

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

Tarigan, Iin Selvia

2024

Pengaruh Komitmen Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtancho Kabupaten Dairi

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/240>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH KOMITMEN KERJA, PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANCHIO KABUPATEN DAIRI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



OLEH:

**ELISTA KRISTINA SIREGAR
NPM: 200110158**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2024**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN KERJA, PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANCHIO KABUPATEN DAIRI**



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Dr. Mada Arani Tarigan, MM
NIDN: 0109103002

Dr. A Mahendra, SE, M.Si
NIDN: 0112068501

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN KERJA, PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANCHIO KABUPATEN DAIRI**

ELISTA KRISTINA SIREGAR
2001101258

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Medan, 21 Mei 2024

Penguji I

Penguji II

Dr. Miska Irani Tarigan, STM
NIDN: 0108108002

Dr. Pamlopotan Sitompur, STM
NIDN: 0412116401

OMNIBUS OMNIA

Ketua Penguji

UNIKA SANTO THOMAS

DR. GABRIEL SAMUEL S.
NIDN: 0112068501

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Dr. Kornel Manthe
NIDN: 0130096702

Dr. Miska Irani Br Tarigan
NIDN: 0108108002

ABSTRAK

ELISTA KRISTINA SIREGAR, 200110158, 2020. “ PENGARUH KOMITMEN KERJA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA NCHIO KABUPATEN DAIRI”.

Pembimbing : Dr. A Mahendra, SE, M. Si

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Komitmen Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Nchio Kabupaten Dairi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi yang dilaksanakan pada 100 orang karyawan pada PDAM Tirta Nchio Kabupaten Dairi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.

Teknik sampling yang dipakai secara teknik total sampling jenuh atau sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda dan uji hipotesis juga dilakukan untuk menguji dan membuktikan hipotesis pada penelitian.

Dari hasil penelitian pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan $t_{hitung} (2,84) > t_{tabel} (1,661)$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,031 < 0,05$ membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. $T_{hitung} (3,629) > t_{tabel} (1,661)$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $(0,000) < (0,05)$ membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. t_{hitung}

$(4,312) > (1,661)$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pembahasan diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah **$Y = 1,902 + 0,217 KK + 0,369 PSDM + 0,413 BK + ei$** . Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Nchio Kabupaten Dairi.

Koefisien determinasi sebesar 0,831 artinya 83,1% bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi komitmen kerja, pengembangan sumber daya manusia dan budaya kerja sebesar 83,1% sisanya 16,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut

Kata Kunci : *Pengaruh Komitmen Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Budaya Kerja, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Nchio Kabupaten Dairi”. Penulisan skripsi ini guna untuk mematuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Maidin Gultom, SH., M. Hum**, selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas.
2. Bapak **Dr. Kornel Munthe**, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
3. Ibu **Dr. Miska Irani Tarigan, S.Sos, MM**, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
4. Ibu **Esli Silalahi, SE., M.Si**, sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
5. Bapak **Dr. A. Mahendra, SE., M.Si**, sebagai dosen pembimbing saya yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu **Dr. Miska Irani Br Tarigan, S.Sos, MM**, selaku dosen penguji pertama saya yang telah banyak memberikan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak **Dr. Pandapotan Sitompul, MM**, selaku dosen penguji kedua saya yang telah banyak memberikan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas yang telah banyak memberikan pengajaran dan pengetahuan kepada penulis.
9. Bapak **Wahlin Munthe, SH. MM**, selaku Kepala Cabang Karena telah memberikan izin Riset di PDAM Tirta Nchio Kabupaten Dairi.
10. Teristimewa kepada kedua orang tua saya, Ayah tercinta Sahata Siregar dan Ibu Marta Uli Sihombing yang sangat saya cintai yang telah memberikan semangat dukungan, nasihat, doa dan kasih sayang yang tulus kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Teristimewa kepada saudara penulis, Roby Siregar, Ester Siregar, Iin Siregar dan Yusuf Siregar yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
12. Teristimewa teman-teman seperjuangan penulis, Dhita Tarigan, Yuyun Samosir, Odisyani Bulolo, Dinda Marbun, Jelita Hutasoit, Eldawati Saragih.

Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, Penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran dari seluruh pihak guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Akhir Kata Penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang.

Semoga Tuhan menyertai kita semua.

Medan, 17 April 2024
Penulis

Elista Kristina Siregar
NPM : 200110158



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Permasalahan	7
1.3. Perumusan Masalah	8
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.4.1. Tujuan Penelitian	9
1.4.2. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Komitmen Kerja.....	15
2.2.1. Pengertian Komitmen Kerja	15
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja.....	16
2.2.3. Indikator Komitmen Kerja	17
2.3. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
2.3.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	19
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM	21
2.3.3. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	22
2.3.4. Dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	23
2.3.5. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	24
2.4. Budaya Kerja.....	27
2.4.1. Pengertian Budaya Kerja	27
2.4.2. Fungsi-fungsi Budaya Kerja	28
2.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	29
2.4.4. Indikator Budaya Kerja.....	30

2.5. Kinerja Karyawan	31
2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2.5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	32
2.5.3. Indikator Kinerja Karyawan	33
2.6. Kerangka Berfikir	35
2.7. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	37
3.2. Populasi dan Sampel	37
3.3. Operasionalisasi Variabel	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data	40
3.5. Teknik Analisis Data	41
3.5.1. Uji Validitas	41
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	42
3.6. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.1 Uji Normalitas	43
3.6.2 Uji Multikolinearitas	44
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.6.4 Uji Autokorelasi.....	46
3.7. Persamaan Regresi Linear Berganda	46
3.8. Uji Hipotesis	47
3.8.1. Uji t (Regresi Parsial).....	47
3.8.2. Uji F (Regresi Simultan)	48
3.9. Koefisien Determinasi (R^2)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Sejarah Perusahaan.....	50
4.1.1 Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirtanchio.	50
4.1.2. Visi dan Misi PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi	51
4.1.3 Logo Perusahaan	52
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan Air Minum Daerah Kabupaten Dairi.....	53

4.1.5 Tugas Pokok Jabatan.....	53
4.2 Hasil Penelitian	58
4.2.1 Indentitas Responden	58
4.2.2 Tanggapan Responden	60
4.3. Teknik Analisis Data	70
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Parsial.....	70
4.3.2 Uji Validitas dan Realibilitas Secara Simultan	76
4.4 Uji Asumsi Klasik	79
4.5 Analisis Linier Berganda.....	82
4.6 Uji Hipotesis	84
4.6.1 Uji t Parsial (Uji t).....	84
4.6.2 Uji Simultan (Uji f).....	86
4.7 Koefisien Determinasi (R ²)	88
4.8 Pembahasan	88
4.8.1 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi	88
4.8.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi	89
4.8.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi.....	89
4.8.4 Pengaruh Komitmen Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanchio Kabupaten Dairi	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta.
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25. Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jusmaliani. 2011. i. Bumi Aksara. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Depok. Raja Grafindo Persada.
- Kristanto, Harris. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 17 Nomor 1, 86-98.
- Lestari, Widi. 2011. “Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. *Jurnal Ekobis*. Vol. 1 No. 2
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S, & Hubeis Aida V. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2007.
- Mondy, Wayne. 2008. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jilid 1. Alih Bahasa: Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Novita. 2016. Pengaruh Keputusan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan 9 Studi pada PT. Polysindo Eka perkasa dikali wungkendala. *Skripsi*: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Yogyakarta.BPFE.
- Price, Alan. 2011. *Human Resource Management, Cengage Learning* EMEA, USA
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Ahli Bahasa Drs.Benyamin Molan. Jakarta. Erlangga.
- Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga
- Rowley, Chris & Jackson, Keith. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012. h. 88
- Steers. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani. & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sumardjo, Mahendro & Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*, Bandung : ALFABETA,CV
- Sutrisno.Edy. 2013. Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Suprihanto Jhon. 2001. *Penilaian Kerja Pengembangan Karyawan*, cetakan kelima, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press
- Wibowo.2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, E. Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta. Pustaka Belajar.

Yuli. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang. Universitas Muhamadiyah.

Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker*-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Unpad Press

Jurnal:

Arifin & Darmawan. 2022. Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* , 2(1), 89-100. Retrieved from <https://ejournal.stiemp.ac.id/mp/article/view/239>

Panjaitan . 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6, 25.

Sari & Anitra. 2020. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(1), 15–25. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/6>

Mora, Z., Junaida, E., dan Fuad, M. (2017). Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan: Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 2. No. 1. Hal 1- 13.

Ilham. Muhammad. 2020. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tiorang Kabupaten Tiroang. Universitas New Mexico

Panjaitan. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. Universitas Methodist Indonesia. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No. 2

Akob, Kadir. 2018. Analisis Etika Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Indonesia. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPBUM Makasar*. Volume 1, No. 1, Juni 2018

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN KERJA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANCHIO KABUPATEN DAIRI

Bapak/ibu yang terhormat

Untuk strategi Komitemn Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Nchio Kabupaten Dairi, dengan ini saya mohon bantuan bapak/ibu untuk memberikan informasi-informasi dibawah ini, mohon diberikan centang (✓) untuk jawaban yang dianggap paling sesuai. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan banyak terimakasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- 1. Jenis Kelamin** : ☐ Laki - Laki
☐ Perempuan
- 2. Usia** : ☐ Dibawah 30 Tahun
☐ 40 - 30 Tahun
☐ Diatas 44 Tahun
- 3. Pendidikan Terakhir** : ☐ SMA/SMK
☐ Diploma/ D3
☐ S1

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i pada kolom yang disediakan.

Alternatif Jawaban :

Tabel Bobot Kuesioner Menurut Skala Likert

Keterangan	Pilihan	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Daftar Pernyataan

Komitmen Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan memiliki komitmen afektif terhadap Perusahaan					
2.	Karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan Perusahaan					
3.	Karyawan merasa tidak berkomitmen jika tidak memberikan kemampuannya secara profesional untuk perusahaan ini					
4.	Karyawan akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan ini					
5.	Karyawan berkeinginan berusaha keras dalam bekerja karena perusahaan memberikan kenyamanan					
6.	Karyawan yakin bahwa nilai organisasi ini memprioritaskan integritas dalam setiap tindakan dan keputusannya					
7.	Karyawan merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perubahan kinerja karyawan dapat diterima karyawan					
2.	Karyawan mempunyai kepribadian terbuka yang dapat dicontoh					
3.	Karyawan merasa senang ketika dilakukan pengukuran pengetahuan					
4.	Karyawan selalu mendapatkan penilaian terbaik dari Perusahaan					
5.	Karyawan selalu mendapatkan materi pengembangan yang dapat menguntungkan karyawan					
6.	Karyawan selalu memberikan kualitas yang terbaik kepada Perusahaan					
7.	Karyawan mempunyai kemampuan yang kreatif yang menguntungkan perusahaan					

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

Budaya Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Sikap yang diterima karyawan sangat baik untuk Perusahaan					
2.	Perilaku baik karyawan dapat diterima oleh Perusahaan					
3.	Karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan					
4.	Karyawan mempunyai kebiasaan baik yang dapat dicontoh oleh sekitarnya					
5.	Peraturan yang diberikan perusahaan dapat diterima baik oleh karyawan					
6.	Karyawan dapat membedakan hal yang baik dan buruk di dalam Perusahaan					

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dapat menunjukkan hasil kerja yang baik					
2.	Pengetahuan pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Ketepatan saat pemberian gaji dapat meningkatkan semangat karyawan					
3.	Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
4.	Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, sesuai dengan yang diharapkan Perusahaan					
5.	Karyawan secara konsisten mencapai target kuantitatif yang telah ditetapkan					
6.	Karyawan merasa kemandirian dikarenakan mampu memecahkan masalah yang muncul dalam pekerjaannya					
7.	Kinerja karyawan sangat efektif dalam mencapai tujuan perusahaan					

Sumber : Diolah dari berbagai sumber