

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERUMAHAN RAKYAT
DAN KAWASAN PERUMAHAN RAKYAT DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT
DAN KAWASAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN MUSI RAWAS**



SKRIPSI

Oleh :

Nanda Putri Nabela

Nim : 2001010025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
LUBUKLINGGAU
2024**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERUMAHAN RAKYAT
DAN KAWASAN PERUMAHAN RAKYAT DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN MUSI RAWAS**



Oleh :

Nanda Putri Nabela

Nim : 2001010025

Lubuklinggau, Januari 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Supriyanto, S.P., S.E., M.Si

Yulpa Rabeta, S.Psi., MM

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi
Dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI



Pada hari tanggal ... Delapan ... Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga telah dilaksanakan sidang seminar skripsi oleh program studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Nama : Nanda Putri Nabela

NIM : 2001010025

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas

Komisi Penguji

1. Ketua : Supriyanto, S.P., S.E., M.Si (.....)

2. Sekretaris : Yulpa Rabeta, S.Psi., MM (.....)

3. Anggota : Yuli Eprianti, ST., MM (.....)

**Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan**

Surajiyo, S.E., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



Motto

- *Selalu ada harapan bagi mereka yang selalu berdoa.
Selalu ada jalan bagi mereka yang selalu berusaha.*
- *Tetaplah rendah hati seberapa tinggi pun kedudukan kita.
Tetaplah percaya diri seberapa pun kekurangan kita.
Tetaplah bersyukur apa pun keadaan kita.*

Persembahan kepada :

- ❖ *Terima kasih kepada kedua orang tua ku yang selalu memberikan dukungan baik secara moral dan material dan memberikan do'a untuk keberhasilanku.*
- ❖ *Terima kasih untuk seseorang yang mau menunggu dan menemani proses perjalananku.*
- ❖ *Teman-teman seperjuanganku*
- ❖ *Almamaterku*

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di

Nama : Nanda Putri Nabela

NIM : 2001010025

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2024
Penulis,

Nanda Putri Nabela
2001010025

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Nanda Putri Nabela
Tempat / Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 12 April 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jalan Duku 1 No. 118 Rt. 03 Kelurahan
Watervang Lubuklinggau Timur 1 Lubuklinggau.

Pendidikan

TK : Yanifi Lubuklinggau tamat tahun 2008
SD : SD Negeri 36 Lubuklinggau tamat tahun 2014
SMP : SMP Negeri 3 Lubuklinggau tamat tahun 2017
SMA : SMA Negeri 2 Lubuklinggau tamat tahun 2020

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



The problem in this research is Organizational Culture: there are still employees who have the habit of entering the office on time, whether when they enter the morning or after break time, there are still employee habits when tasks given by their superiors have not been realized on time; there are still employee habits that are less careful and Be careful in carrying out the work program. b. Organizational Commitment: there are several employees who do not have extensive career opportunities and opportunities to achieve higher positions, through an open and transparent system, there are still several employees who do not have commitment to achieving the goals that have been set, there is still a low understanding of the main tasks and employee functions. c. Employee Performance: the performance of employees at the Musi Rawas Regency Public Housing and Settlement Area Service has not been in accordance with the plans that have been set, the results of the employee's work. This research method uses a quantitative research design. Research results: there is an influence of organizational culture on employee performance at the Public Housing and Settlement Area Service of Musi Rawas Regency, there is an influence of organizational commitment on employee performance at the Public Housing and Settlement Area Service of Musi Rawas Regency. There is an influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Public Housing and Settlement Area Service of Musi Rawas Regency.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, and Employee Performance

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Masalah pada penelitian ini ada... Budaya Organisasi: masih ada pegawai yang mempunyai kebiasaan tidak tepat waktu masuk kantor baik itu pada waktu masuk pagi maupun jam istirahat sudah selesai, masih adanya kebiasaan pegawai ketika tugas yang diberikan oleh atasan belum terealisasi dengan tepat waktu; masih adanya kebiasaan pegawai yang kurang cermat dan teliti dalam menjalankan program kerja. b. Komitmen Organisasi: ada beberapa pegawai yang belum memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan, masih adanya beberapa pegawai yang belum memiliki komitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, masih rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi pegawai. c. Kinerja Pegawai: kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas belum sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, hasil kerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian: ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas, ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas. ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
KATA PENGANTAR



Alhamdulillah penulis kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis sepenuhnya mengakui dan menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari semua pihak. Dalam kesempatan ini dengan sepenuh hati yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua pembimbing saya, kepada Bapak Supriyanto, S.P., S.E., M.Si dan Ibu Yulpa Rabeta, S.Psi., MM yang bertindak sebagai pembimbing pertama dan kedua dalam penyusunan skripsi ini. Kecerdasan, keluasaan wawasan yang kritis, mengarahkan, dan mendorong penulis agar tidak mudah mundur, tetap senantiasa belajar dan tidak mudah patah semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Sardiyo selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
2. Bapak Muhamad Akbar, S.T., M.IT Selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
3. Bapak Wakhid Nur Muklis, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Bapak Surajiyo, S.E., MM selaku Pembimbing I Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Bapak Supriyanto, S.P., S.E., M.Si selaku Pembimbing I.
7. Yulpa Rabeta, S.Psi., MM dan sekaligus sebagai pembimbing II.
8. Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
9. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Desember 2023

Peneliti,

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman Pernyataan.....	v
Halaman Daftar Riwayat Hidup.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
a. Budaya Organisasi	6
b. Komitmen Organisasi	6
c. Kinerja Pegawai	6
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Batasan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
a. Manfaat bagi objek peneliti	8
b. Manfaat bagi peneliti itu sendiri	8
c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya	8

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
1.1. Literatur	9
2.1.1. Budaya Organisasi	9
1) Pengertian Organisasi	9
2) Manfaat Budaya Organisasi	10
3) Fungsi Budaya Organisasi	10
4) Tujuan Budaya Organisasi	11
5) Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	11
6) Indikator Budaya Organisasi	13
2.1.2. Komitmen Organisasi	14
1) Pengertian Komitmen Organisasi	14
2) Pendekatan Komitmen Organisasi	15
3) Faktor-faktor mempengaruhi Komitmen Organisasi	16
4) Sistem manajemen dapat membantu menyelesaikan masalah pegawai dalam organisasi	17
5) Indikator Komitmen Organisasi	18
2.1.3. Kinerja Pegawai	19
1) Pengertian Kinerja Pegawai	19
2) Prinsip-prinsip Dasar Kinerja Pegawai	19
3) Fungsi Kinerja Pegawai	22
4) Tujuan Kinerja Pegawai	22
5) Perbaikan Kinerja Pegawai	23
6) Cara untuk meningkatkan kinerja	25
7) Faktor mempengaruhi kinerja pegawai	26
8) Indikator Kinerja Pegawai	27
2.2. Penelitian terdahulu yang relevan	28
2.3. Kerangka Berpikir	32
2.4. Hipotesis	33

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1. Desain Penelitian	34
3.2. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel	35
a. Variabel Penelitian	35
b. Definisi Operasional Variabel	36
3.3. Populasi dan Sampel	37
a. Populasi	37
b. Sampel	37
3.4. Sumber Data	38
a. Data Primer	38
b. Data Sekunder	38
3.5. Metode Pengumpulan Data	38
a. Observasi	38
b. Kuisioner	39
c. Dokumentasi	39
3.6. Instrumen Penelitian	39
3.7. Uji Instrumen Penelitian	40
a. Uji Validitas	40
b. Uji Reliabilitas	40
3.8. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Linieritas	43
3.9. Metode Analisis Data	43
a. Regresi Linier Sederhana	44
b. Koefisien Korelasi	44
c. Uji t (Uji Parsial)	45
d. Regresi Linier Berganda	46
e. Koefisien Determinan	47
f. Uji F	47

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.10. Tempat dan Waktu Penelitian	49
a. Tempat Pene.....	49
b. Waktu Peneli.....	49
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2. Hasil Penelitian	51
4.2.1. Hasil Validitas	51
4.2.2. Hasil Reliabilitas	55
4.2.3. Karakteristik Responden	56
4.2.4. Deskripsi Frekuensi Responden	59
4.2.5. Uji Asumsi Klasik	79
4.3.4. Analisis Data.....	79
4.3. Pembahasan	83
BAB V. KESSIMPULAN DAN SARAN.....	98
5.1. Kesimpulan	98
5.2. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100



Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR TABEL



Halaman


Tabel 2.1. Jadwal Perencanaan Penelitian	32
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3.2. Alternatif dan skor jawaban	39
Tabel 3.3. Instrumen Penelitian	40
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1).....	51
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	52
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	54
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	55
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	56
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	56
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	57
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan	57
Tabel 4.9. Karakteristik Responden Menurut Usia	58
Tabel 4.10. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.11- 4.19.Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)	60- 65
Tabel 4.20- 4.28.Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	65- 71
Tabel 4.29- 4.43..Frekuensi Variabel Kineja Pegawai	71- 79
Tabel 4.44. <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	81
Tabel 4.45. Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi (X1)	82
Tabel 4.46.. Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi (X2)	83
Tabel 4.47. <i>Variables Entered / Removed</i> Budaya Organisasi (X1)	84
Tabel 4.48. Koefesien Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi (X1)	84
Tabel 4.49. <i>Variables Entered / Removed</i> Komitmen Organisasi (X2).....	86
Tabel 4.50. Koefesien Regresi Linier Sederhana Komitmen Organisasi (X2)...	86
Tabel 4.51. Hasil Uji Korelasi Variabel Budaya Organisasi (X1)	88
Tabel 4.52. Hasil Uji Korelasi Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	88

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.53. Hasil Uji t (Budaya Organisasi)	89
Tabel 4.54. Hasil Uji t (Komitmen Organisasi)	90
Tabel 4.55. <i>Variables Entered / Deleted</i>	91
Tabel 4.56. Pengaruh BO dan K	92
Tabel 4.57. Uji Determinasi	94
Tabel 4.58. Uji Hipotesis	95

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir  h budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.....	32
Gambar 3.2. Desain Penelitian	34

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



1. Formulir Pengajuan Judul.
2. Surat izin penelitian dari Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
3. Surat Rekomendasi dari Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
4. Gambaran Umum Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
5. Struktur Organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
6. Visi dan Misi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
7. Jumlah pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
- 8 . Lembar bimbingan proposal Skripsi.
9. Foto Observasi dan Wawancara.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAFTAR KAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan kecanggihan teknologi, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu pegawai merupakan sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi pemerintahan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Sumber Daya Manusia memiliki peranan baik secara individu maupun kelompok, maju tidaknya suatu organisasi pemerintahan tergantung dari sumber daya manusianya, meskipun memiliki fasilitas dan teknologi yang memadai, tetapi jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan yang ingin dicapai dan yang direncanakan sebelumnya tidak akan tercapai dengan efektif.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok, maju tidaknya suatu lembaga pemerintah tergantung dari sumber daya manusianya, meskipun memiliki fasilitas sarana dan prasarana serta teknologi yang memadai, tetapi jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan suatu yang direncanakan sebelumnya tidak akan tercapai dengan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting, oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi Organisasi (Sunyoto, 2015).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja pegawai yang optimal dalam Organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, oleh karena itu diperlukan kehandalan dalam mengatur dan mengoperasikan unit-unit kerja yang ada diorganisasi. Pegawai harus membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Kinerja harus mendapatkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu instansi pemerintah sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (D. Edison, 2018).

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kemampuan pegawai yang dilakukan oleh organisasi pemerintahan secara sistematis dan terus-menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan. Seluruh kinerja pegawai akan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.

Faktor yang sangat menentukan keberhasilan di suatu instansi pemerintah dalam mengelola kepercayaan yang diberikan masyarakat, sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang bekerja pada

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

instansi pemerintah tersebut yang ditunjang beberapa variabel diantaranya budaya organisasi dan komunikasi organisasi serta kinerja pegawai.

Budaya Organisasi merupakan nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya dalam suatu organisasi. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari.

Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak. Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Seorang pegawai akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh Organisasinya. Hal ini akan membuat para pegawai mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan Organisasi, sehingga pegawai akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik. Budaya organisasi merupakan nilai, konsep, kebiasaan dan perasaan yang diambil dari asumsi dasar suatu organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh pimpinan kepada anggotanya (Busro, 2018).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Pegawai perlu menumbuhkan komitmen yang tinggi dan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai dalam instansi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pemerintah. Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasannya untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. (Busro, 2018).

Komitmen organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan berbagai media sehingga kebutuhan komitmen antara sesama pegawai maupun antara pimpinan dan bawahan dapat berjalan dengan baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Bila masing-masing pegawai dalam instansi pemerintah memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan maka kondisi ini akan membantu peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya memberikan kontribusi kepada pencapaian kinerja kelompok dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas adalah salah satu organisasi pemerintah yang berkaitan langsung oleh pemerintah yang akan melakukan tugas dibidang Pembangunan. Visi dan misi instansi ini sebagai berikut, Visi : Untuk Memperbaiki kualitas sumber daya manusia infrastruktur. Misi : Untuk meningkatkan pelaksanaan Infrastruktur dasar perumahan dan kawasan permukiman guna mencapai keseimbangan pembangunan daerah Kabupaten Musi Rawas.

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas bahwa budaya organisasi masih ada pegawai yang mempunyai kebiasaan tidak tepat waktu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

masuk kantor baik itu pada waktu masuk pagi maupun jam istirahat sudah selesai, masih adanya keabsenthan pegawai ketika tugas yang diberikan oleh atasan belum terealisasi tepat waktu dan masih adanya kebiasaan pegawai yang kurang cermat dan teliti dalam menjalankan program kerja.

Begitu juga pengamatan awal mengenai komitmen organisasi bahwa dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman Kabupaten Musi Rawas masih adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki komitmen dalam mencapai tujuan yang diinginkan, masih rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi pegawai dan kurangnya kerja sama yang baik antar rekan kerja.

Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan belum membantu mencapai sasaran yang diharapkan, serta hasil kerja pegawai belum memuaskan.

Dari uraian fenomena yang terjadi diatas, maka Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul yaitu: **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari hasil pengamatan sementara di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas, didapat pokok permasalahan, sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Budaya Organisasi

- 1) Masih ada pegawai yang mempunyai kebiasaan tidak tepat waktu masuk kantor baik itu terlambat waktu masuk pagi maupun jam istirahat sudah selesai.
- 2) Masih adanya kebiasaan pegawai ketika tugas yang diberikan oleh atasan belum terealisasi dengan tepat waktu;
- 3). Masih adanya kebiasaan pegawai yang kurang cermat dan teliti dalam menjalankan program kerja.

b. Komitmen Organisasi

- 1). Ada beberapa pegawai yang belum memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- 2) Masih adanya beberapa pegawai yang belum memiliki komitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3). Masih rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi pegawai.

c. Kinerja Pegawai

- 1). Kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas belum sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 2). Hasil kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas belum membantu mencapai sasaran yang diharapkan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

- 3). [\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#) Kualitas hasil kerja pegawai belum memuaskan, seperti ketidakmampuan pegawai mengatur pekerjaan, sikap bekerja yang kurang baik, pegawai yang terampil dan tidak mencapai target pekerjaan yang diinginkan.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas?
- b. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas?
- c. Adakah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas?

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada dan menjadi lebih terarah, maka Peneliti membatasi permasalahan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dan diharapkan, yaitu:

a. Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

b. Manfaat Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya.

Sebagai referensi dan media perbandingan bagi Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi pada masa yang akan datang, serta memberikan informasi bagi pihak-pihak lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
BAB II



2.1. Literatur

a. Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddayahyah*, yang Merupakan bentuk Jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan Sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata Latin *Colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai kultur dalam bahasa Indonesia (Busro, 2018).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi (Sudaryo dkk, 2018).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak (Edison, 2018).

Pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan oleh Peneliti bahwa Kebudayaan Organisasi adalah kepribadian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mempengaruhi perilaku seseorang, asumsi yang dimiliki bersama

(keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu organisasi.



2). Manfaat Budaya Organisasi

Adapun manfaat budaya organisasi adalah:

- a). Menerjemahkan peran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain, karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
- b). Menjadi identitas bagi anggota organisasi, budaya yang kuat membuat anggota organisasi merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- c). Mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih mementingkan tujuan bersama di atas kepentingan individu.
- d). Menjaga stabilitas organisasi. Komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi menjadi lebih stabil. (Sudaryo, 2018).

3). Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka (Busro, 2018):

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Bersikap terhadap profesinya.
2. Beradaptasi terhadap pekerjaan kerja , dan lingkungan kerjanya serta
3. Berperilaku responsif terhadap kebijakan pimpinannya.



4).Tujuan Budaya Organisasi

Tujuan budaya organisasi (Irham Fahmi, 2015), adalah sebagai berikut:

- 1). Berbagai macam permasalahan bisnis dan konflik yang terjadi di dalam perusahaan akan dapat cepet diselesaikan.
- 2). Konsep *family business* diharapkan mampu menjaga rahasia bisnis dengan baik.
- 3). Perolehan keuntungan dapat dipakai untuk mensejahterahkan para anggota keluarga.
- 4). Para anggota keluarga dapat belajar bisnis dan khususnya dapat tertampung pekerjaan.

5). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor budaya kerja (Irham Fahmi, 2015), yaitu:

- 1). Inisiatif individual

Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu.
- 2). Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3). Arah

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan mengenai prestasi.



4). Integrasi

Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5). Dukungan dari manajemen

Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6). Kontrol

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

7). Identitas

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu.

8). Sistem imbalan

Tingkat sejauh mana alokasi tambahan (missal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9). Toleransi terhadap konflik

Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

10). Pola-pola komunikasi

Tingkat sejawat pada komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.



6). Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

1). Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya.

2). Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan – peraturan yang berlaku dilembaga.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3). Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau yang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja (Tubagus, 2015).

2.1.2. Komitmen Organisasi

1). Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. (Busro, 2018).

Komitmen organisasi merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan (Wibowo, 2016).

Komitmen organisasi merupakan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi,. (Edison, 2018).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari uraian di atas, maka Peneliti dapat menyimpulkan bahwa, komitmen organisasi adalah dorongan emosional dalam arti yang positif. Di mana orang yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi kerja.

2). Pendekatan Komitmen Organisasi

Adapun pendekatan yang muncul di dalam mengkaji komitmen organisasi, adalah:

a). Pendekatan sikap (*Attitudinal Approach*)

Komitmen menurut pendekatan ini, menunjuk pada permasalahan sikap keterlibatan dan sikap loyalitas anggota organisasi terhadap organisasinya. Menurut pendekatan ini komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait.

b). Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)

Pendekatan perilaku (*Behavioral Commitment*) berhubungan dengan proses di mana individu telah terikat dengan organisasi tertentu. Komitmen individu tersebut ditunjukkan dengan adanya tindakan.

c). Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk dimensi dimana komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin dengan organisasi dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya).

(Busro, 2018).

3). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi:

a). Faktor Logis

Pegawai akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan menghasilkan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

b). Faktor Lingkungan

Pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan. Merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

c). Faktor Harapan

Pegawai memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d). Faktor Ikatan Emosional

Pegawai merasa memiliki ikatan emosional yang tinggi. Misalnya, merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja karena telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat atau keluarga. (Edison, dkk. 2018).

4). Sistem manajemen dapat membantu menyelesaikan masalah pegawai dalam organisasi

Sistem manajemen dapat membantu menyelesaikan masalah pegawai dalam organisasi, ialah sebagai berikut :

- a). *Commit to people first values* (persetujuan yang mengikat nilai pertama)
- b). *Clarify and commitment your mission* (menjelaskan dan mengomunikasikan tujuan) yaitu perlakuan dari karismatik, menggunakan dasar penilaian, menggunakan dasar penilaian, menggunakan dasar orientasi stres kerja dan training.
- c). *Guarantee organizational justice* (jaminan keadilan organisasi)
Menggunakan banyak prosedur untuk meyakinkan menggunakan komunikasi timbal balik.
- d). *Create a sense of community* (menciptakan maksud dari kebersamaan), yaitu bentuk dasar nilai kebersamaan.
- e). *Support employee development* (dukungan dan pengembangan pegawai), komitmen pada perbuatan yang dilakukan,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menggunakan perubahan pada sistem kerja, menggunakan

keamanan pegawai dalam organisasi.

(Sudaryo, ddk



5). Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator, yakni sebagai berikut:

a). *Affective commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:

- a. Identifikasi dengan organisasi
- b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi

b) *Continuance commitmen*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:

- a. Loyalitas dalam organisasi
- b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c) *Normative commitment*

Menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:

- a. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan
- b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan

(Busro, 2018).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2018).

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2018).

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu (Sudarmanto, 2018).

Beberapa pendapat para ahli di atas, maka Peneliti dapat menyimpulkan bahwa perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

2) Prinsip-prinsip Dasar Kinerja Pegawai

Prinsip-prinsip dasar kinerja pegawai (Aqila, 2018), yaitu :

a) Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik.

b) Hasil kerja.

Hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

c) Tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

d) Ketaatan.

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

e) Kejujuran.

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f) Kerjasama.

Kerjasama adalah seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g) Prakarsa.

Prakarsa adalah seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

h) Kemampuan.

Yang dimaksud dengan kemampuan adalah yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kemampuan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan.

3) Fungsi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memiliki fungsi, untuk:

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan secara maksimum.
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
- c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

(Fahmi, 2016).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4) Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi (Wibowo, 2016).

5) Perbaikan Kinerja Pegawai

Metode atau rencana perbaikan kinerja dirancang untuk mengubah perilaku pekerja. Untuk melakukan perubahan perilaku, perlu memenuhi lima metode (Wibowo, 2016), yaitu sebagai berikut:

a) *Disire* (keinginan)

Terdapat keinginan dari pekerja sendiri untuk berubah. Tanpa adanya keinginan dari yang bersangkutan, perilaku tidak mungkin berubah.

b) *Knowledge and skill* (pengetahuan dan keterampilan)

Pekerja harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan, untuk itu, harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.

c) *Climate* (iklim)

Pekerja harus bekerja dalam iklim yang memberikan kesempatan berperilaku dengan cara berbeda. Faktor terpenting dalam iklim adalah manajer manajer dapat memberikan tipe iklim sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

(1) *Preventing*

Manajer tidak mengizinkan pekerja melakukan apa yang mereka inginkan. Iklim kerja semacam ini tidak akan mendorong pekerja berkembang.

(2) *Discouraging*

Manajer tidak mendorong keberanian pekerja untuk melakukan tindakan apabila tidak diperintah. Pekerja menjadi pasif dan tidak bersedia mengeluarkan gagasan.

(3) *Neutral*

Manajer menyerahkan pada pekerja untuk menentukan sendiri sikapnya. Terdapat kebebasan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.

(4) *Encouraging*

Manajer bersikap mendorong pekerja untuk bersedia mengembangkan prakarsa. Iklim demikian menciptakan motivasi kuat bagi pekerja.

(5) *Requiring*

Manajer bersedia membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja`

(6) *Help and Support* (bantuan dan dukungan)

Apabila pekerja bersedia memperbaiki diri, mereka memerlukan dorongan dan bantuan. Orang mungkin takut mencoba sesuatu yang baru karena takut kegagalan atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pekerja mungkin bermaksud mencoba, tetapi tidak melakukan. Mereka mendapat dorongan.

(7) *Rewards* (pencapaian)

Orang yang tahu bahwa mereka dihargai karena melakukan perubahan cenderung untuk berubah, juga apabila *reward* benar-benar diterima mereka akan termotivasi untuk berubah di masa depan.

6) Cara untuk meningkatkan kinerja

Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kinerja (Aqila, 2018), yaitu:

a) *Diagnosis*.

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya seperti refleksi, mengobservasi tentang kinerja mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b) Pelatihan.

Setelah gaya kausal dikenal dan dipahami, pelatihan dapat membantu menunjukkan bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.



c) Tindakan.

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

7) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2018), yaitu:

a) Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b) Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

8) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

e) Kemandirian

Tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan di mana dia bekerja. (Bintoro dan Daryanto, 2017)


2.2. Penelitian terdahulu yang relevan

Adapun penelitian yang relevan dapat di lihat pada tabel 1 sebagai berikut:

No	Nama	Judul	Hasil
01	Wisdalia Maya Sari1, Fitria, Erik Astrada, 2019.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas.	Penelitian ini bertujuan mengetahui 1) Pengaruh Budaya Organisasi secara terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas, 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas, 3) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas. Pengujian Uji

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

			<p>Hipotesis secara parsial variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas yaitu sebesar $3,173 \geq t_{tabel} 1,674$. Sedangkan Uji Hipotesis secara parsial variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas yaitu sebesar $3,042 \geq (1,674)$ Pada taraf signifikan 5%, maka secara parsial variabel bebas berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Variasi perubahan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama (simultan) sebesar 57,0% dan sisanya 43,0% dipengaruhi variabel lain. Pengujian Uji Hipotesis dengan uji F memperoleh nilai Fhitung sebesar $32,477 \geq 3,18$. dan tingkat kemaknaan secara serentak sig F adalah $0,000 \leq \alpha (0,05)$, Pada taraf signifikan 5%, maka Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sam</p>
02	Fabiani Rengganesti Suropto, Riska Fii Ahsani. 2022.	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta	organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Sampel


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

			<p>penelitian ini sejumlah 50 karyawan Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan analisis data menggunakan regresi linear berganda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.001; terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005; terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.</p>
03	Anom Suwibawa, Anak Agung Putu Agung, I Ketut Setia Saptana, 2018	<i>Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali)</i>	<p><i>Organizational culture as the values, principles, traditions and ways of working shared by members of the organization and affect the way they act. Organizational commitment has an important role of employee performance. The commitment can be realized if the individual in the organization, running their rights and obligations according to their duties and functions and functions within the organization, because the achievement of organizational goals is the work of all members of the organization that are</i></p>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

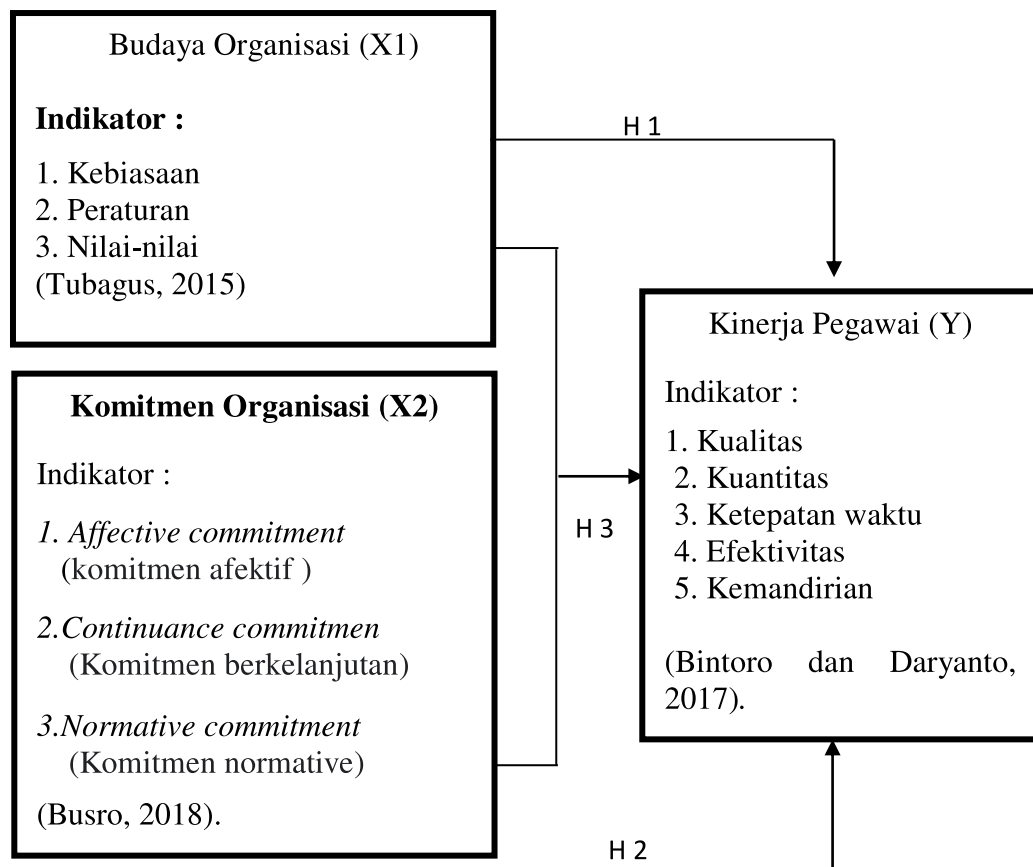
			<p><i>collective</i> <i>Vipraprastha, Sudja, & Yuesti (2018).</i> <i>Respondents in this study are Civil Servants (PNS) at least have been working for 2 years. The number of respondents in this study were 86 respondents using Nonprobability technique that is saturated samples or often called total sampling. This research uses SMARTPLS 3 Structural Equation Modeling (SEM) analysis.</i> <i>The results of this study indicate that: 1) organizational culture has a positive and significant effect on</i> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB); 2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) has positive and</i> <i>significant impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB); 3) Organizational Citizenship Behavior</i> <i>employee, 4) organizational culture has a positive effect on the performance of employees, either partially or through Organizational Citizenship Behavior (OCB),</i> <i>5) Organizational commitment has no effect on employee performance.</i></p>
--	--	---	--

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka Kerangka Berpikir dalam penelitian ini akan memberikan arah yang dapat dijadikan pedoman bagi para peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Adapun kerangka pemikiran dapat disajikan pada gambar 2.1. berikut ini:





Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan  sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan  penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2022).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
- b. Diduga ada pengaruh signifikan antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
- c. Diduga ada pengaruh signifikan antara pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
BAB III

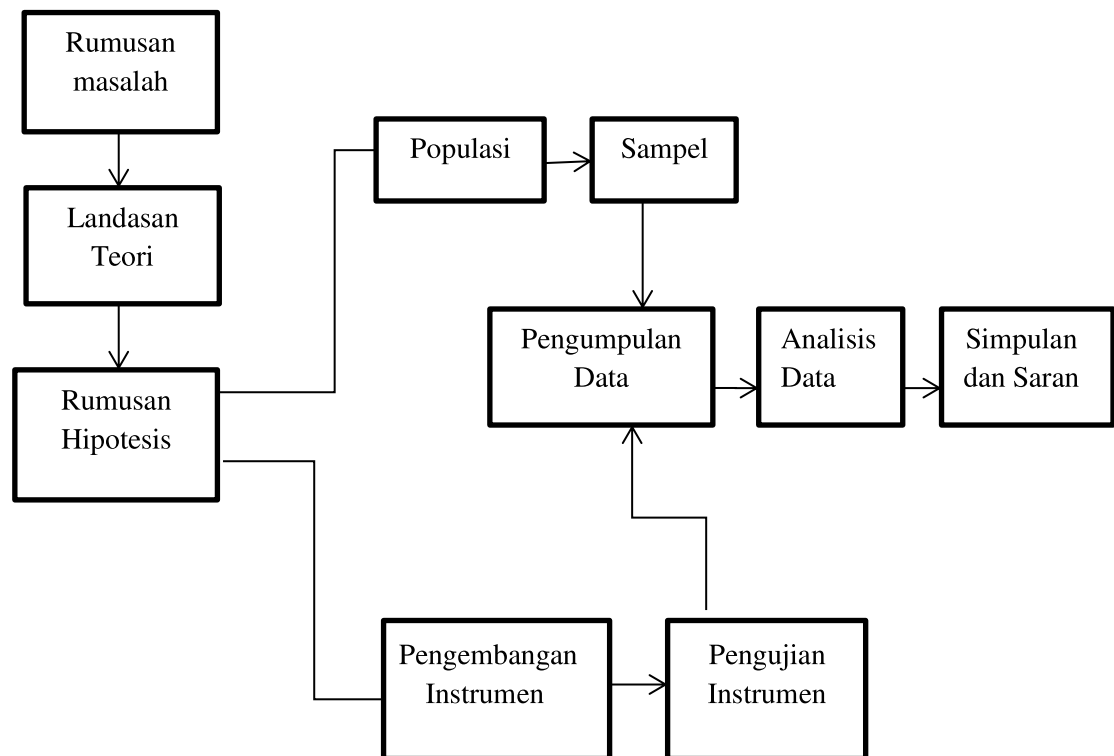
METODologi PENELITIAN



3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau blue print penelitian (Sujarweni, 2014):

Gambar 3.2: Desain Penelitian



Gambar 3.1. : Langkah-langkah Penelitian Kuantitatif

Desain Penelitian di atas desain alur penelitian yang di buat oleh peneliti dan akan dilakukan dalam penelitian ini dengan penjelasan sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Studi/kegiatan lapangan, Peneliti melakukan kegiatan awal di lingkungan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas. untuk melakukan observasi. Kemudian, Peneliti mendokumentasi kegiatan di lapangan dan nantinya menyebarkan kuisisioner penelitian untuk mendapatkan data yang diharapkan pada penelitian ini.
- b. Pengumpulan data, Peneliti mengumpulkan data primer dengan cara menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Angket kuisisioner tersebut dibagikan kepada pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
- c. Kemudian, untuk data sekunder Peneliti mengumpulkannya dari data yang sudah ada yang di ambil dan diperoleh dari di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas, maupun sumber lainnya seperti data pegawai, gambaran umum, buku dan artikel;
- d. Pengolahan data, setelah angket kuisisioner disebar dan data terkumpul. Kemudian data tersebut dianalisis untuk mendapatkan dan mengetahui hasil kesimpulan apakah sesuai dengan tujuan penelitian yang telah diharapkan.

3.2. Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

a. Definisi Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
01	Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya merupakan perilaku bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak (Edison, 2018).	1). Kebiasaan 2). Peraturan 3). Nilai-nilai (Tubagus , 2015)	Likert
02	Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. (Busro, 2020).	1. <i>Affective commitment</i> (komitmen afektif) 2. <i>Continuance commitmen</i> (Komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative commitment</i> (Komitmen normative) (Busro, 2018).	Likert
03	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2018).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Bintoro dan Daryanto, 2017)	Likert

b. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Budaya Organisasi (X₁) yaitu sebagai variabel bebas
- 2) Komitmen Organisasi (X₂) yaitu sebagai variabel bebas
- 3) Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebagai variabel terikat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi



Populasi adalah wilayah yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas berjumlah 61 orang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 37 orang dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) berjumlah 24 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas berjumlah 37 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

3.4. Sumber Data

Sumber data adalah sumber fakta dan angka yang secara relatif belum dapat dimanfaatkan oleh pemakai. Oleh karena itu data harus ditransformasikan kedalam bentuk informasi sehingga memiliki arti bagi pemakai (Sugiyono, 2017), Sumber data adalah:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Data Primer

Data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh Peneliti di lapangan yaitu dengan wawancara atau menyebarkan kuisioner untuk diisi oleh responden.



2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Peneliti memperoleh data melalui kepustakaan yaitu buku-buku dan beberapa literatur yang berkaitan dengan masalah yang digunakan dalam penelitian ini. Misalnya struktur organisasi, visi dan misi, jumlah pegawai, foto, data pegawai, dan lain sebagainya.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian menggunakan teknik (Sugiyono, 2017) :

a. Observasi

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna setiap perilaku yang nampak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serentetan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Mengingat data yang dikumpulkan berkenaan dengan sikap pegawai maka pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini disusun menggunakan skala likert.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data yang berasal dari buku-buku referensi ilmiah dan literatur yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Misalnya jumlah pegawai, visi/misi, struktur organisasi, gambaran umum, dan lain sebagainya.

3.6. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya Peneliti melakukan pengukuran, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian ini dinamakan instrumen penelitian. Responden mempunyai kebebasan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan persepsinya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yaitu Peneliti menggunakan skala likert, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat pada tabel 3.2, sebagai berikut :

Tabel 3.2. Alternatif dan Skor Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Syofian, 2017)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Selanjutnya, dalam penelitian ini kuesioner terdiri atas pernyataan yang didasarkan pada indikator masing-masing variabel dan setiap item pernyataan diberikan alternatif jawaban berupa pernyataan. Instrument penelitian ini menggunakan 33 item pernyataan dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3. Jumlah Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Pernyataan Setiap Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Budaya Organisasi (X1)	1). Kebiasaan	3	9
		2). Peraturan	3	
		3). Nilai-nilai (Tubagus Achmad Darodjat, 2015)	3	
2	Komitmen Organisasi (X2)	1. <i>Affective commitment</i>	3	9
		2. <i>Continuance commitmen</i>	3	
		3. <i>Normative commitment</i> (Busro, 2020).	3	
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	3	15
		2. Kuantitas	3	
		3. Ketepatan waktu	3	
		4. Efektivitas	3	
		5. Kemandirian (Bintoro dan Daryanto, 2017)	3	
Jumlah Total Pernyataan				33

3.7 . Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah kesahihan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (Syofian, 2017). Uji validitas dalam penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas sebanyak 20 responden. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apa bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Syofian, 2017). Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas sebanyak 20 responden. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\text{Keterangan : } r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas dengan penjelasan sebagai berikut:



a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik parametrik. Uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sujarweni, 2019).

Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan Chi Kuadrat (X^2).

$$X^2 = \frac{(f_i - f)^2}{f} \quad (\text{Sujarweni, 2019})$$

Keterangan

X^2 = Chi kuadrat hitung

F = frekuensi yang diharapkan

f_i = frekuensi / jumlah data hasil observasi

Kriteria :

Chi kuadran hitung > Chi kuadran table maka data tidak berdistribusi normal


Chi kuadran hitung < Chi kuadran table maka data berdistribusi normal

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Syofian, 2017). Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji tersebut digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity*. Langkah-langkah analisis yang perlu ditempuh antara lain :

- 1) Buka program SPSS pada komputer anda.
- 2) Anda mulai dengan mengimput data pada *work sheet data view*
- 3) Sesuaikan dengan identitas data anda pada variabel *view*.
- 4) Selanjutnya klik *Analyze* → *Compare Mean* → *Mean*.
- 5) Pada kolom *One Way ANOVA*, pindahkan variabel X atau X ke kolom *Independent List* melalui tombol , sedangkan variabel Y ke kolom *Dependent List*.
- 6) Selanjutnya klik *Option* lalu beri tanda (√) pada *Test for Linearity*.
- 7) Kemudian klik *Continue* lalu *Ok*.

Jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independent* dan *dependent* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi (Kasmadi, 2014).

3.9. Metode Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik (Syofian, 2017).

Adapun untuk menganalisis penelitian yang menggunakan variabel intervening, beberapa uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji analisis jalur, uji koefisien korelasi, dan uji t (parsial) dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk mencari regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (\text{Syofian, 2015})$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

X₁ = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)

X₂ = Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

a = Konstanta.

b = Koefisien Regresi.

b) Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Untuk mencari koefisien korelasi digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \quad (\text{Syofian Siregar, 2015})$$

Keterangan :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 r = Koefisien Korelasi Pearson

n = Jumlah data (sampel)

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh, Peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang bersumber dari (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

Tabel 3.4. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017).

c). Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan. Adapun rumus yang digunakan :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Syofian Siregar, 2015})$$

Keterangan :

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah Sampel.

Uji t pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% atau signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$H_0 : \rho = 0$, Menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

$H_a : \rho \neq 0$, Menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

$H_0 : \rho = 0$, Menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

$H_a : \rho \neq 0$, Menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Besarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

d). Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), untuk menguji hipotesis digunakan korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Budaya org

X₂ = Komitmen

a = Konstanta

b = Koefesiensi Regresi



e). Koefisien Determinasi

Koefisien determinan adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui persentase hubungan antara variabel budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan rumus koefisien determinasi:

$$R_y = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

R_y = Koefisien Determinasi

b₁ = Koefisien Korelasi budaya organisasi

b₂ = Koefisien Korelasi komitmen organisasi

X₁ = budaya organisasi

X₂ = komitmen organisasi

Y = Kinerja Pegawai

f). Uji F

Uji F untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel independent antara budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Uji f menggunakan rumus:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$\text{uji } f = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$



Keterangan :

F = Fhitung

R^2 = Koefisien Determinasi

m = Pembilang

N = Jumlah Tahun

Dimana:

F_h = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Koefesien korelasi ganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel indeviden

n = Jumlah anggota sampel

Taraf signifikan 5%

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka tolak H_0 artinya signifikan

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka terima H_0 artinya tidak signifikan

$F_{\text{tabel}} = F(1-\alpha)$ (dk pembilang = m) (dk penyebut = n – m – 1)

H_0 ditolak atau H_a diterima, apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi dibawah 0,05 artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Sebaliknya jika H_0 diterima atau H_a ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan
 Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.



3.10. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas yang berada di Jalan Lintas Sumatra Komplek Pemda Musi Rawas Muara Beliti Kode Pos. 31661.

b. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian direncanakan mulai bulan Juli 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 dari mulai pengajuan judul, penyusunan proposal skripsi hingga ujian skripsi dapat dijelaskan pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 3.5 : Jadwal Perencanaan Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Jul 2023	Agt 2023	Sept 2023	Okt 2023	Nop 2023	Des 2023
1.	Tahapan Persiapan Pengajuan judul Proposal	*					
2.	Pembuatan Proposal		*				
3.	Pengajuan Proposal		*	*			
4.	Ujian Seminar Proposal			*	*		
5.	Pengumpulan Data					*	
6.	Pengolahan Data					*	
7.	Perbaikan Skripsi						*
8.	Ujian Skripsi						*

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas yang berada di Jalan Lintas Sumatera Komplek Pemda Musi Rawas Muara Beliti Kode Pos. 31661. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas sebagai salah satu Organisasi Perangkat daerah yang ada Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas. Tentang organisasi dan tata kerja perangkat daerah pada pemerintah daerah Kabupaten Musi Rawas yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada bupati musu rawas dengan tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan pendataan, perencanaan, penyediaan, pengendalian, evaluasi, pembinaan dan pengawasan dibidang rumah umum, rumah swadaya, perumahan dan kawasan permukiman, serta penyediaan tanah pada tingkat kabupaten sesuai per-undang – undangan.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas adalah salah satu organisasi pemerintah yang berkaitan langsung oleh pemerintah yang akan melakukan tugas dibidang Pembangunan. Visi dan misi instansi ini sebagai berikut, Visi :Untuk Memperbaiki kualitas sumber daya manusia insfrastruktur. Misi : Untuk meningkatkan pelaksanaan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Infrastruktur dasar perumahan dan kawasan permukiman guna mencapai keseimbangan pembangunan Kabupaten Musi Rawas.



4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Instrumen yang diambil peneliti berdasarkan teori tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas. Dalam pembuatan instrumen, peneliti menyesuaikan instrumen dari teori para ahli dengan berdasarkan tempat yang diteliti. Maka untuk itu peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian dengan menyebarkan kuesioner ke 20 orang pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau. Dalam menguji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS version 20.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	r_{tabel} $n=20$	Ket
1	Persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.	0,547	0,444	Valid
2	Keadilan meliputi kewajaran alokasi sumber daya, dan proses pengambilan keputusan.	0,641	0,444	Valid
3	Loyalitas pegawai dapat menjdikan pengalaman kerja yang positif dan adil.	0,745	0,444	Valid
4	Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi.	0,757	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5	Dalam melaksanakan kerja pegawai harus memahami tugas pokok dan fungsi	0,860	0,444	Valid
6	Pegawai harus memahami tujuan organisasi	0,620	0,444	Valid
7	Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.	0,741	0,444	Valid
8	Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik.	0,886	0,444	Valid
9	Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi.	0,580	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang dilakukan pada 20 responden di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau dengan pernyataan 9 soal semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,564 terhadap $r_{tabel} = 0,444$ dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan $r_{hitung} > (CITC) > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	r_{tabel} $n=20$	Ket
1	Perilaku pegawai harus berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajibannya.	0,637	0,444	Valid
2	Kebiasaan-kebiasaan pegawai biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi.	0,625	0,444	Valid
3	Pegawai harus tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	0,574	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4	Pegawai harus disiplin dalam kehadiran dan mengerjakan tugas dengan rasa tanggung jawab.	0,723	0,444	Valid
5	Pimpinan seharusnya mengarahkan pegawai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.	0,564	0,444	Valid
6	Peraturan, prosedur, kebijakan yang telah disepakati secara tertulis wajib dipatuhi serta dijalankan oleh seluruh pegawai.	0,677	0,444	Valid
7	Nilai-nilai pegawai yang bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan pegawai berkinerja tinggi.	0,657	0,444	Valid
8	Pegawai harus dapat menggambarkan suatu kepribadian yang baik.	0,738	0,444	Valid
9	Pegawai harus mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi dalam bekerja.	0,690	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.2 di atas menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi yang dilakukan pada 20 responden di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau dengan pernyataan 9 soal semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,745 terhadap $r_{tabel} = 0,444$ dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan $r_{hitung} > (CITC) > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Kriteria	Nilai r_{hitung}	r_{tabel} $n=20$	Ket
1	Pegawai harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.	0,685	0,444	Valid
2	Pegawai harus bekerja sesuai dengan program kerja.	0,749	0,444	Valid
3	Kualitas kerja harus sesuai dengan kemampuan pegawai.	0,692	0,444	Valid
4	Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai harus sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,779	0,444	Valid
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai harus mendapatkan hasil yang terbaik.	0,722	0,444	Valid
6	Dalam mengerjakan pekerjaan harus bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.	0,682	0,444	Valid
7	Pegawai harus bekerja dengan waktu yang efisien.	0,684	0,444	Valid
8	Waktu yang digunakan pegawai harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	0,763	0,444	Valid
9	Pegawai harus menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.	0,681	0,444	Valid
10	Pegawai harus menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.	0,685	0,444	Valid
11	Tugas dan tanggungjawab yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai.	0,619	0,444	Valid
12	Hasil kerja pegawai harus memenuhi standar yang telah ditetapkan.	0,692	0,444	Valid
13	Kemandirian pegawai harus dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan atasan.	0,793	0,444	Valid
14	Pegawai tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.	0,789	0,444	Valid
15	Pegawai harus merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan.	0,757	0,444	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} kinerja pegawai yang dilakukan pada 20 responden di Dinas Kesehatan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau dengan pernyataan 15 soal semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,619 terhadap $r_{tabel} = 0,444$ dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan $r_{hitung} > (CITC) > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabil artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf Signifikan	r_{tabel} n = 20	Ket
Budaya Organisasi	0,915	5%	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas hasil perhitungan uji reliabilitas variabel budaya organisasi dengan sampel yang dipakai 20 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel budaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi yaitu $(0,915) > r_{tabel. (0,444)}$ untuk tingkat signifikan 5%,

maka kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.



Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf Signifikan	<i>r_{tabel}</i> n = 20	Ket
Komitmen Organisasi	0,893	5%	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 di atas hasil perhitungan uji reliabilitas variabel komitmen organisasi dengan sampel yang dipakai 20 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel komitmen organisasi yaitu $(0,893) > r_{tabel. (0,444)}$ untuk tingkat signifikan 5%, maka kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf Signifikan	<i>r_{tabel}</i> n = 20	Ket
Kinerja Pegawai	0,946	5%	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 di atas hasil perhitungan uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai dengan sampel yang dipakai 20 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel Kinerja Pegawai yaitu $(0,946) > r_{tabel. (0,444)}$ untuk tingkat signifikan 5%, maka kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2.3. Karakteristik Responden

Responden pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden pegawai Negeri Sipil di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah sebanyak 37 orang responden. Pada bagian ini karakteristik responden dibagi atas tenaga pegawai, jenis kelamin, status perkawinan, umur (tahun), pendidikan terakhir, untuk lebih jelas akan diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.7. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	26	70,27
2	Perempuan	11	29,73
	Jumlah	37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023.

Tabel 4.7. di atas menunjukkan responden yang menjawab kuesioner adalah laki-laki yang berjumlah 26 orang (70,27%) sedangkan perempuan berjumlah 11 orang (29,73%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah jenis kelamin laki-laki.

Tabel. 4.8. Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan

No.	Status Pernikahan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
a	Nikah	35	94,59
b	Belum Nikah	2	5,40
	Jumlah	37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.8. di atas menunjukkan responden yang menjawab kuesioner adalah kawin berjumlah 35 orang (94,59%) sedangkan belum kawin berjumlah 2 orang (5,40%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah status sudah menikah.

Tabel. 4.9. Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Umur (tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
a	≤ 30 th.	2	5,40
b	31 – 40 th.	8	21,62
c	41 – 50 th.	19	51,35
d	≥ 51 th.	8	21,63
	Jumlah	37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023.

Tabel 4.9. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berumur kurang dari ≤ 30 th. tahun berjumlah 2 orang (5,40%), sedangkan yang berumur 31 – 40 tahun berjumlah 8 orang (21,62%), selanjutnya yang berumur 41-50 tahun berjumlah 19 orang (51,35%), kemudian yang berumur ≥ 51 tahun berjumlah 8 orang (21,63%), Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berusia 41 – 50 tahun.

Tabel. 4.10. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
a	SMK/SMA	8	21,62
b	D3	0	0
c	S1	21	56,75
d	S2	7	18,91
e	S3	1	2,70
	Jumlah	37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab ku adalah yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 8 orang (23,53%), sedangkan yang berpendidikan D3 berjumlah 0 orang (0%), kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 21 orang (56,75%) dan yang berpendidikan S2 berjumlah 7 orang (18,91%) kemudian yang berpendidikan S3 berjumlah 1 orang (2,70%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berpendidikan S1.

4.2.4. Deskripsi Frekuensi Responden

Rekapitulasi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel kompetensi, motivasi, kinerja pegawai, di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas dimana pernyataan yang diajukan kepada responden, diberi skor sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju diberi skor = 5
- b. Jawaban Setuju diberi skor = 4
- c. Jawaban Kurang Setuju diberi skor = 3
- d. Jawaban Tidak Setuju diberi skor = 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor = 1

Rumus perhitungan persen sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah jawaban responden}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan yang mengenai item yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, kinerja pegawai, di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas yang berupa pernyataan untuk masing-masing jawaban dihitung dalam persentase, sebagai berikut:

a. Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tabel. 4.11. Perilaku pegawai harus berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajibannya.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	27,0
2.	Setuju	17	45,5
3.	Kurang Setuju	9	24,3
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.11. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (27,0%), setuju 17 orang (45,5%), kurang setuju 9 orang atau (24,3%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Perilaku pegawai harus berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajibannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel. 4.12. Kebiasaan-kebiasaan pegawai biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi.

No	Jawaban R	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	6	16,2
2.	Setuju	22	59,5
3.	Kurang Setuju	8	21,6
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.12. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 6 orang (16,2%), setuju 22 orang (59,5%), kurang setuju 8 orang atau (21,6%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Kebiasaan-kebiasaan pegawai biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi.

Tabel. 4.13. Pegawai harus tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	6	16,2
2.	Setuju	20	54,1
3.	Kurang Setuju	10	27,0
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.13. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 6 orang (16,2%), setuju 20 orang (54,1%), kurang setuju 10 orang atau (27,0%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (...%), Berdasarkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa

Pegawai harus tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel. 4.14. Pegawai disiplin dalam kehadiran maupun mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	7	18,9
2.	Setuju	25	67,6
3.	Kurang Setuju	5	13,5
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.14. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 7 orang (18,9%), setuju 25 orang (67,6%), kurang setuju 5 orang atau (13,5%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus disiplin dalam kehadiran maupun mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Tabel. 4.15. Pimpinan selalu mengarahkan pegawai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	29,7
2.	Setuju	18	48,6
3.	Kurang Setuju	6	16,2
4.	Tidak Setuju	2	5,4
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.15. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (29,7%), setuju 18 orang (48,6%), kurang setuju 6 orang atau (16,2%), tidak setuju 2 orang (5,4%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pimpinan selalu mengarahkan pegawai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Tabel. 4.16. Peraturan, prosedur, kebijakan yang telah disepakati secara tertulis wajib dipatuhi serta dijalankan oleh seluruh pegawai.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	27,0
2.	Setuju	21	56,8
3.	Kurang Setuju	6	16,2
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.16. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (27,0%), setuju 21 orang (56,8%), kurang setuju 6 orang atau (16,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Peraturan, prosedur, kebijakan yang telah disepakati secara tertulis wajib dipatuhi serta dijalankan oleh seluruh pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel. 4.17. Nilai-nilai pegawai yang bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan pegawai berkinerja tinggi.

No	Jawaban R	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	6	16,2
2.	Setuju	24	64,9
3.	Kurang Setuju	7	18,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023.

Pada tabel 4.17. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 6 orang (16,2%), setuju 24 orang (64,9%), kurang setuju 7 orang atau (18,9%), tidak setuju .. orang (...%), dan sangat tidak setuju 0 orang (...%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Nilai-nilai pegawai yang bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan pegawai berkinerja tinggi.

Tabel. 4.18. Pegawai harus dapat menggambarkan suatu kepribadian yang baik.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	27,0
2.	Setuju	20	54,1
3.	Kurang Setuju	6	16,2
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023.

Pada tabel 4.18. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (27,0%), setuju 20 orang (54,1%), kurang setuju 6 orang atau (16,2%), tidak setuju 1

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus dapat memberikan suatu kepribadian yang baik.

Tabel. 4.19. Pegawai harus mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi dalam bekerja.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	12	32,4
2.	Setuju	21	56,8
3.	Kurang Setuju	3	8,1
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.19. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang (32,4%), setuju 21 orang (56,8%), kurang setuju 3 orang atau (8,1%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi dalam bekerja.

b. Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel. 4.20. Persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	6	16,2
2.	Setuju	22	59,5
3.	Kurang Setuju	8	21,6
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.20. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 6 orang (16,2%), setuju 22 orang (59,5%), kurang setuju 8 orang atau (21,6%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

Tabel. 4.21. Keadilan meliputi kewajaran alokasi sumber daya, dan proses pengambilan keputusan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	6	16,2
2.	Setuju	20	54,1
3.	Kurang Setuju	9	24,3
4.	Tidak Setuju	2	5,4
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.21. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 6 orang (16,2%), setuju 20 orang (54,1%), kurang setuju 9 orang atau (24,3%), tidak setuju 2 orang (5,4%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Keadilan meliputi kewajaran alokasi sumber daya, dan proses pengambilan keputusan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Tabel. 4.22. Loyalitas pegawai dapat menjadikan pengalaman kerja yang positif dan adil.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	12	42,4
2.	Setuju	21	56,8
3.	Kurang Setuju	4	10,8
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.22. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang (42,4%), setuju 21 orang (56,8%), kurang setuju 4 orang atau (10,8%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Loyalitas pegawai dapat menjadikan pengalaman kerja yang positif dan adil.

Tabel. 4.23. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	3	8,1
2.	Setuju	27	73,0
3.	Kurang Setuju	6	16,2
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.23. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 3 orang (8,1%), setuju 27 orang (73,0%), kurang setuju 6 orang atau (16,2%), tidak setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai secara rutin memberikan informasi mengenai kegiatan organisasi.

Tabel. 4.24. Dalam melaksanakan kerja pegawai harus memahami tugas pokok dan fungsi.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	27,0
2.	Setuju	19	51,4
3.	Kurang Setuju	7	18,9
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.24. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (27,0%), setuju 19 orang (51,4%), kurang setuju 7 orang atau (18,9%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Dalam melaksanakan kerja pegawai harus memahami tugas pokok dan fungsi.

Tabel. 4.25. Pegawai harus memahami tujuan organisasi

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	4	10,8
2.	Setuju	21	56,8
3.	Kurang Setuju	10	27,0
4.	Tidak Setuju	2	5,4
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.25. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 4 orang (10,8%), setuju 21 orang (56,8%), kurang setuju 10 orang atau (27,0%), tidak setuju 2 orang (5,4%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus memahami tujuan organisasi.

Tabel. 4.26. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	21,6
2.	Setuju	25	57,6
3.	Kurang Setuju	4	10,8
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.26. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 8 orang (21,6%), setuju 25 orang (57,6%), kurang setuju 4 orang atau (10,8%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel. 4.27. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	2	5,4
2.	Setuju	27	73,0
3.	Kurang Setuju	7	18,9
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.27. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 2 orang (5,4%), setuju 27 orang (73,0%), kurang setuju 7 orang atau (18,9%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik.

Tabel. 4.28. Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	24,3
2.	Setuju	19	51,4
3.	Kurang Setuju	8	21,6
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.28. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang (24,3%), setuju 19 orang (51,4%), kurang setuju 8 orang atau (21,6%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa

Kepercayaan berarti ... pegawai terhadap organisasi.

c. Frekuensi Variabel ... Pegawai (Y)

Tabel. 4.29. Pegawai harus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	21,6
2.	Setuju	21	56,8
3.	Kurang Setuju	8	21,6
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.29. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 8 orang (21,6%), setuju 21 orang (56,8%), kurang setuju 8 orang atau (21,6%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tabel. 4.30. Pegawai harus berkerja sesuai dengan program kerja.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	6	16,2
2.	Setuju	23	62,2
3.	Kurang Setuju	8	21,6
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.30. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 6 orang (16,2%), setuju

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

23 orang (62,2%), kurang setuju 8 orang atau (21,6%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus berkerja sesuai dengan program kerja.

Tabel. 4.31. Kualitas kerja harus sesuai dengan kemampuan pegawai.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	7	18,9
2.	Setuju	22	59,5
3.	Kurang Setuju	7	18,9
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.31. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 7 orang (18,9%), setuju 22 orang (59,5%), kurang setuju 7 orang atau (18,9%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Kualitas kerja harus sesuai dengan kemampuan pegawai.

Tabel. 4.32. Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai harus sesuai dengan target yang ditetapkan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	27,0
2.	Setuju	21	56,8
3.	Kurang Setuju	5	13,5
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.32. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (27,0%), setuju 21 orang (56,8%), kurang setuju 5 orang atau (13,5%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai harus sesuai dengan target yang ditetapkan.

Tabel. 4.33. Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai harus mendapatkan hasil yang terbaik.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	4	10,8
2.	Setuju	25	67,6
3.	Kurang Setuju	7	18,9
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023.

Pada tabel 4.33. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 4 orang (10,8%), setuju 25 orang (67,6%), kurang setuju 7 orang atau (18,9%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Tabel. 4.34 Dalam mengerjakan pekerjaan harus bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	24,3
2.	Setuju	19	51,4
3.	Kurang Setuju	8	21,6
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.34. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang (24,3%), setuju 19 orang (51,4%), kurang setuju 8 orang atau (21,6%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dalam mengerjakan pekerjaan harus bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.

Tabel. 4.35. Pegawai harus bekerja dengan waktu yang efisien.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	13,5
2.	Setuju	21	46,8
3.	Kurang Setuju	10	27,0
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.35. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 5 orang (13,5%), setuju 21 orang (46,8%), kurang setuju 10 orang atau (27,0%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa

Pegawai harus bekerja dengan waktu yang efisien.

Tabel. 4.36. Waktu yang digunakan pegawai harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	14	37,8
2.	Setuju	17	37,8
3.	Kurang Setuju	6	16,2
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.36. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 14 orang (37,8%), setuju 17 orang (37,8%), kurang setuju 6 orang atau (16,2%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Waktu yang digunakan pegawai harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel. 4.37. Pegawai harus menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	4	10,8
2.	Setuju	26	70,3
3.	Kurang Setuju	7	18,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.37. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 4 orang (10,8%), setuju 26 orang (70,3%), kurang setuju 7 orang atau (18,9%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.

Tabel. 4.38. Pegawai harus menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	11	29,7
2.	Setuju	20	54,1
3.	Kurang Setuju	5	13,5
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.38. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (29,7%), setuju 20 orang (54,1%), kurang setuju 5 orang atau (13,5%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel. 4.39. Tugas dan tanggungjawab yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai.

No	Jawaban R	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	8	21,6
2.	Setuju	24	64,9
3.	Kurang Setuju	4	10,8
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.39. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 8 orang (21,6%), setuju 24 orang (64,9%), kurang setuju 4 orang atau (10,8%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa tugas dan tanggungjawab yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai.

Tabel. 4.40. Hasil kerja pegawai harus memenuhi standar yang telah ditetapkan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	5	13,5
2.	Setuju	23	62,2
3.	Kurang Setuju	8	21,6
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.40. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 5 orang (13,5%), setuju 23 orang (62,2%), kurang setuju 8 orang atau (21,6%), tidak setuju 0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa hasil kerja pegawai harus memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Tabel. 4.41. Kemandirian pegawai harus dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan atasan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	7	18,9
2.	Setuju	17	45,9
3.	Kurang Setuju	12	32,4
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.41. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 7 orang (18,9%), setuju 17 orang (45,9%), kurang setuju 12 orang atau (32,4%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Kemandirian pegawai harus dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan atasan.

Tabel. 4.42. terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	5	13,5
2.	Setuju	20	54,1
3.	Kurang Setuju	11	29,1
4.	Tidak Setuju	1	2,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.42. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 5 orang (13,5%), setuju 20 orang (54,1%), kurang setuju 11 orang atau (29,1%), tidak setuju 1 orang (2,7%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.

Tabel. 4.43. Pegawai harus merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	29,7
2.	Setuju	19	51,4
3.	Kurang Setuju	7	18,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		37	100

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Pada tabel 4.43. item pernyataan di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (29,7%), setuju 19 orang (51,4%), kurang setuju 7 orang atau (18,9%), tidak setuju 0 orang (0%), dan sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Pegawai harus merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan.

4.2.5. Uji Asumsi Klasik

Uji statistik membutuhkan beberapa asumsi dasar yang harus terpenuhi, seperti dalam analisis parametrik mengansumsikan bahwa distribusi data adalah normal, analisis korelasi *pearson* dan regresi linier

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengasumsikan bahwa hubungan antar variabel adalah linier, sedangkan uji *One Way Anova* mengasumsikan bahwa varian data adalah homogen. Jika asumsi tersebut dilanggar maka hasil pengujian hipotesis tidak valid atau bias untuk itu peneliti menggunakan statistik untuk pengolahan datanya.

4.2.5.1. Uji Normalitas

Pada uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak, data dikatakan normal jika nilai signifikansi ($> 0,05$). Bahwa uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi *pearson*, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam *SPSS Version 20,0 For Windows* metode uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.44. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
N	37	37	37
Normal Parameters	Mean 36,11	35,43	59,49
	Std. Deviation 2,458	4,330	4,568
Most Extreme Differences	Absolute ,185	,147	,158
	Positive ,093	,110	,158
	Negative -,185	-,147	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z	1,126	,893	,961
Asymp. Sig. (2-tailed)	,158	,403	,314

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023.

Berdasarkan tabel 4.44. hasil uji normalitas output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas untuk menganalisisnya dapat dilihat nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel budaya organisasi dengan nilai 0,158, kemudian komitmen organisasi dengan nilai 0,403, sedangkan kinerja pegawai dengan nilai 0,314, karena signifikansi untuk ketiga variabel semuanya menunjukkan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai tersebut distribusi datanya dapat dinyatakan normal.

4.2.5.2. Uji Linearitas

Secara umum Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan linear antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Untuk linearitas pada *SPSS 20,0 For Windows* digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05. Atau berdasar teori lain, yaitu jika signifikansi pada *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka kedua variabel berhubungan secara linier. Dalam *SPSS versi 20,0 For Windows* metode uji linearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.45 Hubungan linear antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	253,428	10	25,343	1,324	,270
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	Between Groups Linearity	140,848	1	140,848	7,356	,012
	Deviation from Linearity	112,580	9	12,509	,653	,742
	Within Groups	497,815	26	19,147		
	Total	751,243	36			

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas pada tabel 4.45. di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai sigfikansi pada *Linearity* sebesar 0,012. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,012 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,742 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.



Tabel 4.46 Hubungan linear antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja pegawai

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai	(Combined)	463,402	12	38,617	3,220	,007
	Linearity	326,130	1	326,130	27,192	,000
	Deviation from Linearity	137,272	11	12,479	1,041	,444
	Within Groups	287,842	24	11,993		
	Total	751,243	36			

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 for windows, tahun 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas pada tabel 4.46. di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kinerja pegawai menunjukkan nilai sigfikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,444 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.

4.3.2. Hasil Analisis Data

a. Hasil Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah dimana teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen organisasi) variabel terikat Y (kinerja pegawai) di di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

1). Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.47. Hasil Uji Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil Olah Data, SPSS 20 *for windows*, tahun 2023.

Dari hasil olahan SPSS 20 *for windows* pada Tabel 4.47 di atas, menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan, di mana variabel adalah budaya organisasi serta tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah metode entered.

Tabel 4.48. Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,434	10,246		2,970	,005
	Budaya Organisasi	,805	,283	,433	2,842	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari hasil olahan SPSS 20 *for windows* pada tabel 4.48.

dapat diketahui bahwa hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:


1. Nilai konstanta yaitu sebesar 30,434. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 30,434.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,805 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel budaya organisasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,805 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi budaya organisasi turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,805 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.49. Hasil Uji Komitmen Organisasi terhadap Kinerja



Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Dari hasil olahan SPSS 20 *for windows* pada Tabel 4.49 di atas, menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan, di mana variabel adalah komitmen organisasi serta tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah metode entered.

Tabel 4.50. Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Komitmen Organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,859	4,787		7,282	,000
1 Komitmen Organisasi	,695	,134	,659	5,182	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Dari hasil olahan SPSS 20 *for windows* pada tabel 4.50. dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$Y = a + bX_1$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:



1. Nilai konstanta yaitu sebesar 34,859. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 34,859.
2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,695 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel komitmen organisasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,695 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi komitmen organisasi turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,695 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

b. Hasil Uji Koefisien Korelasi

1). Hasil Uji Korelasi Budaya Organisasi (X1)

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu budaya organisasi dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.51. Hasil Uji Korelasi Variabel Budaya Organisasi

Model Summary				
Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,187	,164	4,176

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Pada tabel 4.51. di atas menunjukkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari pengolahan dengan program SPSS 20 *for windows*, masing-masing variabel budaya organisasi (X_1) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,433 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti hubungan antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kerja searah.

2). Hasil Uji Korelasi Komitmen Organisasi (X_2)

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu komitmen organisasi dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4.52. Hasil Uji Korelasi Variabel komitmen organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,418	3,485

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.52. di atas menunjukkan hasil uji koefisien korelasi yang dihasilkan dari pengolahan dengan program SPSS 20 for windows. Masing-masing variabel komitmen organisasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,659 berada pada interval koefisien 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan antara variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kerja searah.

c. Hasil Uji Parsial (Uji t)

1). Uji t (Budaya Organisasi)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.53. Hasil Uji t (Budaya Organisasi)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,434	10,246		2,970	,005
1 Budaya Organisasi	,805	,283	,433	2,842	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.53. hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung = 2,842 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, dengan $n = 37$ menunjukkan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

1). Uji t (Komitmen Organisasi)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.54. Hasil Uji t (Komitmen Organisasi)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	34,859	4,787		7,282	,000	
Komitmen Organisasi	,695	,134	,659	5,182	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.54. hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

thitung = 5,182 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $(\alpha) 0.05$, dengan $n = 37$ menunjukkan nilai dalam distribusi adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.55. Variables Entered/Removed^a

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Dari hasil olahan SPSS 20 *for windows* pada tabel 4.55. di atas, menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan, dimana variabel adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi serta tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah metode enter.

Regresi linier berganda dengan tujuan untuk meneliti budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka hasil program SPSS 20,0 *for windows* sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.56. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,604	8,464		2,198	,035
1 Budaya Organisasi	,525	,231	,283	2,273	,029
Komitmen Organisasi	,619	,131	,586	4,715	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Pada tabel 4.56. dari hasil olahan SPSS 20,0 *for windows* dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 18,604. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 18,604.
- b. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,525 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel budaya organisasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,525 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,525 turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,525 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan budaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

organisasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.



- c. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,619 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel komitmen organisasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,619 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,619 turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,619 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

e. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinan adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui persentase hubungan antara variabel bebas (independen) budaya organisasi dan komitmen organisasi variabel terikat (dependen) kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Adapun hasil olahan dengan menggunakan program SPSS 20,0 *for windows* yaitu:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.57. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 ^a	,509	,480	3,295

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi
 Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Pada tabel 4.57. dari hasil olahan SPSS 20 *for windows* bahwa koefisien determinasi sebesar R^2 (*R Square*) 0,509 (50,9%) artinya budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, setelah disesuaikan nilai sisanya $100 - 50,9\% = 49,1\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

f. Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama/simultan. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- *Level of significance* (α) 0,05 atau 5 %
- *Degree of freedom* (df) = (n - 2)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka H_0 diterima, H_a ditolak. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka H_0

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ditolak, H_a diterima. Jadi jika tingkat signifikan (sig) dibawah 0,05,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.58. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382,194	2	191,097	17,606	,000 ^b
	Residual	369,049	34	10,854		
	Total	751,243	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 Tahun 2023

Pada tabel 4.58. Dari hasil olahan SPSS 20,0 *for windows* bahwa Fhitung yang diperoleh adalah $17,606 > F_{tabel} = 3,20$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,26 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,842$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, dengan $n = 37$ menunjukkan nilai dalam distribusi t_{tabel} adalah sebesar $2,021$, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,182$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, dengan $n = 37$ menunjukkan nilai dalam distribusi t_{tabel} adalah sebesar $2,021$, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4.3. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

Hasil Fhitung yang diperoleh adalah $17,606 > F_{tabel} = 3,20$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,26 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN



5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas, maka dapat disimpulkan oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
- b. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
- c. Ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka Peneliti mengemukakan beberapa saran atau masukan untuk Kepala dan pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

- 1) Sebaiknya pegawai masuk kantor tepat waktu;
- 2) Hendaknya pegawai ketika diberikan tugas oleh atasan harus selesai tepat waktu;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 3). Seharusnya pegawai lebih cermat dan teliti dalam menjalankan program kerja.



b. Komitmen Organisasi

- 1). Sebaiknya pegawai memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- 2). Seharusnya pegawai memiliki komitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3). Seharusnya pegawai memahami tugas pokok dan fungsi pegawai.

c. Kinerja Pegawai

- 1). Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas hendaknya bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 2). Hasil kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas seharusnya membantu mencapai sasaran yang diharapkan;
- 3). Kualitas hasil kerja pegawai hendaknya mencapai target pekerjaan yang diinginkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTKA

- 
- Aqila Arta. (2018). *Manajemen Teori Manajemen SDM*.
<https://artaqila.blogspot.co.id/2018/02/rangkuman-teori-manajemen-sdm.html>
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (cetakan ke). Penerbit Gava Media.
- D. Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. CV. Alfa Beta.
- D. Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Irham Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Ke). CV. Alfa Beta.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). PRENADAMEDIA GROUP.
- Muhammad Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Priansa Donni Juni. (2018). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tubagus Achmad Darodjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. PT. Refika Aditama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Damopolii, Z., Taroreh, R. N., Y., Kompetensi, P., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Dinas, A. S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Damopolii, Z., Taroreh, R. N., & Uhing, *THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF THE E-mail : Jurnal EMBA Vol . 9 No . 3 Juli 2021 , Hal . 1128 - 1141*. 9(3), 1128–1141.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Effect, T. H. E., Motivation, O. F., Employee, O. N., & In, P. (2017). *ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SATELLITE TECHNOLOGY CENTER - NATIONAL INSTITUTE*. 21, 229–237.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama.
- Pegawai, K., Pertanian, D., Perkebunan, D., & Bima, K. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap*. 6(2).
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). PT. Buku Seru.
- Suwatno. Priansa, D. J. (2018). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Bisnis*. Alfabeta.