

Tarigan, Iin Selvia

2024

# Pengaruh Komitmen Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanchio 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

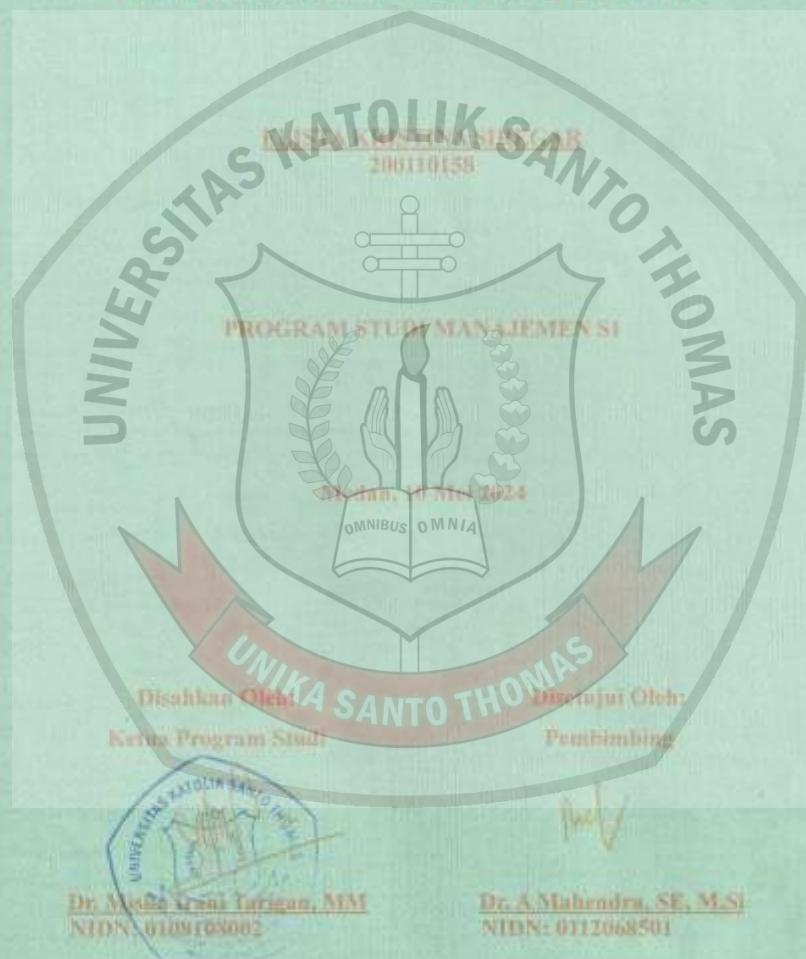


**ELISTA KRISTINA SIREGAR  
NPM: 200110158**

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

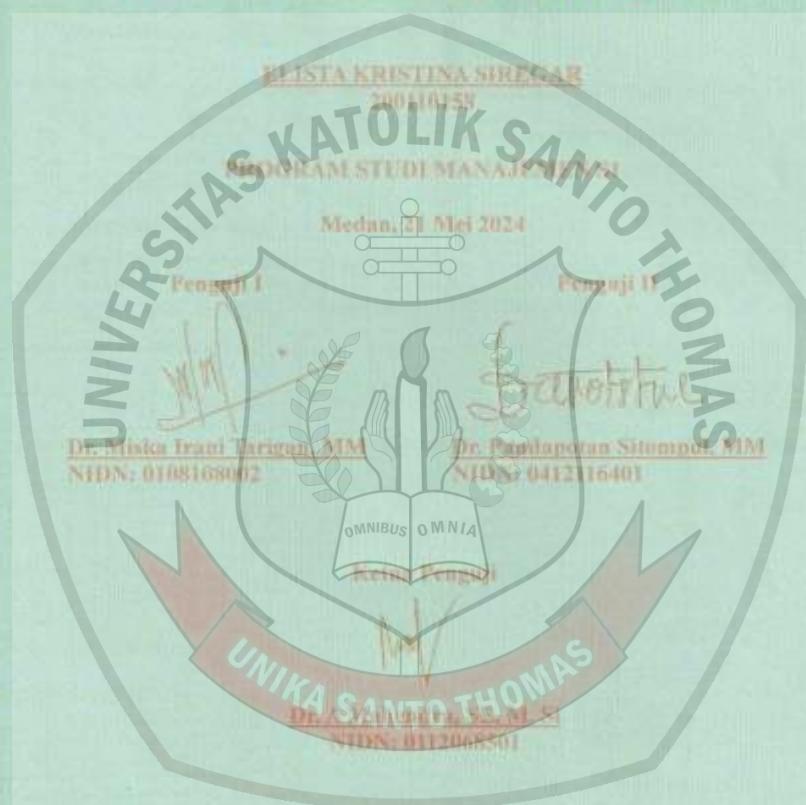
**PERSETUJUAN SKRIPSI**

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



PENGESAHAN SKRIPSI

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



## 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  $Y=1,902+0,217 \text{ KK} + 0,369 \text{ PSDM} + 0,413 \text{ BK} + ei$ . 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 daan 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 ijin 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

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
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 Berpikir .....	35
2.7. Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
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
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
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 Identitas 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 Reliabilitas 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 <sup>2</sup> ) .....	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
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>92</b>
5.1 Kesimpulan .....	92
5.2 Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>

## 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 Penidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabetika
- 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://ejurnal.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 Komitemen 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 matetri 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