

ABSTRAK

MOEHAMAD RISQI RINALDI. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Erakomp Infonusa. Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT Erakomp Infonusa. Penelitian dilakukan selama dua bulan terhitung bulan Mei sampai Juni 2013. Penelitian menggunakan metode *survey* dengan pendekatan korelasional. Populasi seluruh karyawan PT. Erakomp Infonusa berjumlah 85 karyawan. Sampel yang digunakan 70 karyawan menggunakan teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Data variabel Y (Kinerja) merupakan data sekunder didapat dari hasil kinerja karyawan selama semester pertama bulan Januari-Juni 2013. Data variabel X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Komitmen Organisasi) didapat dari pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Setelah itu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas variabel X_1 sebesar 0,958 dan variabel X_2 sebesar 0,904.

Teknik analisis data menggunakan program SPSS dimulai dengan mencari uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* dan didapat nilai X_1 , X_2 , dan Y adalah 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji linearitas X_1 dengan Y sebesar 0,000 yang berarti kurang dari signifikansi 0,05 maka data X_1 dengan Y memiliki pengaruh linear. Hasil uji linearitas X_2 dengan Y sebesar 0,000 yang berarti kurang dari signifikansi 0,05 maka disimpulkan data X_2 dengan Y memiliki pengaruh linear. Kemudian mencari uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil yang didapat nilai *Tolerance* sebesar 0,936 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,068 yang berarti kurang dari 10, maka disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya mencari uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser*. Nilai signifikansi X_1 sebesar $0,930 > 0,05$ dan signifikansi X_2 sebesar $0,126 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = -31.767 + 0,343 X_1 + 0,414 X_2$. Uji hipotesis yaitu uji F tabel ANOVA menghasilkan $F_{hitung} (18,162) > F_{tabel} (3,13)$, berarti X_1 dan X_2 memiliki pengaruh dengan Y. Uji t menghasilkan t_{hitung} dari X_1 sebesar 3,483 dan t_{hitung} dari X_2 sebesar 3,881 dan t_{tabel} 1,669. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka disimpulkan terdapat pengaruh positif antara X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y. Uji koefisien determinasi diperoleh hasil 35,2%, maka kesimpulan penelitian ini adalah kinerja ditentukan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan yaitu 35,2%.

ABSTRACT

MOEHAMAD RISQI RINALDI. The Influence Of Organizational Culture and Organizational Commitment On The Performance Of The Employees At PT Erakomp Infonusa Jakarta. Scientific Paper, Jakarta: Concentration of Office Administration Study Program of Economics Education, Department Economics Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, July 2013.

The study aims to determine whether there is influence organizational culture and organizational on the performance of the employees at PT Erakomp Infonusa Jakarta. The research has been done for two months since Mei until June 2013. The method of this research is survey method with correlation approach. The population research was all employees from PT Erakomp Infonusa Jakarta as much as 85 the employees. The sample used as many as 70 employees by using proportional random sampling. Data variable Y (performance) is a secondary data obtained from the performance result in employees at PT Erakomp Infonusa during the first semester in January to June 2013. Data variable X_1 (organizational culture) and X_2 (organizational commitment) obtained from result of instrument and was measured using a likert scale. Afther that, tested the validity and reliability testing with Alpha Cronbach. The results of the reliability of the instrument variable X_1 of 0,958 and variable X_2 0,904.

Techniques of data analysis using SPSS begins with finding the test requirements analysis test for normality using the Kolmogorov Smirnov method and obtained X_1 , X_2 , and Y and residual is 0,200 which are all more than the 0,05 then the data are normally distributed. Linearity tets results X_1 with Y of 0,000 which is less than the 0,05, it can be concluded the data X_1 with Y has a linear influence. Then the result of linearity test X_2 with Y of 0,000 which is less than the 0,05 it can be concluded that the data X_2 with Y also has a linear influence. Then look for the classic assumptions test the multicollinearity and heteroskedastisitas. The results obtained are the Tolerance values of 0,936 which means more than 0,1 and the Variance Inflation Factor (VIF) 1,068 which means less than 10. Thus, it can be concluded that in the regression model didn't occur multicollinearity. Then look for the heteroskedastisitas test with a Glejser test. Significance value X_1 for $0,930 > 0,05$ and the significance of X_2 for $0,126 > 0,05$. Since the significance value of more than 0.05 then the regression model didn't occur heteroskedastisitas. Regression equation obtained is $\hat{Y} = -31,767 + 0,343 X_1 + 0,414 X_2$. Test the hypothesis that the F test in ANOVA table produces $F_{count} (18,162) > F_{table} (3,13)$ this means that X_1 and X_2 simultaneously affect the Y. T test produce t_{count} of X_1 is 3,483 and t_{count} of X_2 is 3,881 and t_{table} is 1,669. Because t_{count} more than t_{table} it can be cocluded that there is a positive influence X_1 with Y and X_2 with Y. Then a coefficient of determination of test results obtained 35,2%, which the conclusion of the research means that performance determined by organizational culture and organizational commitment simultaneously with 35,2%.