

**PENGARUH ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN
KELAPA SAWIT (PPKS) UNIT MARIHAT PEMATANG SIANTAR**

Febri Liana Sitio¹, Betniar Purba², Pandapotan Sitompul³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Jl. Setia Budi No 497 F, 20132, Indonesia

Email: Febrisitio6@gmail.com , Betniarpurba20@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and explain the effect of work ethic, organizational culture and employee commitment on employee performance at the Palm Oil Research Center (PPKS) Marihat Unit Pematang Siantar. The population in this study were 230 permanent employees and the number of samples through the slovin formula with a total of 70 permanent employees. The analysis techniques used in this study are validity and reliability tests, multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination (R²) using the help of SPSS Version 25. The results showed that there was an influence between the independent variables, namely work ethic, organizational culture and employee commitment on the dependent variable, namely employee performance. From the results of simultaneous testing (F test) shown in the Fcount value of (90,680) > Ftable (2.51) it can be concluded that work ethic, organizational culture and employee commitment have a simultaneous and significant effect on employee performance. From the results of partial testing (t test) obtained the value of Work Ethic tcount (6,951) > t table (1,668), Organizational Culture tcount value (4,761) > t table (1,668) and Employee Commitment tcount value (5,359) > t table (1,668). This means that Work Ethic, Organizational Culture and Employee Commitment have a positive and significant effect on Employee Performance at the Palm Oil Research Center (PPKS) Marihat Unit Pematang Siantar. The coefficient of determination (R Square) is 0.805. This means that variations in Employee Performance can be explained by variations in Work Ethic, Organizational Culture and Employee Commitment by 80.5% while 19.5% can be explained by other factors not discussed in this study.

Keywords: Work Ethic, Organizational Culture and Employee Commitment to Employee Performance.

PENDAHULUAN

Etos kerja merupakan pandangan seseorang tentang cara bekerja, kelompok atau mengandung sistem nilai yang berhubungan dengan persepsi dalam kinerja pekerjaan mereka. Etos kerja dan karakteristik keyakinan atau kelompok dalam kehidupan kerja, sikap ini sangat penting, karena mencerminkan kualitas seseorang. Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan Hasil Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar

Tabel 1. Hasil Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar

Tahun	Target (bibit)	Realisasi (bibit)	Persentase
2019	600.000	600.000	100%
2020	550.000	480.000	87%
2021	600.000	450.000	91%
2022	400.000	300.000	75%

Dari tabel 1 data dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar mengalami fluktuasi sejak 2019-2022, hal ini diduga karena etos kerja, budaya organisasi, dan komitmen karyawan yang terdapat pada PPKS unit Marihat Pematang Siantar belum berjalan dengan baik.

Tabel 2: Data Jam Kerja Keterlambatan Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar

Bulan	Jam Kerja Perusahaan		Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat
	Masuk	Keluar		
Januari	08:00	16:00	230 orang	8 org
Februari	08:00	16:00	230 orang	10 org
Maret	08:00	16:00	230 orang	9 org
April	08:00	16:00	230 orang	6 org
Mei	08:00	16:00	230 orang	5 org
Juni	08:00	16:00	230 orang	7 org
Juli	08:00	16:00	230 orang	8 org
Agustus	08:00	16:00	230 orang	6 org
September	08:00	16:00	230 orang	7 org
Oktober	08:00	16:00	230 orang	9 org
November	08:00	16:00	230 orang	8 org
Desember	08:00	16:00	230 orang	5 org

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa disiplin karyawan pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar masih rendah, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang terlambat hadir di tempat kerja (misalnya masuk jam 08:15) sehingga proses pekerjaan terganggu dan tidak selesai tepat waktu.

Tabel 3 Masa Kerja Responden

Pekerjaan	Jumlah orang	Persentase
< 5 Tahun	70 Orang	30,43 %
6-10 Tahun	53 Orang	23,04 %
11- 15 Tahun	45 Orang	19,57 %
>15 Tahun	62 Orang	26,96%
Jumlah	230 Orang	100 %

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa masih dominan karyawan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun karena perusahaan sering kali menerima karyawan yang masih muda. Hal ini menyebabkan PPKS unit Marihat Pematang Siantar harus membantu karyawan beradaptasi dengan tugasnya dan mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal.

KAJIAN TEORI

2.1. Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:151) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Husni (2014:51) membagi aspek -aspek etos kerja menjadi empat bagian yaitu sebagai berikut: (a) Mempunyai perilaku seperti kerja keras, (b) Disiplin, jujur, dan tanggung jawab, (c) Rajin dan tekun, dan (d) Menggunakan waktu secara tepat

Menurut Priansa (2016:283) adapun indikator-indikator etos kerja yaitu:

1. Keahlian interpersonal, keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain.
2. Inisiatif, Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Dapat diandalkan, Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2001:75) ada lima indikator etos kerja, yaitu:

1. Sikap karyawan, Fleksibilitas saat bekerja Menekankan kemauan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.
2. Perasaan seorang karyawan, Senang bekerja yakni mengerjakan sesuatu dengan senang dan ikhlas akan membuat karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik dan senang
3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
4. Keseriusan karyawan saat bekerja, Yakni fokus dalam mengerjakan tugas yang memiliki keseriusan yang baik dalam bekerja.
5. Kesungguhan dalam bekerja, Ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan kesungguhan tentu akan mempercepat pekerjaan

Dari penelitian ini yang digunakan sebagai indikator etos kerja adalah menurut Priansa (2016:283) yaitu: keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan. Dan menurut Nitisemito (2001:75) yaitu: sikap karyawan, perasaan seorang karyawan, kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dan kesungguhan dalam bekerja.

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2011:46) bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.

Menurut Sutrisno (2019:80), ada dua jenis budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif Budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif ditandai dengan adanya pencapaian tujuan yang lebih tinggi dan rasa saling percaya pada bawahan atau anggota organisasi.
2. Budaya organisasi yang tertutup dan otokratis budaya organisasi yang tertutup dan otokratis ditandai dengan adanya pencapaian tujuan yang tinggi, tetapi tidak didukung dengan rasa saling percaya.

Menurut Sutrisno (2019:48) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Kejujuran karyawan, karyawan memiliki sifat yang berpihak pada kebenaran dan sikap moral yang terpuji dalam melakukan tugas sehari-hari.
- b. Ketekunan karyawan, sikap teliti, rajin, dan tepat waktu dalam mengerjakan tugas sehari-hari secara konsisten sesuai dengan komitmen yang telah disepakati.
- c. Kedisiplinan, tingkah laku ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:52) indikator budaya organisasi yaitu :

- a. Inovasi atau keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*), sejauh mana

- organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rician suatu masalah.
 - c. Berorientasi kepada hasil (*Outcome Orientation*), sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut
 - d. Berorientasi pada manusia (*People Orientation*), sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang- orang di dalam organisasi
 - e. Berorientasi pada tim (*Tim Orientation*), sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim, bukan individu- individu
 - f. Sikap agresif (*Aggressivines*), sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi.
 - g. Stabilitas (*Stability*), sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status qua (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan.

Dari penelitian ini yang digunakan sebagai indikator budaya organisasi adalah Sutrisno (2019) yaitu: Kejujuran karyawan, ketekunan karyawan, kedisiplinan. Dan menurut Menurut Robbins dan Coulter (2012) inovasi, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, sikap agresif, stabilitas.

2.3. Komitmen Karyawan

Menurut Simamora (2011: 115) komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas seseorang yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan dan nilai-nilai dan sasaran organisasinya.

Menurut Wirawan (2013:371) jenis komitmen karyawan ada 3 yaitu:

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*)
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normatif commitment*)

Menurut Triatna (2015:121), indikator komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota
Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi
2. Keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja
suatu komponen yang mencirikan bahwa seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
3. Penerimaan nilai-nilai organisasi
Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima nilai-nilai yang ada diorganisasi
4. Berusaha keras dalam bekerja
Adanya rasa bangga terhadap organisasi adalah unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasinya.

Menurut Sutrisno (2019:292), Indikator komitmen karyawan adalah:

1. Kemauan
Merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Kesetiaan
Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaannya.

3. Kebanggaan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan tersebut.

Dari penelitian ini yang digunakan sebagai indikator komitmen karyawan adalah Triatna (2015) yaitu: Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota, Keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja, Penerimaan nilai-nilai organisasi, Berusaha keras dalam bekerja. Dan menurut Sutrisno (2019) yaitu: Kemauan, Kesetiaan, kebanggaan.

2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2018:198) menyatakan tujuan kinerja yaitu

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi karyawan
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

Menurut Wibowo (2016:86) ada 7 indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2020:75) indikator kinerja karyawan meliputi:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik orang seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-

- masing
- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
 - d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Berdasarkan uraian diatas maka indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Wibowo (2016:86) standart, umpan balik, alat atau sasaran, kompetensi, motif, peluang, pelaksanaan tugas. Dan menurut Mangkunegara (2020:75) kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

2.5. Kerangka Berfikir

Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar (Y) dan variabel bebas yaitu Etos Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komitmen Karyawan (X_3).

2.6. Hipotesis Penelitian

H₁: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar.

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar.

H₃: Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar.

H₄: Etos kerja, Budaya organisasi dan Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar.

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *Proporsional Random Sampling* karena pengambilan subjek pada setiap divisi ditentukan sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing divisi, dan dikatakan random karena setiap subjek dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Riduan, 2011). Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan sampel dengan rumus Slovin tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 70 orang.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah mendapatkan data (Hardani dkk 2020:120). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: Kuesioner dan Wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	50 Orang	71 %
Wanita	20 Orang	29 %
Jumlah	70 Orang	100 %

1. Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase %
---------------------	--------	--------------

SMA/SMK	30	43%
DIPLOMA	25	36%
SARJANA	15	21%
Jumlah	70 Orang	100%

2. Status Responden

Status	Jumlah	Persentase %
Belum menikah	28 Orang	40 %
Menikah	42 Orang	60 %
Jumlah	70 Orang	100 %

Sumber: data diolah oleh penulis

Jenis kelamin mayoritas responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 50 orang. Mayoritas tingkat pendidikan yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan tamatan SMA/SMK yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 43%. Mayoritas status responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah menikah sebanyak 42 orang atau 60%.

Teknik Analisis Data

Tabel 5. Uji Hipotesis: Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	6.441	2.965	2.172	.033
Etos kerja	.677	.097	6.951	.000
Budaya organisasi	.550	.104	4.761	.000
Komitmen karyawan	.692	.129	5.359	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk variabel Etos Kerja sebesar $t_{hitung} 6,951 > t_{tabel} 1,668$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a , diterima. Artinya, Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Uji untuk variabel Budaya Organisasi $t_{hitung} 4,761 > t_{tabel} 1,668$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a , diterima. Artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Uji untuk variabel Komitmen Karyawan $t_{hitung} 5,359 > t_{tabel} 1,668$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 , ditolak dan H_a , diterima Artinya Komitmen Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabek 6. Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2652.066	3	884.022	90.680	.000 ^a
Residual	643.420	66	9.749		
Total	3295.486	69			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan

b. Devendent variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $90.680 > F_{tabel}$ sebesar 2,51 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar.

Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,441 + 0,677X_1 + 0,550X_2 + 0,692X_3$$

Hal ini berarti bahwa Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar. Hal ini dapat dilihat dari regresinya yang bertanda positif. Artinya persamaan regresi diatas dapat dijelaskan.

Koefisien Regresi (R^2)

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.796	3.12230

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan

Tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,805 atau 80,5 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etos kerja, budaya organisasi dan komitmen karyawan sebesar 80,5 sedangkan 19,5 lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar

Nilai koefisien regresinya sebesar 0,677 artinya bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu 2.172 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,668 ($2.172 > 1.668$), dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar

Nilai koefisien regresinya sebesar 0,550 artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga dapat ditunjukkan dari nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 4,761 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,668 ($4,761 > 1,668$), dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar

Nilai koefisien regresinya sebesar 0,692 artinya bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga dapat ditunjukkan dari nilai t_{hitung}

untuk variabel Komitmen Karyawan sebesar 5,259 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,668 ($5,259 > 1,668$), dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Komitmen Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar

Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari koefisien regresinya untuk variabel etos kerja nilai t_{hitung} sebesar 6,951 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,668 yang berarti variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk variabel budaya organisasi diketahui t_{hitung} 4,761 sedangkan t_{tabel} 1,668 yang berarti variabel budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel komitmen karyawan diketahui t_{hitung} 5,359 sedangkan t_{hitung} 1,668 yang berarti komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan peneliti diketahui jika variabel bebas yaitu etos kerja, budaya organisasi dan komitmen karyawan meningkat maka akan memberikan peningkatan juga terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar maka diperoleh persamaan regresi linear berganda:

1. Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar.
2. Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan berpengaruh secara simultan berepengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PPKS Unit Marihat Pematang Siantar.
3. Komitmen Karyawan berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai koefisien regresinya (0,692) lebih besar dari Etos Kerja (0,677) dan Budaya Organisasi (0,550).
4. R^2 adalah sebesar 80,5 artinya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan sebesar 8,05% sedangkan 19,5 % lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Donni Juni Priansa. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Hardani., dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Husni, Lalu. 2014. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Rajawali Pers. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Kasmir. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. & Jackson John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Diana Angelica. Edisi ke-10. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.

- Edisi 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ridwan, Akdon. 2011. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen & Coulter Mary. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Diterjemahkan Oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh. Yogyakarta: STIE.
- Sinamo, J. H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Yogyakarta: STIE.