota organisasi untuk memahami visi, misi, serta menjadi bagian integral dari organisasi.
- 2) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- 3) Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Robbins dalam Wibowo (2014) :

- 1) Komunikasi tim, yaitu pegawai diharapkan untuk menjadi sering berdiskusi agar permasalahan yang terjadi cepat selesai.
- 2) Perhatian pada hal detail, yaitu pegawai diharapkan sangat teliti dalam pengerjaan yang dijalankan
- 3) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memfokuskan kepada hasil dan bukan pada teknik serta proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan secara tim, bukan terhadap individu
- 5) Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang tersebut agresif dan kompetitif bukannya santai-santai.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana seorang pegawai menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga menaati aturan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan. Menurut Pendapat Supomo (2018) Mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hamali (2018) disiplin adalah sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan sehingga karyawan dapat secara sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan.

Sedangkan Menurut Hartatik (2018) berpendapat bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang ditetapkan perusahaan/organisasi, dan juga sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi perintah dari perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018) berpendapat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran belajar efektif, pemimpin merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hamali (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan
Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja
Sikap seseorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.
- 5) Tanggung jawab
Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang diperlukan, serta perilaku kerjanya.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut pendapat Samsudin (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut Busro (2018) Komitmen Organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada diperusahaan atau meninggalkan perusahaan.

Sedangkan Menurut Priansa (2018) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan diorganisasi tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Darmadi (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1) Faktor Personal

Misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

2) Factor Organisasional

Meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.

3) Faktor Relasional

Meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa :

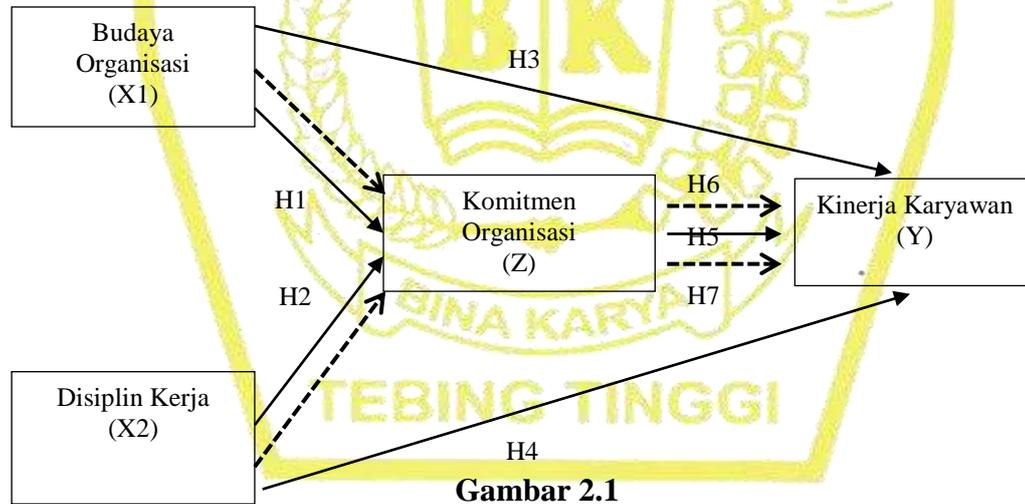
1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi:

Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :
Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
Kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah susunan konstruksi logika. Dimana kerangka ini di rumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik kerangka pemikiran/kerangka konseptual ini di tujuan untuk memperjelas variabel yang di teliti sehingga elemen pengukuranya dapat di rinci secara kongkrit.



Keterangan :

—————> : Pengaruh langsung

- - - - -> : Pengaruh tidak langsung

1. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Menurut Robbins, j (2014) budaya yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi. Budaya ini juga dapat membantu organisasi dalam mengatasi masalah eksternal maupun internal. Berdasarkan hasil pengujian, peneliti menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Buyung Satria Permana (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pag. Yang artinya semakin baik Budaya Organisasi maka Komitmen Organisasi akan semakin baik. Hal ini menunjukkan adanya hubungan erat Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

2. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi

Menurut Pendapat Supomo dkk (2018) Mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana seorang pegawai menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga menaati aturan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan

dalam berkomitmen. Ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian Fauzi Ridwan dan Dwinta Rahma Dini (2019) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt Pertamina Ep Asset 2 Field Prabumulih

Yang artinya semakin baik Disiplin kerja maka tidak akan mempengaruhi Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan yang erat Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi.

3. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Lado (2014) nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ismayanti, Isyandi, and Efni (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upbjj Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Yang artinya semakin baik Budaya Organisasi maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan tadanya Hubungan erat Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

4. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hartatik (2018) Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sehingga dapat meningkatkan kinerja para pekerja yang bekerja di organisasi/perusahaan tersebut. Ini tidak sesuai dengan Hasil penelitian yang dilakukan Syanan and Magdalena (2023) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). Yang artinya semakin baik Disiplin Kerja maka Kinerja tidak akan semakin baik. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan erat Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

5. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Priansa (2018) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Komitmen organisasi sangat penting untuk mempertahankan dan mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian, peneliti menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Apriyanti and Khurosani (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. Yang artinya semakin baik Komitmen Organisasi maka tidak akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan erat Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

6. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Menurut Mangkunegara, A. A (2014) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil dari penelitian yang Apriyanti and Khurosani (2019) dengan judul Analisis Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Yang artinya pengaruh positif yang tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang kuat untuk memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

7. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Menurut Mangkunegara, A. A (2014) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil dari penelitian yang dilakukan Syanan and Magdalena (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). Yang artinya pengaruh positif yang tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang kuat untuk memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitemen *Organizational* pada karyawan Lim's Hotel Tebing Tinggi.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen *Organizational* pada karyawan Lim's Hotel Tebing Tinggi.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lim's Hotel Tebing Tinggi.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lim's Hotel Tebing Tinggi.

5. Komitmen *Organizational* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Lim's Hotel Tebing Tinggi.
6. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen *Organizational* sebagai variabel intervening pada Lim's Hotel Tebing Tinggi.
7. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen *Organizational* sebagai variabel intervening pada Lim's Hotel Tebing Tinggi.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian Sifat dalam peneltian ini adalah replikasi, Menurut Sugiyono (2019) penelitian replikasi yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel dan periode yang berbeda. Penelitian ini replikasi dari penelitian (Viola Andrianti Syanan dan Pamela Magdalena) Tahun 2023 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok). Kemudian yang menjadi pembeda atau replikasi pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah terletak pada tahun, objek, analisis data dan pengolahan data pada penelitian, sedangkan variabel judul pada penelitian tetap sama.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini bertempat di LIM'S HOTEL Tebing Tinggi Jl. Sisimangaraja No.47, Bandar Sono, Kec.Padang Hulu, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret sampai selesai 2024.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah Karyawan LIMS HOTEL Tebing Tinggi yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu sebanyak 32 orang yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019) teknik sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan metode sensus/sampling total. Menurut Sugiyono (2019)

teknik sampling sensus/total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

E. Sumber Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini meliputi jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan pada responden. Dalam penelitian, data primer berupa hasil kuesioner secara langsung kepada Karyawan LIM'S HOTEL Tebing Tinggi yang dilakukan sendiri oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/ kuesioner pada sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara bertemu langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala likert penilaiannya. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitiannya. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden demi mendukung keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	
2	Setuju (S)	
3	Netral (N)	
4	Tidak Setuju (TS)	
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	

Sumber : Sugiyono (2019)

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Wawancara dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan percakapan langsung dengan pihak Pekerja LIM'S Hotel Tebing Tinggi.

a. Studi Pustaka

Studi pustaka ialah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaah terhadap buku, literature, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Menurut Sugiyono (2019) studi pustaka adalah berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang di teliti

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka pengelompokan variabel-variabel yang mencakup dalam judul tersebut dibagi menjadi tiga variabel yaitu:

1. Variabel Terikat Y (Variabel Dependen)

Menurut Sugiyono (2019) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independen*).

2. Variabel Bebas X (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (2019) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*).

3. Variabel Intervening Z (Mediator/Mediasi)

Menurut Sugiyono (2019) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi variabel yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel *independen* dan *dependen*, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dikerjakan. oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja sebagai hasil akhir dari sebuah aktivitas (Robbins 2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas (Robbins,2018)	Skala Likert
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan o rganisasi lain. (Robbins, 2014)	1. Komunikasi tim 2. Perhatian pada hal detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi tim 5. Keagresifan (Robbins, 2014)	Skala Likert

3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan sehingga karyawan dapat secara sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan. (Hamali 2018)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab (Hamali, 2018)	Skala Likert
4	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen Organisasi adalah kondisi psikologis hubungan karyawan dengan perusahaan yang memiliki implikasi dalam keputusan agar tetap berada diperusahaan atau meninggalkan perusahaan (Busro 2018)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kontinu 3. Komitmen Normatif (Busro, 2018)	Skala Likert

H. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain sudah terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan menggunakan metode SPSS Versi 26 yang digunakan untuk proses perhitungan data. Penggunaan metode ini bertujuan untuk menguji hubungan satu atau lebih variabel endogen dan satu atau lebih variabel eksogen. Metode dinilai berhasil dalam melakukan evaluasi pengukuran variabel laten dan menguji hubungan antara variabel laten. menurut Ghazali (2021) dilakukan dengan menilai outer

model dan inner model. Tahapan pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Uji Instrumen menunjukkan spesifikasi hubungan antara indikator atau parameter yang diestimasi dengan variabel latennya (model pengukuran). digunakan untuk menilai uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur, bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengukuran validitas meliputi pengujian seberapa baik nilai suatu instrument yang dikembangkan dalam mengukur suatu penelitian. Semakin tinggi nilai instrumen maka semakin baik dalam mewakili pertanyaan penelitian Andreas Wijaya, (2019). Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain:

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Untuk reliabilitas dapat digunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal ialah 0,7 sedang idealnya ialah 0,8 atau 0,9. Selain *Cronbach's Alpha* digunakan juga nilai *pc* (*composite reliability*) yang diinterpretasikan sama dengan nilai

Cronbach's Alpha. Indikator reflektif sebaiknya dihilangkan dari model pengukuran jika mempunyai nilai loadings baku bagian luar dibawah 0,4. Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indikator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen (Andreas Wijaya, 2019).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian beberapa asumsi-asumsi statistik untuk kemudian dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

b. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Menurut Ghazali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk

mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas tersebut, dapat digunakan menggunakan rumus sebagai berikut:

Persamaan I	:	$Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$,
Persamaan II	:	$Y = b_0 + b_3X_3 + b_4Z + \epsilon_2 + \epsilon_2 + \epsilon_2$

Keterangan:

X1 = Budaya Organisasi (Variabel Bebas)

X2 = Disiplin Kerja (Variabel Bebas)

Z = Komitmen *Organizational* (Variabel Intervening)

Y = Keputusan Pembelian (Variabel Terikat)

b = Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

4. Koefisien Determinasi / *R-Square* (R^2)

Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Dalam menilai model struktural dengan SPSS, dimulai dengan melihat nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Squares* dapat

digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali & Latan, 2015) *R square* bernilai antar 0-1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik.

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan teknik dalam penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran yang telah dinyatakan oleh peneliti sehingga dapat ditarik kesimpulan pernyataan tersebut diterima atau di tolak. Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2019) uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan variabel dependen, dimana diantara variabel tersebut dikendalikan. Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis pertama yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan atau signifikan. Untuk melihat signifikannya kedua variabel ini dapat dilalui destimasi dengan membandingkan nilai terhitung dengan tabel. Adapun rumus yang digunakan adalah :

- a) Apabila terhitung $>$ tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Apabila terhitung $<$ tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

2. Analisis jalur

Analisis jalur juga digunakan untuk menjelaskan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari variabel yang diamati. Menurut Sugiyono, (2016) analisis jalur (*Path Analisis*) adalah keterkaitan hubungan antara variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening didalam penelitian.

Metode ini bertujuan untuk memberitahu pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel. *Path analisis* juga merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Berdasarkan analisis itu, dapat diketahui apakah variabel intervening mampu memediasi hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur juga digunakan sebagai penjelasan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari variabel yang diamati. Diagram jalur menjelaskan pola-pola hubungan antara variabel dalam penelitian ini, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Celebrity Endorser* dan kepercayaan terhadap pembelian dengan minat beli sebagai variabel intervening. Kriteria dalam pengambilan keputusan dari analisa jalur di tentukan dimana pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung.



DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, Lenny, and Aan Khurosani. (2019). "Analisis Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Business Process Management Journal* 2(2): 204–21. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Bintoro dan Daryanto. (2021). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. 1st ed. Yogyakarta: Gaya media.
- Busro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Evaluasi Kerja*. Surabaya: Salemba Empat.
- Buyung Satria Permana, Marbawi dan Ibrahim Qamarius. (2019). "Tahun Jumlah Pekerja Pria Wanita Jumlah Karyawan Mendapatkan Pelatihan Yang Total Keseluruhan Karyawan Tahun 2019 Tujuan Penelitian Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kompetensi Karyawan PT PAG Lhoskeumawe . Untuk Mengetahui Da." 4(2): 94–110.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. Anwar dan i.Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi Ridwan, and Dwinta Rahma Dini. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt Pertamina Ep Asset 2 Field Prabumulih."
- Farida, Umi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Manajemen Seru.
- Hasibuan, Malayu S P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismayanti, Gandring Vemberia, Isyandi, and Yulia Efni. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPBJJ Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 12(2):266–84.
- <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7866>.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. (2014). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2014). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Priansa. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ternate: Lep Khair.
- Robbins, J., dan Judge. (2014). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya media.
- Robbins dalam Wibowo. (2014). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. 3rd ed. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin. (2018). *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syanan, Viola Andrianti, and Pamela Magdalena. (2023). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat)." *Jurnal Manajemen Bisnis* 6(2): 37–49.