

## ABSTRAK

**Amal Al Ghozali Saragih, NIM 7111610002. Pengaruh *Human Capital*, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Makmur Di Kabupaten Batu Bara.**

Kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur telah terjadi penurunan berdasarkan data hasil produksi pada tahun 2011-2013, karenanya penelitian ini dilakukan untuk melihat beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya *human capital*, budaya organisasi dan komitmen karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap budaya organisasi, pengaruh *human capital* terhadap komitmen karyawan, pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur di Kabupaten Batu Bara.

Data dalam penelitian ini adalah data *human capital*, budaya organisasi, komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Sawit Makmur yang berjumlah 155 orang, berdasarkan teknik *purposive sampling* sebanyak 90 orang karyawan ditentukan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan skala *Likert*.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan hasil persamaan:  $X_2 = 0,411X_1 + 0,831\varepsilon_1$ ;  $X_3 = 0,308X_1 + 0,214X_2 + 0,805\varepsilon_2$  dan  $X_4 = 0,260X_1 + 0,263X_2 + 0,244X_3 + 0,653\varepsilon_3$ . Uji hipotesis menunjukkan hasil koefisien jalur *human capital* terhadap budaya organisasi sebesar 0,411 dengan nilai t sebesar 4,279 pada taraf signifikan 0,000, *human capital* terhadap komitmen karyawan sebesar 0,308 dengan nilai t sebesar 2,922 pada taraf signifikan 0,004, pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,260 dengan nilai t sebesar 2,597 pada taraf signifikan 0,011, budaya organisasi terhadap komitmen karyawan sebesar 0,214 dengan nilai t sebesar 2,033 pada taraf signifikan 0,045, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,263 dengan nilai t sebesar 2,683 pada taraf signifikan 0,009, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,244 dengan nilai t sebesar 2,516 pada taraf signifikan 0,014.

Hipotesis yang berbunyi: terdapat pengaruh *human capital* terhadap budaya organisasi, terdapat pengaruh *human capital* terhadap komitmen karyawan, terdapat pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

**Kata Kunci: *Human Capital*, Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Amal Al Ghozali Saragih, NIM 7111610002. The Effect of *Human Capital, Organizational Culture and Employee Commitment to Employee Performance PT. Sumber Sawit Makmur in District of Batu Bara.***

Employees Performance of PT. Sumber Sawit Makmur has been decreasing based on the data production in 2011-2013, therefore this study conducted to look at some factors that effect the performance of the employee allegedly including human capital, organizational culture and employee commitment. The purpose of this research are to determine the effect of human capital on organizational culture, the effect of human capital on employee commitment, the effect of human capital on employee performance, the effect of organizational culture on employee commitment, the effect of organizational culture on employee performance and the effect of employee commitment on employee performance of PT. Sumber Sawit Makmur in District of Batu Bara.

Data in this research are data of human capital, organizational culture, employee commitment and employee performance. The population used in this study is employee of PT. Sumber Sawit Makmur was 155 persons, and used purposive sampling technique was determined sample amount 90 persons. The data collection technique used is a questionnaire with Likert scale.

The analysis technique in this research is path analysis with the results of the equation:  $X_2 = 0,411X_1 + 0,831\varepsilon_1$ ;  $X_3 = 0,308X_1 + 0,214X_2 + 0,805\varepsilon_2$  dan  $X_4 = 0,260X_1 + 0,263X_2 + 0,244X_3 + 0,653\varepsilon_3$ . Hypothesis test showed the result of path coefficient of human capital to the organizational culture of 0,411 with a t value of 4,279 at a significant level of 0,000, human capital on employee commitment of 0,308 with a t value of 2,922 at a significant level of 0,004, human capital on employee performance of 0,260 with a t value of 2,597 at a significant level of 0,011, organizational culture on employee commitment of 0,214 with a t value of 2,033 at a significant level of 0,045, organizational culture on employee performance of 0,263 with a t value of 2,683 at a significant level of 0,009, and employee commitment on employee performance of 0,244 with a t value of 2,516 at a significant level of 0,014.

The hypothesis: there are effect of human capital on organizational culture, human capital on employee commitment, human capital on employee performance, organizational culture on employee commitment, organizational culture on employee performance and the effect employee commitment on employee performance is acceptable.

**Key Words: Human Capital, Organizational Culture, Employee Commitment and Employee Performance**