

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA
KHARISMA INDONESIA (DKI) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau
di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : MUHAMMAD FAISAL
N.P.M : 71190312058
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH STRESS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUNIA
KHARISMA INDONESIA (DKI) MEDAN**

DIAJUKAN OLEH:

NAMA MAHASISWA :MUHAMMAD FAISAL
NPM :71190312058
PROGRAM PENDIDIKAN :STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI :MANAJEMEN

DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr .Supar wasesa, S.E, MM)

(M.Tahir, S.E., M.M)

Ketua Program Studi

(Dr.Supriadi, S.E, M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MEDAN

2023

KATA PENGANTAR



Assalamualaikumwr .wb.

saya sebagai penulis dapat banyak menghadapi hambatan , baik dari segi teknis, waktu, tenaga, dan biaya, tapi dengan petunjuk Allah SWT serta bimbingan dan fasilitas yang diberikan kepada saya dari berbagai pihak, maka penulisan proposalskripsiini dapat diselesaikan Dengan segala kerendahan hati memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ridho dan hidayahnya kepada kita semua,sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat akademik guna menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

- 1) **Ibu Dr. Hj. Safrida, SE., M.Si.**, selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
- 2) **Bapak Dr. Nur M. Ridha Tarigan SE., M.M.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
- 3) **Bapak Dr. Supriadi SE., M.M., M.Si.**, selaku ketua Program Studi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- 4) **Bapak Dr. Supar Wasesa SE., M.M.**, selaku dosen pembimbing I yang telah

membimbing saya sebagai penulis dalam proses penyelesaian proposal skripsi ini.

- 5) **Bapak M. Tahir SE., M.M.**, selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing saya sebagai penulis dalam proses penyelesaian proposal skripsi ini
- 6) **Bapak Dan Ibu Dosen Atau Staff Pengajar** Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi pengembangan wawasan keilmuan selama mengikuti perkuliahan
- 7) **Kedua Orang Tua** yang saya sayangi dan saya hormati yang selalu memberikan dukungan, doa dan kasih sayang yang tulus yang tak terhingga kepada saya dalam menjalani kehidupan sampai saat ini.
- 8) Teman – Teman Fakultas Ekonomi yang telah membantu saya dalam mengerjakan penelitian ini.
- 9) Dan saya juga berterimakasih kepada teman seperjuangan saya **Ririn Karlina Lubis S.E** dan **Feny Anisa Putri Simamora S.Ked** yang ikut berperan dalam membantu serta memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir saya sebagai penulis semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Wassalamualaikum.wr .wb.

Medan, Mei 2023
Penulis

Muhammad Faisal

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Perumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Uraian Teoritis Stress Kerja	9
2.1.1. Pengertian Stress Kerja	9
2.1.2. Penyebab Stress Kerja	10
2.1.3. Dampak Stress Kerja	10
2.1.4. Cara Mengatasi Stress Kerja	11
2.1.5. Indikator Stress Kerja	12
2.2. Uraian Teoritis Budaya Organisasi	13
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	13
2.2.2. Jenis – Jenis Budaya Organisasi	14
2.2.3. Jenis – Jenis Budaya Organisasi	15
2.2.4. Upaya Buat Tingkatkan Mutu Budaya Organisasi	17
2.2.5. Indikator Budaya Organisasi	17
2.3. Uraian Teoritis Kinerja Karyawan	19
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.3.3. Aspek – Aspek Kinerja Karyawan	20
2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan	20
2.4. Penelitian Terdahulu	22

2.5. Kerangka Konseptual	23
2.6. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	25
3.1.1. Lokasi Penelitian	25
3.1.2. Objek Penelitian	25
3.1.3. Waktu Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.3. Teknik Pengumpulan Data	27
3.4. Definisi Operasional Variabel	28
3.5. Teknik Analisis Data	30
3.5.1. Analisis Deskriptif	30
3.6. Uji Validitas & Uji Reliabilitas	30
3.6.1. Uji Validitas	30
3.6.2. Uji Reliabilitas	31
3.6.3. Analisis Uji Prasyarat	31
1. Uji Normalitas	31
2. Uji Multikolinearitas	32
3. Uji Heteroskedastisitas	32
3.7. Model Analisis Data	33
3.7.1. Model Penelitian	33
3.7.2. Uji T	33
3.7.3. Uji F	34
3.7.4. Koefisien Determinasi	34
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PERUSAHAAN	35
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	35
4.2. Visi Perusahaan	35
4.3. Misi Perusahaan	35
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan	36
4.5. Tugas dan Tanggung Jawab Direktur	37

4.6. Tugas dan Tanggung Jawab General Manajer	37
4.7. Tugas dan Tanggung Jawab Manager Produksi	38
4.8. Tugas dan Tanggung Jawab Manager SDM	39
4.9. Tugas dan Tanggung Jawab Supervisor Penjualan dan Pemasaran	40
4.10. Tugas dan Tanggung Jawab Supervisor Keuangan	40
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
5.1. Karakteristik Responden	42
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
5.2. Statistik Deskriptif	45
5.3. Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian	47
1. Penjelasan Responden Atas Variabel Kompetensi	47
2. Penjelasan Responden Atas Variabel Komitmen Organisasi	49
3. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja	51
5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	55
5.3.1. Uji Normalitas	55
5.3.2. Uji Multikolonieritas	57
5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	58
5.4. Hasil Analisis Data Penelitian	60
5.4.1. Model Penelitian	60
5.4.2. Koefisien Determinasi Hipotesis	62
5.4.3. Uji F	63
5.4.4. Uji T	64
5.6. Pembahasan Hasil Penelitian	67
5.6.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	67
5.6.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	70
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	73
6.1. Kesimpulan	73

6.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	18
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2. Populasi Karyawan	26
Tabel 3.3. Identifikasi & Definisi Variabel Penelitian	29
Tabel 4.1. Usia Responden	42
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.3. Pendidikan Responden	44
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	45
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif	45
Tabel 4.6. Penjelasan Responden Atas Variabel Kompetensi	47
Tabel 4.7. Penjelasan Responden Atas Variabel Komitmen Organisasi	49
Tabel 4.8. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.9. Hasil Uji Statistik	57
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolonieritas	58
Tabel 4.11. Hasil Uji Glejser	60
Tabel 4.12. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.13. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Hipotesis	62
Tabel 4.14. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan	63
Tabel 4.15. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	36
Gambar 4.4. Uji Normalitas Histogram	55
Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas dengan Grafil Plot	56
Gambar 4.8. Hasil Uji Grafik Scatterplot	59

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Dwi. (2014). Pengaruh Stres Kejadian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta. Skripsi
- Amilia, S. P. N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 1–10.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Arfani dan Luterlan. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sucofindo Cabang Bandung. *Proceeding of management*. Vol.5, No.2
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmian Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Buulolo, F., Paskalis, D., & Erasma F, Z. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol (4) No. 2 Hal. 191-202.
- Damayanti, S., Ghalib, S., & Taharuddin, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(2), 112-28.
- Dharma, R., Candana, D. M., & Arilla, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 590-604.
- Fadli, M., & Oktariani, O. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Di Pt. Grand Shafa Nauli. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Psikologi*, 2(1), 23-35.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 16. For Windows Statistic (Statistical Product and Service Solution)*
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) TbkMedan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hartina, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang SombaOpu Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hastuti, T., & Adi, S. W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- I Gede Sudha, I Ketut.(2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. Vol.18.2. Februari : 1314-1342
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Lina, Dewi. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14(1), h: 1-16
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.

- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nurhendar, Siti. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. Skripsi. Semarang.
- Purwanto, Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2017). *Metode Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Ed. 2, Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Gaya Media.
- Pribowo, M. G. N. A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 195-204.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, H. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Waterkamp, C. I., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).

Zainal, Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Ed. 3, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Zufriah, D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviors Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera, Sumatera Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

LAMPIRAN SPSS

Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 tahun	40	44,0%
25–30 tahun	38	41,7%
>30 tahun	13	14,3%
Total	91	100%

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	63	69,2%
Perempuan	28	30,8%
Total	91	100%

Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
SMK	37	40,7%
SMA	22	24,2%
DIII	16	17,6%
S1	16	17,6%
Total	91	100%

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	11	12,1%
1–5 tahun	48	52,7%
>5 tahun	32	35,2%
Total	91	100%

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	91	17.00	30.00	25.30	2.759
Komitmen Organisasi	91	12.00	30.00	22.62	5.236
Kinerja	91	35.00	59.00	47.29	5.248
Valid N (listwise)	91				

Penjelasan Responden Atas Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, target yang harus dicapai dapat memberikan dorongan yang baik dalam bekerja?	37	40,7	50	54,9	4	4,4	0	0	0	0	91	100
2	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, ingin membuktikan kemampuan terhadap perusahaan dan keluarga?	16	17,6	67	73,6	8	8,8	0	0	0	0	91	100
3	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kemampuan bekerja sama dengan tim?	15	16,5	67	73,6	9	9,9	0	0	0	0	91	100
4	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, ingin mengembangkan diri dengan ikut pelatihan?	25	27,5	60	65,9	3	3,3	3	3,3	0	0	91	100
5	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, ingin memiliki kesuksesan dari pekerjaan yang dilakukan?	45	49,5	35	38,5	11	12,1	0	0	0	0	91	100
6	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tentang harapan bisa menjadi seorang pemimpin/leader dalam tim?	26	28,6	60	65,9	5	5,5	0	0	0	0	91	100

Penjelasan Responden Atas Variabel Komitmen Organisasi

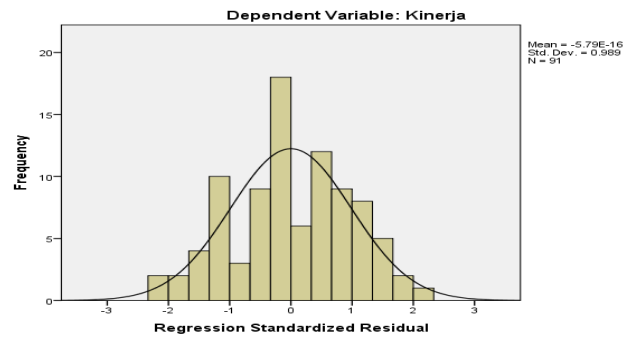
No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah permasalahan sendiri?	26	28,6	14	15,4	32	35,2	19	20,9	0	0	91	100
2	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, merasa terikat secara emosional pada organisasi ini?	26	28,6	41	45,1	15	16,5	9	9,9	0	0	91	100
3	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa?	27	29,7	34	37,4	18	19,8	8	8,8	4	4,4	91	100
4	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, salah satu alasan utama melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang diperoleh dari organisasi ini?	22	24,2	24	26,4	30	33,0	13	14,3	2	2,2	91	100
5	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa percaya loyalitas penting dan oleh karena itu merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral?	27	29,7	29	31,9	26	28,6	9	9,9	0	0	91	100

6	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah organisasi merupakan tindakan yang bijaksana?	33	36,3	30	33,0	24	26,4	4	4,4	0	0	91	100
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	------	----	------	----	------	---	-----	---	---	----	-----

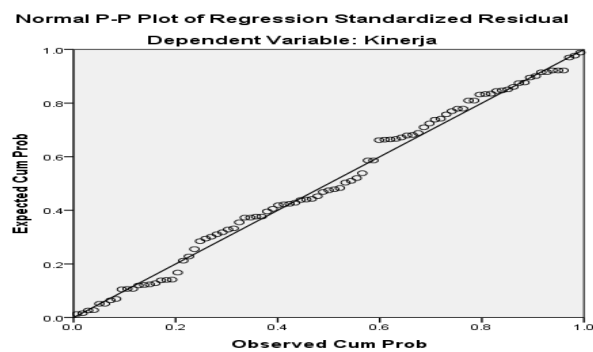
Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, ketika akan bekerja dapat memahami target yang dicapai?	19	20,9	63	69,2	9	9,9	0	0	0	0	91	100
2	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, telah memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk lebih produktif dalam bekerja dan tepat waktu?	13	14,3	68	74,7	9	9,9	0	0	1	1,1	91	100
3	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, perusahaan menentukan standar pencapaian hasil pekerjaan yang baik/benar kepada karyawan?	25	27,5	17	18,7	23	25,3	26	28,6	0	0	91	100
4	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan?	5	5,5	57	62,6	27	29,7	2	2,2	0	0	91	100
5	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, perusahaan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan?	22	24,2	62	68,1	7	7,7	0	0	0	0	91	100
6	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, perusahaan melakukan penilaian yang adil terhadap hasil kerja karyawan?	29	31,9	38	41,8	18	19,8	6	6,6	0	0	91	100
7	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, sarana yang disediakan perusahaan layak untuk digunakan?	23	25,3	57	62,6	10	11,0	1	1,1	0	0	91	100
8	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, sarana yang disediakan perusahaan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan?	18	19,8	50	54,9	23	25,3	0	0	0	0	91	100
9	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, mampu menyusun rencana kerja dalam pekerjaannya?	19	20,9	58	63,7	13	14,3	0	0	1	1,1	91	100
10	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diberikan arahan terlebih dahulu?	14	15,4	64	70,3	10	11,0	3	3,3	0	0	91	100
11	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, ada mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan?	10	11,0	50	54,9	29	31,9	2	2,2	0	0	91	100
12	Bagaimana menurut Bapak/Ibu, perusahaan memberikan reward/penghargaan kepada karyawan?	32	35,2	33	36,3	20	22,0	6	6,6	0	0	91	100

Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Plot



Hasil Uji Statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		91	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.81635963	
Most Extreme Differences	Absolute	.070	
	Positive	.059	
	Negative	-.070	
Test Statistic		.070	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.739 ^c	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.727
		Upper Bound	.750

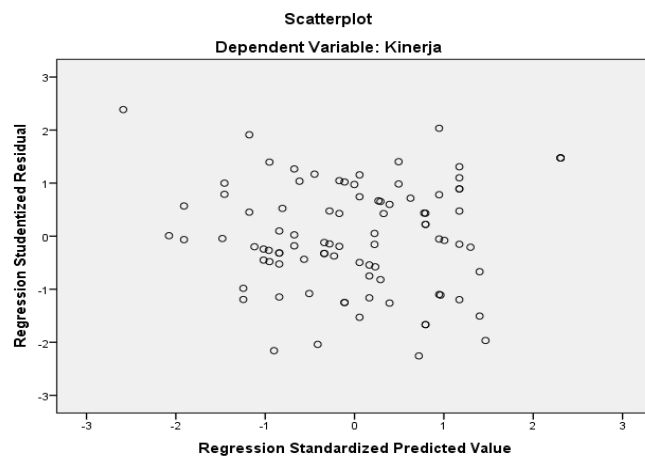
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.424	5.582		4.913	.000		
Kompetensi	.472	.188	.248	2.508	.014	.978	1.023
Komitmen Organisasi	.350	.099	.349	3.530	.001	.978	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Grafik Scatterplot



Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.187	3.181		-.059	.953
Kompetensi	.072	.107	.071	.675	.501
Komitmen Organisasi	.100	.057	.187	1.765	.081

a. Dependent Variable: ABSUT

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.424	5.582			.000
Kompetensi	.472	.188	.248	2.508	.014
Komitmen Organisasi	.350	.099	.349	3.530	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Hipotesis
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.158	.139	4.87078

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	390.813	2	195.406	8.236	.001
Residual	2087.759	88	23.725		
Total	2478.571	90			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.424	5.582			.000
Kompetensi	.472	.188	.248	2.508	.014
Komitmen Organisasi	.350	.099	.349	3.530	.001

a. Dependent Variable: Kinerja