

ABSTRACT

Employees resources is vital for companies , because having talent , energy and creativity which is very required by the company to achieve a purpose .Cultural organization and motivation employment was variable an important commitment to employees .

According to Edgar H Schein , cultural organization referring to a system meaning a joint that is embraced by employees. For distinguish that organization consisting of 3 namely:1) dimensions adaptation eksternal. 2) dimensions integration internal. 3) Dimension basic assumption. Next to explain the motivation of work , researchers used the theory of herzerberg motivator-hygiene, Pace, (2010 : 122) in the theory of two factors determine the factors that affect motivation in organization , with hygiene of .And commitment of employees using the theory of allen and mayer (1993:103) ,3 dimensions divide commitment employees. 1) Commitment affective , associated with emotional identification and the involvement of employees inside a organization.2) Commitment normative, is the feeling of employees in organization. 3) Commitment continuance, means that the component is based on employees' perception of the losses that world be faced if left the organization.

The study was designed as an empirical study to test the hypothesis theory and paradigm used is positivistic. The method used in this study is a descriptive analysis method and linear regression analysis. Whereas the test instrument is done through validity and answer the problem given in this research, data are got from 100 employees of PT PLN (Persero) distribution Jakarta, by questionnaires. Some employees being respondent 30-40 years of age, and sex with men are 59%. Result the test data shows that statistical realibility Cronbach's alpha value above 0,70, so it is considered reliabel, because Cronbach's Alpha value is above minimum threshold of 0,70. So it can be concluded that the measurement scale organizational culture,working motivation and commitment employees have good realibility. The analysis result shows that organizational culture, working motivation gives positive and significant impact to commitment

Key words : organizational culture, motivation, commitment employees.

ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan variabel penting untuk suatu komitmen karyawan.

Menurut Edgar H Schein, budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya. Untuk membedakan organisasi itu terdiri dari 3 (tiga) lapisan yaitu: 1) Dimensi adaptasi eksternal. 2) Dimensi integrasi internal. 3) Dimensi asumsi dasar.

Selanjutnya untuk menjelaskan motivasi kerja, peneliti menggunakan teori *motivator-hygiene* dari Herzberg, Pace (2010:122), dalam teori dua faktor menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi, dengan *hygiene factor*. Dan komitmen karyawan menggunakan teori dari Allen dan Mayer (1993: 103), membagi 3 dimensi komitmen karyawan. 1) Komitmen *Afektif*, terkait dengan emosional identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi. 2) Komitmen *normative*, merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. 3) Komitmen *Continuance*, berkaitan dengan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian empiris untuk menguji hipotesis teori, dan paradigma yang digunakan adalah positivistik. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Sedangkan untuk menguji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji realibilitas. Karyawan yang menjadi responden adalah berusia 30-40 tahun, dengan jenis kelamin 59% adalah pria. Hasil olah data uji statistik realibilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,70, sehingga disimpulkan bahwa skala pengukuran budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen karyawan mempunyai realibilitas yang baik. Budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap komitmen karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Komitmen