



## PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN KEJUJURAN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN MELALUI PRESTASI KERJA

**Yeni Mawarni Zebua**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia*  
*Corresponding Author : Yeni Mawarni Zebua*  
*Email : yenimawarnizebua@gmail.com*

---

**Info Artikel :**

Diterima : 25 Februari 2022

Disetujui : 05 Maret 2022

Dipublikasikan : 15 Maret 2022

---

### ABSTRAK

**Keywords:**

Budaya Kerja,  
Motivasi,  
Kejujuran,  
Komitmen,  
Prestasi Kerja

**LatarBelakang:** PT Kaisheng Elektronika Teknologi merupakan salah satu perusahaan ternama yang bergerak dibidang *smartphone* dengan brand ternama Vivo. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya kerja, motivasi, dan kejujuran terhadap komitmen karyawan melalui prestasi kerja pada PT Khaiseng Elektronika Teknologi Medan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan SPSS versi 23. **Hasil:** Hasil penelitian ini sebagai berikut; Budaya kerja, motivasi, dan kejujuran memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan. **Kesimpulan:** Budaya kerja, motivasi, dan kejujuran memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan. Prestasi kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan.

### ABSTRACT

**Keywords:**

Work Culture,  
Motivation,  
Honesty,  
Commitment,  
Work  
Performance

**Background:** *PT Kaisheng Elektronika Teknologi is one of the leading companies engaged in smartphones with the well-known brand Vivo.* **Purpose:** *This study aims to determine the effect of work culture, motivation, and honesty on employee commitment through work performance at PT Khaiseng Elektronika Teknologi Medan.* **Method:** *This study uses SPSS version 23.* **Results:** *The results of this study are as follows; Work culture, motivation, and honesty have a positive and significant influence on the work commitment of employees of PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan.* **Conclusion:** *Work culture, motivation, and honesty have a positive and significant influence on employee performance at PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan. Work performance has a positive and significant influence on work commitment at PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan.*

## PENDAHULUAN

PT Kaisheng Elektronika Teknologi merupakan salah satu perusahaan ternama yang bergerak dibidang *smartphone* dengan brand ternama Vivo. Vivo adalah *smartphone* yang dirancang berdasarkan semangat hidup yang tinggi, positif dan optimis, lahir untuk orang-orang yang mengejar mimpi yang menciptakan *smartphone* dengan desain yang canggih

dan trendi dengan kualitas suara yang jernih, menarik kekaguman orang, penuh kebahagiaan, pengalaman luar biasa menggunakan smartphone yang sederhana dan mudah, mendukung para konsumen untuk mewujudkan impian, dan membuat kehidupan yang lebih baik (Syar'an, 2018). Perusahaan PT Kaisheng Elektronika Teknologi sebelumnya sangat berharap menghormati nilai-nilai perusahaan, mengejar keunggulan, kerja tim yang solid, meningkatkan pengalaman pelanggan, pasar dan tim tumbuh bersama. Namun pada kenyataannya bertolak belakang dengan yang kondisi saat ini dimana Budaya kerja, Motivasi dan Kejujuran yang ada dalam PT Khaiseng Elektronika Teknologi Medan sangat minim.

Pada era globalisasi sekarang ini semakin banyak perkembangan perusahaan teknologi yang semakin kompetitif dan penuh resiko (Suryani, 2017). Kondisi seperti ini mengharuskan pihak perusahaan dapat menumbuhkan serta mengembangkan segala potensi yang ada sehingga dapat dijadikan modal untuk menghadapi persaingan yang semakin kuat. Setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan. Kemampuan suatu perusahaan, untuk dapat meningkatkan daya saing di tengah situasi yang kompetitif, sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dalam upaya memperoleh hasil (output) yang optimal, kegiatan operasional perusahaan harus dijalankan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki (Muljawan, Hafidz, Astuti, & Oktapiani, 2014).

Komitmen karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan teknologi agar tujuan-tujuan dan keinginan perusahaan maupun karyawan dapat tercapai (Putra, 2015). Komitmen karyawan sebagai bentuk keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat berpengaruh apabila ada dorongan prestasi kerja pada karyawan, yang dimana karyawan juga harus memiliki budaya kerja yang baik, motivasi yang tinggi, serta memiliki kejujuran dalam bekerja. Komitmen kerja mencakup kesamaan nilai dan tujuan antara individu dan perusahaan, keterlibatan anggota dan juga loyalitas dari anggota (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Sumber daya manusia memegang peran yang dominan dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembang diri secara proaktif dalam suatu perusahaan maka para karyawan harus memiliki prestasi kerja (Riniwati, 2016).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik (Chatton, 2017). Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan (Ratna, Natajaya, & Dantes, 2019). Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi, kemudian akan tumbuh komitmen terhadap organisasi (Pambudi, Ruslina Lida, MSi, & CA, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen individu pada perusahaan salah satunya mencakup harapan-harapan individu terhadap perusahaan. harapan-harapan ini berkaitan dengan kepercayaan karyawan itu sendiri terhadap perusahaan (Jufrizen, 2017).

Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya, karyawan akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha dalam melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Jufrizen, 2017). Karena, pada dasarnya komitmen organisasi berkaitan erat dengan aspek-aspek psikologis dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi dimunculkan melalui keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Saridakis, Lai, Muñoz Torres, & Gourlay, 2020). Faktor

pendukung lainnya dalam membangun komitmen organisasi adalah kejujuran. Menurut (Hasibuan, 2016), kejujuran adalah sesuatu yang membuat individu membulatkan hati dan tekad demi mencapai sebuah tujuan yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau berbuat curang dalam bekerja menjadi dasar yang melekat pada diri individu dalam bekerja. Dengan bekerja secara jujur maka karyawan akan dapat bertahan dan berkomitmen di perusahaannya (Poitras Pratt & Gladue, 2022). Kejujuran berkaitan dengan pengharapan positif seseorang terhadap orang lain dalam keadaan yang mengandung resiko. Sehingga, untuk menanamkan komitmen karyawan supaya berkomitmen tinggi, hendaknya perusahaan memperkenalkan karyawan dengan visi, misi, tujuan, sasaran dan nilai organisasi tersebut (Setyaningrum, 2018).

Kejujuran yang dipegang teguh pada karyawan akan meningkatkan kepercayaan pada pimpinan. Karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dengan senang hati akan menceritakan tentang perusahaan atau organisasi dimana dia bekerja (Lubis & Jaya, 2019). Proses terjadinya komitmen tentu saja membutuhkan waktu yang lama, dan ada banyak faktor yang mempengaruhi karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah (Tanjung & Rachmalia, 2019). Karyawan yang berkomitmen tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh- sungguh, bekerja sebaik mungkin agar kinerja mereka meningkat, dan mau bertahan di organisasi atau perusahaan (Hereyanti, Jahri, & Hariyono, 2021).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut budaya kerja, motivasi, kejujuran, prestasi kerja, dan komitmen kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya kerja, motivasi, dan kejujuran terhadap komitmen karyawan melalui prestasi kerja pada PT Khaisheng Elektronika Teknologi Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan SPSS versi 23. lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian dilaksanakan pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Waktu penelitian dilakukan dari Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan yang berjumlah 1.200 karyawan. Adapun penjelasan jumlah populasi karyawan yang bekerja di PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan, adalah sebagai berikut.

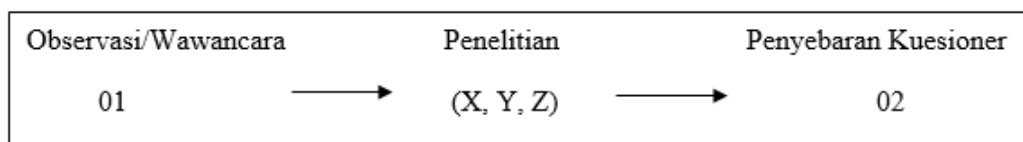
Tabel 1.  
Jumlah Populasi/Karyawan PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	<b>Direktorat Utama</b>	8 Karyawan
	Divisi Sekretaris Perusahaan	87 Karyawan
	Divisi Satuan Pengawasan Intern	99 Karyawan
2.	<b>Direktorat Produksi &amp; Supply Chain</b>	23 Karyawan
	Divisi Supply Chain	72 Karyawan

	SBU Manufaktur	101 Karyawan
<b>3.</b>	<b>Direktorat Pengembangan Bisnis</b>	15 Karyawan
	Divisi Pengembangan Bisnis Strategis	79 Karyawan
	Unit Res Earch & Development	96 Karyawan
	SBU Farma	96 Karyawan
<b>4.</b>	<b>Direktorat Keuangan</b>	21 Karyawan
	Divisi Keuangan & Akuntansi	32 Karyawan
	Unit Teknologi Informasi	95 Karyawan
	Unit Kepatuhan & Manajemen Resiko	103 Karyawan
	SBU Kimia & Ekspor	112 Karyawan
<b>5.</b>	<b>Direktorat Umum &amp; Human Capital</b>	27 Karyawan
	Divisi Human Capital	52 Karyawan
	SBU Aset	82 Karyawan
<b>Total Jumlah Karyawan</b>		<b>1.200 Karyawan</b>

Sumber : PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan (2021)

Peneliti menggunakan teknik kuantitatif. Dimana teknik data kuantitatif merupakan kegiatan analisis data yang mengolah data-data numerik seperti penggunaan data statistik, data hasil survei responden, dan lain sebagainya. Sama halnya dengan teknik analisis data kualitatif, pada analisis data kuantitatif juga terdapat beberapa jenisnya, yakni analisis data kuantitatif deskriptif dan analisis data kuantitatif inferensial (Sugiyono, 2016:132). Penelitian ini menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Motivasi, dan Kejujuran terhadap Komitmen Kerja melalui Prestasi. Desain Penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Bentuk Rancangan  
Sumber: Data diolah Penulis (2021)

**Keterangan :**

- 01 : Observasi dan wawancara sementara seputar Budaya Kerja, Motivasi, dan Kejujuran.
- X, Y, Z : Penelitian terhadap Budaya Kerja, Motivasi, Kejujuran, Prestasi, dan Komitmen.
- 02 : Penyebaran kuesioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PT Kaisheng Elektronika Teknologi mengenai budaya kerja, motivasi, dan kejujuran melalui prestasi

kerja, didapat informasi bahwa budaya kerja yang ada pada perusahaan telah terjalin dapat diterima oleh karyawan. walaupun pada pengaplikasiannya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Hasil wawancara pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi terdapat permasalahan yang berindikasi menimbulkan rendahnya komitmen karyawan dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari rendahnya kontribusi karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh target perusahaan yang sangat tinggi, sehingga menyebabkan beberapa karyawan tidak sanggup mengerjakan pekerjaan yang diberikan demi pencapaian target perusahaan. Disisi lain, demi pencapaian target tersebut, karyawan hanya memiliki waktu lembur setiap hari kerja. Hal ini membuat karyawan merasa tidak mempunyai waktu luang untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan sehingga para karyawan merasa jenuh dalam bekerja dan terdapat keinginan para karyawan untuk pindah atau keluar perusahaan jika ada tawaran pekerjaan yang lebih ringan dan tidak seberat bekerja di perusahaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi tentunya.

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Responden yang digunakan adalah 92 responden pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 30 butir untuk seluruh variabel. Penulis mendeskripsikan identitas responden berdasarkan: usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Berikut ini hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 2.  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	<25 Tahun	21	22.8
2.	26-35 Tahun	33	35.9
3.	36-45 Tahun	16	17.4
4.	46-55 Tahun	17	18.5
5.	>55 Tahun	5	5.4
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh data, dari 92 orang jumlah responden yang berusia <25 tahun sebanyak 21 orang atau 22.8%, 26-35 tahun sebanyak 33 orang atau 35.9%, 46-55 tahun sebanyak 16 orang atau 17.4% dan >55 tahun sebanyak 5 orang atau 5.4%. Maka dalam penelitian ini mayoritas responden pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan adalah berusia 26-35 Tahun.

Tabel 3.  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	48	52.2
2.	Perempuan	44	47.8
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh data yang berjenis kelamin laki-laki 48 orang atau 52.2% dan berjenis kelamin perempuan 44 orang atau 47.8%. Mayoritas responden pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/SMK/Sederajat	12	13.0
2.	Diploma	30	32.6
3.	Sarjana (S1)	35	38.0
4.	Master/Magister (S2)	12	13.0
5.	Doktor (S3)	3	3.3
<b>Total</b>		<b>92</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diperoleh data, yang berpendidikan SMA/SMK/Sederajat 12 orang atau 13.0%, Diploma 30 orang atau 32.6%, Sarjana (S1) 35 orang atau 38.0%, Master/Magister (S2) 12 orang atau 13.0% dan Doktor (S3) 3 orang atau 3.3%. Mayoritas responden pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan berpendidikan Sarjana (S1).

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas dilihat melalui kolom corrected item-total correlation. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi (r-hitung) dengan r-tabel. Kriteria pengambilan keputusan validitas :

- Bila *corrected item-total correlation* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$ , maka pernyataan dikatakan tidak valid.
- Bila *corrected item-total correlation* ( $r_{hitung}$ ) <  $r_{tabel}$ , maka pernyataan dikatakan valid.

Hasil pengujian validitas instrumen variabel budaya kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5.  
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Item	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.717	0.207	<b>Valid</b>
2	Pernyataan 2	0.744	0.207	<b>Valid</b>
3	Pernyataan 3	0.509	0.207	<b>Valid</b>

Sumber : Data Diolah (2022)

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 3 butir pernyataan pada variabel budaya kerja (X1). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa corrected item-total correlation lebih besar dari 0.207, sehingga seluruh pernyataan budaya kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 6.  
Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)

No	Item	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.723	0.207	Valid
2	Pernyataan 2	0.693	0.207	Valid
3	Pernyataan 3	0.801	0.207	Valid
4	Pernyataan 4	0.681	0.207	Valid
5	Pernyataan 5	0.445	0.207	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel motivasi (X<sub>2</sub>). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa corrected item-total correlation lebih besar dari 0.207, sehingga seluruh pernyataan motivasi (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid.

Tabel 7.  
Hasil Uji Validitas Kejujuran (X<sub>3</sub>)

No	Item	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.425	0.207	Valid
2	Pernyataan 2	0.581	0.207	Valid
3	Pernyataan 3	0.662	0.207	Valid
4	Pernyataan 4	0.508	0.207	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel kejujuran (X<sub>3</sub>). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa corrected item-total correlation lebih besar dari 0.207, sehingga seluruh pernyataan kejujuran (X<sub>3</sub>) dinyatakan valid.

Tabel 8.  
Hasil Uji Validitas Komitmen (Y)

No	Item	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.383	0.207	Valid
2	Pernyataan 2	0.550	0.207	Valid
3	Pernyataan 3	0.671	0.207	Valid
4	Pernyataan 4	0.578	0.207	Valid
5	Pernyataan 5	0.513	0.207	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel komitmen (Y). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa corrected item-total correlation lebih besar dari 0.207, sehingga seluruh pernyataan komitmen (Y) dinyatakan valid.

Tabel 9.  
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Z)

No	Item	$r_{\text{tabel}}$	$r_{\text{hitung}}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.526	0.207	Valid
2	Pernyataan 2	0.647	0.207	Valid
3	Pernyataan 3	0.595	0.207	Valid
4	Pernyataan 4	0.574	0.207	Valid
5	Pernyataan 5	0.632	0.207	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja (Z). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa corrected item-total correlation lebih besar dari 0.207, sehingga seluruh pernyataan prestasi kerja (Z) dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliable yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program statistik. Adapun kriteria pengujian reabilitas adalah :

- Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0.60 maka pernyataan reliabel.
- Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) < 0.60 maka pernyataan tidak reliabel.

Tabel 10.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	0.794	
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.849	Reliabel
Kejujuran (X <sub>3</sub> )	0.736	( <i>Cronbach's Alpha</i> ) > 0.60
Komitmen (Y)	0.767	
Prestasi Kerja (Z)	0.727	

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 10 reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki yakni hasil pengolahan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Maka layak di uji pada penelitian selanjutnya.

## 3. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu : jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data data Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05 , maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Tabel 11.  
Hasil Uji Normalitas melalui *Kolmogorov Smirnov*  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28662498
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.046
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.268 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.268 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan budaya kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan. Motivasi memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan. Kejujuran memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan. Budaya kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan. Motivasi memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kaisheng Elektronika Teknologi Medan.

## BIBLIOGRAFI

- Adha, Risky Nur, Qomariah, Nurul, & Hafidzi, Achmad Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Chatton, August N. (2017). *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hereyanti, Erma, Jahri, Muhammad, & Hariyono, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16–24.
- Jufrizen, Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

- Lubis, M. Joharis, & Jaya, Indra. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Muljawan, Dadang, Hafidz, Januar, Astuti, Rieska Indah, & Oktapiani, Rini. (2014). Faktor-faktor penentu efisiensi perbankan Indonesia serta dampaknya terhadap perhitungan suku bunga kredit. *Working Papar of Bank Indonesia*, 2.
- Pambudi, Widyarni Retno, Ruslina Lisda, S. E., MSi, A. K., & CA, Pembimbing I. (2019). *Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Empiris pada PT. Krakatau Steel)*. Bandung: Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Poitras Pratt, Yvonne, & Gladue, Keeta. (2022). Re-defining academic integrity: Embracing Indigenous truths. In *Academic Integrity in Canada* (pp. 103–123). Springer.
- Putra, Siswanto Wijaya. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Ratna, Ayu, Natajaya, I. Nyoman, & Dantes, Kadek Rihendra. (2019). Determinasi Servant Leadership, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Di SMAN 1 Gianyar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 119–124.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Saridakis, George, Lai, Yanqing, Muñoz Torres, Rebeca I., & Gourlay, Stephen. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1739–1769.
- Setyaningrum, Retno Purwani. (2018). *Kepemimpinan Melayani Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan (Studi Di Pt. East West Seed Indonesia)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Suryani, Tatik. (2017). *Manajemen pemasaran strategik bank di era global*. Prenada Media.
- Syar'an, Nasir. (2018). *Langkah Mudah Membuat Iklan Facebook yang Nendang*. Hijaz Pustaka Mandiri.
- Tanjung, Hasrudy, & Rachmalia, Nesya Yona. (2019). Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah. *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper*, 95–108.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).