

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIIL KABUPATEN NIAS UTARA

*By Indra Gunawan Zega*

34

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

**KABUPATEN NIAS UTARA**

**SKRIPSI**



Oleh:

**INDRA GUNAWAN ZEGA**  
2318188

28

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

**KABUPATEN NIAS UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Nias

untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan Menyelesaikan  
Program Sarjana Ekonomi

Oleh:

**NAMA : INDRA GUNAWAN ZEGA**

**NIM 2318188**

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NIAS**

**2024**



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS  
UNIVERSITAS NIAS FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet NO.30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli. Kota Gunungsitoli

Homepage: <https://unias.ac.id> email [mnj@unias.ac.id](mailto:mnj@unias.ac.id)

---

**PENGESAHAN PEMBIMBING**

37  
Skripsi Dengan Judul pengaruh budaya organisasi dan  
29  
komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan  
Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara yang disusun oleh Indra  
Gunawan Zega NIM 2318188 Program Manajemen, telah dikoreksi dan  
direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang  
ujian skripsi.

Gunungsitoli, juli 2024  
Dosen Pembimbing,

**Palindungan Lahagu., S.E., M.M**  
NIDN 0125028804





**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS  
UNIVERSITAS NIAS FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jalan Karet NO.30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli. Kota Gunungsitoli  
Homepage: <https://unias.ac.id> email [mnj@unias.ac.id](mailto:mnj@unias.ac.id)

98

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indra Gunawan Zega  
NIM : 2318188  
Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

87

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

- (1) Skripsi/Tugas Akhir yang saya diujikan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiblanan) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapapun juga;
- (2) Semua sumber yang saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (3) Apabila di kemudian hari terbukti/dapat dibuktikan bahwa skripsi/Tugas Akhir ini hasil jiblanan, maka saya menanggung risiko diperkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, Juli 2024  
Yang Menyatakan,

Indra Gunawan Zega

© **Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2023**  
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.*

*Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.*

## **MOTTO**

“Apa yang dikerjakan dengan tulus dan ikhlas, tanpa bersungut-sungut  
Akan beroleh hasil yang baik. Menikmati proses dan  
Menjalani setiap tahapan”.

## PERSEMBAHAN

Syukur dan Puji atas kasih dan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa sehingga skripsi dapat diselesaikan dan skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, Amran Zega dan Suarni Pin dan ucapan terimakasih untuk almamater saya, Universitas Nias khususnya Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, serta kerinduan dalam mendedikasikan skripsi ini untuk bangsa dan negara, kiranya segala proses yang bisa dinikmati dan dikerjakan menjadi awal dalam dipercayakannya tugas yang lebih besar.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, dengan segala kasih dan anugerah-Nya telah diberikan, sehingga penulis diberikan kesempatan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Tidak lupa juga dalam penulisan skripsi ini banyak pihak-pihak yang telah membantu baik dalam dukungan, doa, materi dan pemikiran, oleh sebab itu penulis tidak lupa berterimakasih kepada:

1. Kedua Orangtua tercinta, Ayah Amran Zega dan Ibu Suarni Pin atas kasih dan doa restu serta semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si sebagai Rektor Universitas Nias.
3. Ibu Maria Magdalena Batee, S.E., M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M sebagai Ketua Prodi S1 Manajemen yang telah memperkenankan penulis untuk penulisan skripsi ini.
5. Alm. Bapak Peringatan Harefa, S.E., M.M sebagai Dosen Pembimbing yang memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi, serta motivasi untuk terus maju.
6. Bapak Palindungan Lahagu, S.E., M.M sebagai Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada Bapak/ibu pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan izin penulis untuk meneliti di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
8. Seluruh staf Pengajar di Universitas Nias atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
9. Kepada saudara dan saudari ku terkasih, Iman Rimata Zega, Helmi Wijaya Zega, Basrah Dewi Zega, Lasmi Oktaviana Zega, Rahmi Oktaviani Zega yang sudah memberikan dukungan baik dalam doa dan semangat
10. Kepada teman-teman angkatan 2018 dimanapun berada.
11. Teman-teman organisasi kemahasiswaan di Universitas Nias, yang turut memberikan semangat dan dukungan.

12. kepada rekan-rekan seperjuangan, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya selama belajar di Universitas Nias.

Demikian, kata-kata pengantar ini disampaikan, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Gunungsitoli, Juli 2024

**INDRA GUNAWAN ZEGA**  
**NIM 2318188**

## ABSTRAK

Zega, Indra Gunawan. 2024. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara*. Pembimbing Parlindungan Lahagu, S.E., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Dalam penelitian ini yang merupakan rumusan masalah. “Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara?” yang menjadi populasi dalam penelitian, pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Dengan jumlah sebanyak 30 Orang. Sedangkan metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan diverifikasi, validasi, reliabilitas dan diuji hipotesisnya dengan menggunakan uji t (parsial) dan f (Simultan) Pengolahan data distribusi t dengan dk = 28 dan taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel} = 2.048$ . Dengan demikian bahwa  $X_1 \rightarrow Y$  atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  diperoleh hasil  $(16.134 > 2.048)$  sedangkan  $X_2 \rightarrow Y$  atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  diperoleh hasil  $(11.786 > 2.048)$ , hasil uji f (simultan) diperoleh  $t_{hitung} = 125.729$  dan  $t_{tabel} = 3.328$ , sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel  $X_1, X_2$  dengan variabel Y. Hasil uji determinasi, sebesar 89%, Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t maka  **$H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak**, pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

**Kata Kunci : Budaya, Komitmen dan kinerja**

## ABSTRACT

Zega, Indra Gunawan. 2024. *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on the Performance of Population and Civil Registration Service Employees in North Nias Regency*. Advisor Parlindungan Lahagu, S.E., M.M

This research aims to determine the influence of organizational culture and organizational commitment on the performance of employees of the Population and Civil Registration Service of North Nias Regency. In this research, this is a problem formulation. "Is there an influence of organizational culture and organizational commitment on the performance of North Nias Regency Population and Civil Registration Service employees?" The population in the research were employees of the Population and Civil Registration Office of North Nias Regency. With a total of 30 people. Meanwhile, the method used in this research is a quantitative research method, where the data collected is verified, validated, reliable and the hypothesis is tested using the t (partial) and f (simultaneous) tests. Processing the t distribution data with  $dk = 28$  and a significance level of 5% is obtained  $t_{table} = 2,048$ . Thus,  $X1 \rightarrow Y$  or the  $t_{count} > t_{table}$  value obtained the result ( $16,134 > 2,048$ ) while so it can be said that there is an influence between variables  $X1$ ,  $X2$  and variable  $Y$ . The results of the determination test are 89%, Based on the results of testing the t hypothesis,  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, the influence of organizational culture and organizational commitment on the performance of employees of the Population and Civil Registration Service of North Nias Regency.

**Keywords:** Culture, Commitment and performance



	Halaman
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I</b> <b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Batasan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	5
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.6.2 Manfaat Praktis .....	6
1.7 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II</b> <b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	8
2.1.2 Elemen Budaya Organisasi .....	9
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	10
2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi .....	10
2.1.5 Indikator Budaya Organisasi.....	11
2.2 Pengertian Komitmen Organisasi .....	11
2.2.1 Tujuan Bimbingan Konseling .....	12
2.2.2 Karakteristik Komitmen Organisasi .....	12
2.2.3 Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi .....	13
2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi .....	14
2.3 Pengertian Kinerja Pegawai .....	14

	70		
	2.3.1	Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	15
	2.3.2	Penilaian Kinerja Pegawai	15
	2.3.3	Tujuan Penelitian Kinerja	16
	70	2.3.4	Perencanaan Kinerja 17
	2.3.5	Indikator Kinerja Pegawai	18
	2.4	Kerangka Pemikiran	18
	2.5	Hipotesis	20
	2.6	Penelitian Terdahulu	21
53	<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	<b>26</b>
	3.1	Jenis Penelitian	26
	3.2	Variabel Penelitian	26
	3.2.1	Identifikasi Variabel	27
	3.2.2	Indikator Variabel	28
	3.2.3	Defenisi	29
		Operasional	
71	3.3	Populasi dan Sampel	31
	3.3.1	Populasi	31
	3.3.2	Sampel	31
	3.4	Instrumen Penelitian	32
	3.5	Sumber Data	32
	3.6	Teknik Pengumpulan Data	33
	3.7	Teknik Analisis Data	33
	76	3.7.1	Verifikasi Data 33
	3.7.2	Skala Pengukuran	34
	3.7.3	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	34
	3.7.4	Koefisien Korelasi	35
	54	3.7.5	Koefisien Determinasi 36
	3.7.6	Uji Asumsi Klasik	36
	141	3.7.7	Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji f 57
	3.8	Lokasi Penelitian	38
	<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>39</b>
	4.1	Deskripsi Temuan Penelitian	39

	63		
4.1.1	96	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	39
4.1.1.1		Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.....	40
4.1.1.2	103	Struktur Organisasi Bagan Struktur Organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.....	41
4.1.2	48	Gambaran Umum Responden .....	41
4.1.2.1		Karakteristik Umur Responden .....	42
4.1.2.2		Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	42
4.1.2.3		Karakteristik Pendidikan Responden .....	43
4.2	19	Analisis Hasil Penelitian .....	43
4.2.1		Verifikasi Data .....	43
4.2.2		Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
4.2.3		Ststistik Deskriptif .....	50
4.3	18	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	51
4.4	16	Uji Asumsi Klasik .....	52
4.4.1	56	Uji Normalitas Data .....	52
4.4.2		Uji Multikolinearitas .....	53
4.4.3		Uji Autokorelasi.....	54
4.5		Uji Koefisien Determinasi .....	54
4.6		Uji Hipotesis .....	55
4.6.1		Uji t (Parsial) .....	55
4.6.2		Uji f (Simultan).....	57
4.7	41	Pembahasan Hasil Penelitian .....	57
<b>BAB V</b>		<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>
5.1		Kesimpulan.....	61
5.2		Saran.....	62
<b>DAFTAR ISI</b>		<b>.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b>		<b>.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 24
Tabel 3.1	Defenisi Operasinal..... 30
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden..... 42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 43
Tabel 4.4	Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel $X_1$ ..... 44
Tabel 4.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel $X_1$ ..... 45
Tabel 4.6	Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel $X_2$ ..... 46
Tabel 4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel $X_2$ ..... 47
Tabel 4.8	Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel $Y$ ..... 48
Tabel 4.9	Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel $Y$ ..... 48
Tabel 4.10	Statitik Deskriptif..... 51
Tabel 4.11	<i>Cronbach Alpha</i> ..... 52
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> ..... 52
Tabel 4.13	Hasil Uji <i>Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup></i> ..... 53
Tabel 4.14	Hasil Uji <i>Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup></i> ..... 53
Tabel 4.15	Hasil Uji <i>Model Summary</i> ..... 54
Tabel 4.16	Hasil Uji <i>Model Summary</i> ..... 54
Tabel 4.17	Hasil Uji <i>Coefficients<sup>a</sup></i> ..... 55

65

Tabel 4.18	Hasil Uji <i>Coefficients</i> <sup>a</sup> .....	56
Tabel 4.19	Hasil Uji <i>ANOVA</i> <sup>a</sup> .....	57

**DAFTAR BAGAN**

**Halaman**

**Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran.....19**

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
16	
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Nias Utara.....	52 41

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran utama dalam setiap kegiatan atau aktifitas yang dilakukan baik secara individu dan berkelompok. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana yang telah mempunyai, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan instansi, perusahaan, bahkan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Setiap kegiatan, aktivitas dalam sumber daya manusia tersebut ditata rapi dan terukur didalam suatu manajemen.

Sehingga hal tersebut dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Tujuan dalam manajemen sumber daya manusia adalah sebagai wadah dalam setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh individu maupun kelompok secara ter-arrah, terus menerus dan berkelanjutan.

Tentunya hal ini juga berkaitan dengan kineja dan kualitas pegawai dalam bekerja. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau instansi dan organisasi. Konsep ter-arrah, terus menerus, dan berkelanjutan akan menjadi kebiasaan yang disebut dengan budaya.

Budaya merupakan suatu kekayaan pemikiran yang diwujudkan melalui sifat, sikap dalam suatu pribadi individu ataupun kelompok. Akar dari budaya adalah kebiasaan yang sudah mendasar dan tidak dapat diubah, ataupun dihapuskan.

Menurut Koentjaraningrat (dalam Wijoyo dkk, 2021:44) budaya merupakan segala daya, upaya dan aktifitas manusia dalam mengelola serta mengubah alam semesta. Budaya dewasa ini telah mempengaruhi setiap unsur, terutama dalam aspek sosial, ekonomi, politik, baik secara individu, kelompok organisasi. Hal ini dapat diketahui dari kebiasaan-kebiasaan yang diperlihatkan dari setiap masing-masing aspek, termasuk budaya dalam berorganisasi.



Budaya organisasi merupakan suatu acuan dalam manajemen sumber daya manusia, dimana budaya organisasi berkaitan dengan penemuan masalah, proses pemecahan masalah dan berakhir pada solusi pada suatu masalah tersebut.

Menurut Robbins (2019:23) budaya organisasi merupakan suatu istilah yang merujuk kepada proses dalam rangkain variabel perilaku atau kebiasaan sesuai dengan nilai-nilai, kepercayaan dan memiliki peran yang mendasar dalam suatu sistem manajemen organisasi. Secara sederhana dapat diartikan, budaya organisasi sebagai suatu perilaku dan sikap dasar yang berproses secara berulang-ulang sehingga menjadi kebiasaan, dan tumbuh dengan nilai kepercayaan.

Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi atau perusahaan maka semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki maka semakin rendah pula komitmen organisasinya. Komitmen organisasi merupakan suatu ukuran tentang keinginan pekerja atau pegawai untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.

Menurut Wagiyono Dkk, (2020) berpendapat bahwa “Komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibat dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi”. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan pegawai, pekerja atau karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi. Sebagai tolak ukur dapat terjadinya komitmen organisasi adalah budaya organisasi yang diterapkan.

Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat terlepas dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi, demi tercapainya tujuan bersama. Berdasarkan dari penjelasan diatas mengenai jaringan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, dapat menjadi suatu kesatuan yang akan berpengaruh pada kinerja atau *performance* pegawai tersebut.

Kinerja atau *performace* dalam sumber daya manusia dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat diketahui dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai secara kasat mata dapat diukur berdasarkan dari wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, apakah dapat dikerjakan dan diselaikan dengan baik?

Sebagai hasilnya apabila pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dan dengan hasil yang baik, maka ada *reward* yang akan diberikan berupa bonus ataupun hal lainnya. Akan tetapi sebaliknya apabila pekerjaan tidak selesai, maka ada sanksi yang dikenakan. Kasus diatas merupakan salah satu bentuk dari budaya organisasi, dan sikap sebagaimana seharusnya seorang pegawai dalam menunjukkan komitmen terhadap organisasi atau instansi.

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, merupakan lokasi penelitian yang telah diobservasi oleh peneliti dengan fokus pada sumber daya manusia, dalam hal ini proses budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan sumber daya manusia pegawai yaitu, pertama peningkatan tingkat budaya organisasi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, fenomena ini dibuktikan dari beberapa kebijakan yang selalu ditanggapi secara acuh tak acuh oleh pegawai, salah satunya dalam mempraktikan budaya senyum, sapa dan salam.

Selanjutnya sikap kritis, siap, dan tanggap seiring berjalanya waktu, telah memudar sehingga dalam pengurusan dokumen catatan sipil ataupun penerbitan dokumen keluarga dan KTP, sering tertunda. Kedua kasus ini sebagai contoh dalam pelayanan terhadap masyarakat.

Ada juga kondisi dimana keakrabatan para pegawai tidak terlalu baik, dimana ketika ada sedikit kesalahan pahamam dapat berakibat pada kinerja dan kualitas pegawai. Sebagai contoh, beberapa pegawai jarang sekali bertukar

fikiran/berdiskusi atau *sharing* mengenai pekerjaan, terkait dengan masalah dan kelemahan dalam pekerjaannya. Beberapa hal diatas terjadi disebabkan oleh budaya dan komitmen organisasi yang kurang baik, serta suasana antara sesama pegawai belum begitu harmonis. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan uraian yang disampaikan, maka penulis mengangkat suatu penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara”**.

## 1.2

### 1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah garis besar dari suatu penelitian yang sedang dilakukan, yang didasari oleh observasi atau pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, serta didukung instrument penelitian yang terlebih dahulu telah dilaksanakan, sehingga menghasilkan pokok fokus dalam penelitian.

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki hubungan dengan permasalahan dan dibatasi agar tidak melenceng dari pembahasan dalam penelitian. Oleh sebab itu fokus penelitian dalam proposal ini adalah:

1. Kurangnya penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
2. Kurangnya komitmen pegawai tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
3. Dari kedua masalah diatas menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, yang berdampak pada pelayanan kepada masyarakat.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara?

### 1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah yang ingin dibatasi dan digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah, agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

Oleh karena itu batasan masalah hanya terfokus pada, “pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara”.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hasil atau bagaimana sesuatu akan diperoleh setelah penelitian selesai dilakukan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

3. Untuk mengetahui ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pengembangan teori mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai selain itu dapat bermfaat dalam ilmu-ilmu manajemen sumber daya manusia.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun beberapa hal manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis  
Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
2. Bagi Universitas Nias  
Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan bahan bacaan di perpustakaan di Universitas Nias.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian ini dapat menjadi panduan dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu kekurangan yang terdapat pada penelitian ini juga dapat menjadi sarana perbaikan untuk penelitian yang lebih baik kedepannya.

## 127 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan susunan dari isi tulisan secara berurut atau sitematik, dengan tujuan untuk mengungkapkan dan menguraikan secara garis besar tentang penelitian ini.

5 Adapun sistematika penulisan yang dimaksud adalah:

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang dari penelitian, identifikasi masalah dalam penelitian, rumusan masalah, batasan masalah agar pembahasan tidak melenceng dari fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai kajian teori, yang digunakan dalam penelitian ini, salah satunya mengemukakan mengenai teori penulisan, kerangka berfikir, hipotesis.

#### BAB III METODE PENELITIAN

20 Bab ini berisikan penjelasan mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, lokasi dan jadwal penelitian.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai pokok bahasan berupa pemaparan mengenai hasil dan pembahasannya meliputi temuan penelitian, deskripsi data, pengolahan data, pembahasan dan analisis hasil penelitian.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan tahap akhir yang berisikan mengenai kesimpulan dalam penelitian dan sebagai interpretasi maka dibutuhkan saran yang dapat memebangun.

#### 83 DAFTAR PUSTAKA

#### Lampiran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya merupakan penalaran dari akal sehat, budaya, dan apa pun yang telah tertanam dalam diri kita, serta sulit untuk dihilangkan adalah contoh dari budaya.

Menurut Koentjaraningrat (dalam Wijoyo dkk, 2021:44) mengartikan kebudayaan sebagai keseluruhan kegiatan dan daya manusia untuk menafsirkan dan memodifikasi alam. Secara harafiah budaya merupakan segala daya, upaya dan aktifitas manusia dalam mengelolah serta mengubah alam semesta. Budaya dewasa ini telah mempengaruhi setiap unsur, terutama dalam aspek sosial, ekonomi, politik, baik secara individu, kelompok organisasi.

Sedangkan menurut Suparlan (2020:14) Budaya adalah seluruh pengetahuan manusia yang diterapkan untuk memahami dan mengidentifikasi situasi dan lingkungan yang dihadapi manusia. Yang pada hakekatnya budaya dibentuk dari hati nurani.

Budaya organisasi merupakan keseluruhan kegiatan dan aktifitas yang berdasar dari sumber daya manusia dimana, mengenai budaya organisasi ini berkaitan erat dengan penemuan masalah, proses pemecahan masalah dan berakhir pada solusi pada suatu masalah tersebut.

Menurut Robbins (2019:23) budaya organisasi merupakan suatu istilah yang merujuk kepada proses dalam rangkain variabel perilaku atau kebiasaan sesuai dengan nilai-nilai, kepercayaan dan memiliki peran yang mendasar dalam suatu sistem manajemen organisasai. Secara sederhana dapat diartikan, budaya organisasi sebagai suatu perilaku dan sikap dasar yang berproses secara berulang-ulang sehingga menjadi kebiasaan, dan tumbuh dengan nilai kepercayaan.

Sedangkan Mochklas (2019:38) berpendapat bahwa “Budaya organisasi merupakan sistem kepercayaan, nilai-nilai, dan konvensi yang



tumbuh dalam suatu perusahaan, instansi, lembaga, kelompok yang berfungsi sebagai panduan perilaku bagi pegawainya untuk mengatasi tantangan baik melalui integrasi internal maupun eksternal. Hal ini dikenal dengan budaya organisasi.

Menurut Sutrisno (2020:2) <sup>6</sup> Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Maka dari penjelasan diatas diketahui bahwa budaya organisasi merupakan suatu sitem terpenting dalam perilaku organisasi yang didalamnya menjelaskan mengenai <sup>135</sup> sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan perilaku, kepercayaan, nilai-nilai, kebiasaan dalam ber-organisasi. Oleh karena setiap pegawai memiliki sikap, sifat dan kebiasaan dalam ber-organisasi yang berbeda-beda maka diperlukan manajemen dalam organisasi tersebut. Dengan harapan tujuan dari budaya organisasi dapat berjalan dengan baik.

### 2.1.2 Elemen Budaya Organisasi

Menurut Steers (2021:45) Elemen budaya organisasi merupakan suatu kondisi yang mencakup teknik dan perilaku manajemen, serta sikap, keyakinan, dan prinsip.

#### 1. Elemen Idealistik <sup>31</sup>

Elemen idealistik biasanya tidak didokumentasikan, terutama untuk organisasi kecil. Sebaliknya, nilai-nilai tersebut dipegang teguh oleh pendiri atau pemilik dan berbentuk doktrin, filosofi hidup pribadi, atau nilai-nilai individu yang memandu operasi organisasi sehari-hari. Tujuan dari komponen idealis ini adalah untuk memastikan bahwa ideologi organisasi ber <sup>93</sup> n lama, dan biasanya diartikulasikan secara eksplisit sebagai pernyataan visi atau misi organisasi.

#### 2. Elemen Behavioral,

Aspek behavioral adalah aspek yang terlihat <sup>93</sup> oleh mata yang tidak terlatih. Mereka juga dapat mengambil bentuk lain, seperti desain dan arsitektur agensi, dan memanifestasikan dirinya dalam



cara yang dapat dimengerti oleh orang-orang di luar organisasi, seperti logo atau jargon, tindakan sehari-hari para anggotanya, atau komunikasi, pakaian, dan perilaku mereka. Unsur-unsur ini sederhana untuk diamati, dipahami, dan ditafsirkan, meskipun penafsirannya terkadang berbeda dengan penafsiran mereka. <sup>31</sup> terlibat langsung dalam organisasi. Akibatnya, bagi pihak luar organisasi, elemen-elemen ini sering dianggap sebagai representasi budaya suatu organisasi.

### <sup>39</sup> 2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2021:14) ada beberapa bagian besar dari <sup>80</sup> fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. <sup>31</sup> Adanya budaya organisasi sebagai penghalang pembeda yang jelas <sup>6</sup> terhadap kelompok, organisasi, dan lingkungan lain. Serta sebagai identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok dan tidak dimiliki oleh kelompok atau organisasi lain mana pun.
2. Budaya organisasi, sebagai agen pengikat antar anggota kelompok dalam suatu organisasi. Anggota organisasi mempunyai komitmen kolektif pada bagian ini. Menjadi bagian atau bekerja di suatu perusahaan atau organisasi membuat mereka bangga. Para pekerja atau pegawai yakin bahwa mereka berkontribusi, bertanggung <sup>6</sup> jawab, dan menjadi bagian dari pertumbuhan perusahaan mereka.
3. Fungsi budaya organisasi, sebagai sarana mengendalikan dan <sup>6</sup> membentuk sikap dan tindakan individu dalam suatu organisasi. Budaya yang kuat menjamin bahwa setiap orang bergerak ke arah yang sama melalui penciptaan struktur, pengakuan tim, dan pemberdayaan anggota, serta perluasan mekanisme kontrol organisasi demi organisasi.
4. Budaya organisasi, sebagai koordinator. Telah muncul subkultur baru yang menjadikan budaya organisasi sebagai integrator. Situasi seperti ini biasanya muncul di bisnis besar ketika setiap divisi memiliki subkultur <sup>35</sup> sendiri.
5. Sebagai saluran dialog. Komunikasi antara atasan dan bawahan, <sup>6</sup> serta antar anggota organisasi, dapat difasilitasi oleh budaya organisasi. Kata-kata dan semua elemen komunikasi dan perilaku lainnya adalah contoh bagaimana budaya direpresentasikan dalam komunikasi.
6. Budaya organisasi, sebagai penghalang pemikiran kreatif. Inovasi juga mungkin terhambat oleh budaya organisasi. Hal ini terjadi ketika masalah yang mempengaruhi integrasi internal dan lingkungan eksternal tidak dapat diselesaikan dengan budaya perusahaan.

### <sup>63</sup> 2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2021:278) karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. **Aturan perilaku**, anggota suatu organisasi berkomunikasi satu sama lain menggunakan kata-kata, gagasan, dan adat istiadat yang biasanya dikaitkan dengan kesopanan dan perilaku.
2. Standar, standar perilaku yang menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dikenal sebagai standar prosedur operasional (SOP), dan standar tersebut ditemukan di banyak bisnis.
3. Nilai dominan, mendorong kelompok dan berharap bahwa organisasi anggota dapat berbagi prinsip.
4. Filasafat, adalah sebuah pemahaman mengenai pedoman yang membentuk kepercayaan organisasi dalam berurusan dengan pegawai, pegawai dan atau pelanggan.
5. Iklim organisasi, merupakan suasana umum yang diciptakan oleh lingkungan fisik baru, cara pegawai terlibat satu sama lain, dan cara pegawai berinteraksi dengan klien dan orang-orang dari luar perusahaan dikenal sebagai iklim organisasi.

### 2.1.5 **Indikator Budaya Organisasi**

108

Indikator budaya organisasi, menurut Robbins (2019:68) sebagai berikut:

1. Petunjuk, Sejauh mana suatu bisnis atau organisasi mampu mengartikulasikan tujuan dan hasil yang diharapkan dikenal sebagai kepemimpinan. Aspirasi tersebut dituangkan secara jelas dalam visi, tujuan, dan sasaran organisasi. Kinerja organisasi mungkin terpengaruh oleh masalah ini.
2. Integrasi, Sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong kerja terkoordinasi dalam bagian-bagian organisasinya disebut sebagai integrasi. Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat ditentukan oleh kekompakan unit-unit tersebut.
3. Pola komunikasi, Sejauh mana hierarki kekuasaan formal membatasi komunikasi. Struktur otoritas terkadang dapat menghambat aliran komunikasi antara manajer dan anggota staf atau antara bawahan dan atasan.
4. Kontrol, pada dasarnya hal ini meru<sup>74</sup>an batasan-batasan yang dibuat berupa aturan atau standar yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.
5. Dukungan manajemen, Tujuan dari dukungan manajemen adalah agar manajer dapat dengan jelas membantu, mendukung, dan membimbing bawahannya.
6. <sup>29</sup>ntitas, Identitas mengacu pada seberapa besar seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai individu dalam organisasi dan bukan sebagai anggota kelompok kerja atau keahlian tertentu.

## 2.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Ketika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi, itu berarti mereka mendukung tujuan organisasi dan ingin tetap terlibat. Orientasi nilai terhadap organisasi, atau komitmen, dapat dipahami sebagai demonstrasi

betapa serius, bijaksana, dan tinggi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan organisasinya.

Menurut Wibowo (2019:430) berpendapat bahwa “Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan”. Selain menerima hadiah atau reward, para pegawai akan memperoleh layanan berkualitas tinggi untuk mempertahankan status keanggotaan mereka, sebagai bentuk dari loyalitas dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wagiyono Dkk, (2020) berpendapat bahwa “Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibat dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi”. Hal ini juga dapat dipahami sebagai ekspresi loyalitas, kepercayaan, dan emosi positif lainnya yang dilakukan pegawai terhadap organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan, sadar dari seorang pegawai atau pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut dan berusaha dalam mempertahankan kedudukan keanggotaan itulah yang disebut dengan komitmen organisasi.

### 2.2.1 Karakteristik Komitmen Organisasi

Menurut Wirawan (2020:48) Karakteristik komitmen organisasi, sebagai berikut:

1. Karakteristik Pribadi individu, Karakteristik ini berhubungan dengan jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan lama waktu bekerja di suatu perusahaan merupakan contoh karakteristik demografi. Variabel disposisi mencakup karakter dan prinsip individu dalam suatu organisasi, seperti dorongan untuk berprestasi, etos kerja yang kuat, rasa kebersamaan, dan efikasi diri.
2. Karakteristik Organisasi, hal ini berhubungan dengan struktur organisasi, perumusan kebijakan organisasi, dan proses sosialisasi kebijakan organisasi yang merupakan contoh dari ciri-ciri organisasi.
3. Pengala Selama Berorganisasi, karakteristik ini berhubungan dengan pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

## 2.2.2 Faktor Terbentuknya Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2018:78) terbentuknya komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Kesadaran, Untuk menjalin keyakinan, keteguhan hati, dan kesinambungan jiwa yang bersangkutan, kesadaran merupakan faktor yang secara sadar menampilkan keadaan dan kondisi jiwa.
2. Aturan, Dalam hal ini, peraturan berfungsi sebagai pembatas dan pengendalian yang melarang, sehingga memerlukan pembuatan dan penegakan peraturan itu sendiri untuk memenuhi wewenang manajemen dan mengatur semua aspek di tempat kerja.
3. Pelayanan, Karena tujuan layanan terutama ditargetkan pada orang-orang dengan karakteristik dan keinginan yang multi-kompleks, umumnya hanya ada sedikit perbedaan dalam penerapannya.
4. Pendapatan, adalah penerimaan seseorang atas pembayaran dalam bentuk uang sebagai imbalan atas kerja kerasnya dan gagasan-gagasan yang telah mereka komitmenkan kepada individu atau organisasi lain.
5. Kemampuan dan Keterampilan, Komponen ini menilai kompetensi mendasar yang mempengaruhi keluaran individu. Ini adalah kualitas atau keadaan yang ditentukan oleh kapasitas individu untuk melakukan kegiatan atau ketentuan yang sudah ada.

## 2.2.3 Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan suatu kekayaan intelektual yang telah dimulai dengan mengacu batasan-batasan, nilai-nilai dan kaidah-kaidah yang berlaku dalam sumber daya manusia. Salah satu fungsi dari budaya organisasi adalah untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Komitmen organisasi, merupakan merupakan ukuran tentang keinginan pekerja, pegawai untuk tetap dalam perusahaan di masa depan dengan mengedapankan perasaan dalam hal kenyamanan, kepercayaan dan memiliki hak dan kewajiban. Selain menerima hadiah atau reward, para pegawai akan memperoleh layanan berkualitas tinggi untuk mempertahankan status keanggotaan mereka, sebagai bentuk dari loyalitas dalam pekerjaan mereka.

Hubungan dari variabel diatas, selain memiliki jaringan dalam manajemen sumber daya, budaya dan komitmen menciptakan pola sebab dan akibat. Diketahui bahwa dengan adanya budaya organisasi, secara afektif dan rasional akan menghasilkan komitmen organisasi kepada setia

pegawai. Budaya organisasi yang dimaksud, dalam hal ini menyangkut mengenai nilai, norma, kepercayaan dan tata cara dalam sumber daya manusia yang merujuk kepada **komitmen organisasi**.

#### 2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2018) Indikator **komitmen organisasi** dilihat dari jenisnya sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) indikator ini berhubungan dengan kesadaran pegawai, yang ditunjukkan atau dapat dinilai dengan seberapa kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam kerjanya.
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah kewajiban yang harus dijunjung tinggi oleh pegawai, mengharuskan mereka mempertahankan kesetiaan mereka.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*), merupakan Dedikasi seorang pegawai terhadap perusahaannya berasal dari rasa kewajibannya untuk terus bekerja di sana atas dasar moral atau etika, atau dari keyakinannya bahwa mereka memiliki kewajiban organisasi.

### 2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai suatu prestasi, pencapaian yang sukses, dan hasil kerja. Akan tetapi, kinerja sebenarnya memiliki definisi yang lebih luas; tidak hanya dievaluasi berdasarkan prestasi; sebaliknya, suatu proses diikuti untuk mencapai tujuan. Secara sederhananya kinerja atau *performance* dapat juga diartikan sebagai hasil dari kerja atau secara sederhana dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau prestasi kerja.

Edison dkk (2022:190) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian dari suatu prosedur yang diacu dan dievaluasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan batasan-batasan yang harus dicapai dan yang berpedoman pada perjanjian kinerja yang telah ditentukan. Sudut pandang di atas menunjukkan sejauh mana dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Bangun (2019:231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan,

dimana suatu pekerjaan mempunyai syarat tertentu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Dalam hal ini kinerja individu sebagai suatu tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat kita pahami bersama bahwa ada prosedur atau elemen yang mempengaruhi pencapaian dalam kinerja pegawai dan telah disampaikan pada dua penjelasan ahli yang disebutkan di atas. Peningkatan tingkat kekuatan dan kualitas pegawai berkorelasi dengan kinerja positif. Maka dari pada itu dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai yang disesuaikan dengan peran atau tanggung jawabnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

### 2.3.1 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (abilty) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas 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 pleace, the man on the right job).
- b. Faktor Motivasi  
Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).
- c. Sikap mental  
merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

### 2.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2018:97) penilaian kinerja adalah tindakan dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menilai kinerja dan perilaku anggota staf dan memutuskan kebijakan baru.



Evaluasi adalah proses menganalisis, mengevaluasi, atau menetapkan nilai, karakter, atau kedudukan berbagai item, orang, atau komoditas.

<sup>30</sup> Penilaian kinerja pegawai memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, yaitu

1. Administratif,
  - a. Sebagai dasar dalam memberikan promosi atau pemecatan pegawai.
  - b. Kompensasi, dalam hal ini berkaitan dengan gaji yang seharusnya di berikan untuk suatu <sup>11</sup> pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas.
  - c. Sistem dalam orientasi kinerja berdasarkan kinerja pegawai.
  - d. Pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan dan penugasan pada tugas.
2. Penggunaan pengembangan,
  - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai.
  - b. Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai.
  - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik.
  - d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

### 2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

<sup>131</sup> Tujuan penilaian kinerja pegawai adalah untuk mengevaluasi kinerja yang telah dilakukan atau dilaksanakan, oleh pimpinan organisasi, pegawai.

Wirawan (2020:43) Penilaian kinerja adalah seni dalam memberikan pandangan objektif terhadap kinerja pegawai dalam kaitannya dengan seperangkat standar, tata tertib dan hasilnya.

<sup>12</sup> Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, di mana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan.

Menurut Wirawan (2020:45) Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk penilaian kinerja pegawai:

- a. Penilaian kinerja menawarkan data yang diperhitungkan untuk menentukan gaji dan promosi.
- b. Dengan bantuan penilaian kinerja, manajer dan staf dapat merefleksikan dan mengevaluasi perilaku mereka saat ini baik positif maupun negatif dan menyusun ulang perilaku tersebut sedemikian rupa sehingga memajukan budaya organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- d. Saat ini, evaluasi kinerja sangat penting bagi semua organisasi, terutama bagi organisasi bisnis, mengingat persaingan yang ketat di antara mereka.
- e. Pemerintah akan menerima masukan mengenai keadaan korporasi melalui hasil evaluasi kinerja tambahan. Hal ini melibatkan kontribusi terhadap evaluasi kinerja perusahaan oleh lembaga pemberi pinjaman.

#### 2.3.4 Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja adalah proses pembuatan rencana kinerja yang menguraikan tujuan dan inisiatif yang dijabarkan dalam rencana strategis. Rencana ini kemudian dilaksanakan oleh lembaga pemerintah melalui berbagai inisiatif tahunan.

Wibowo (2022:59) Perencanaan kinerja pegawai adalah proses kolaboratif antara manajer dan pegawai yang bertujuan untuk menetapkan harapan untuk tahun mendatang, menentukan kriteria kinerja, menentukan tantangan dan merancang solusi, serta menumbuhkan saling pengertian tentang sifat pekerjaan.

Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan dalam bentuk outcomes atau manfaat. Sebagai kesimpulan proses perencanaan kinerja diharapkan tugas pekerjaan dan sasaran pekerja akan sejalan dengan tujuan dan sasaran unit kerja dan perusahaan. Pekerja akan memahami hubungan antara tanggung jawabnya dengan tujuan menyeluruh.



Pengembangan sumber daya manusia dan perencanaan kinerja pegawai mencakup pembuatan target kinerja yang logis untuk masing-masing pegawai serta kelompok secara keseluruhan, dan memutuskan rencana kinerja yang membuat harapan terlihat jelas bagi semua pihak. Perencanaan kinerja memberikan kesempatan kepada pemimpin untuk berbicara dengan pegawai tentang apa yang diharapkan perusahaan dari mereka dan bagaimana sasaran kinerja masing-masing sesuai dengan rencana bisnis departemen dan tujuan keseluruhan.

54

### 2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2019:205) untuk mengukur kinerja pegawai terdapat beberapa indikator yang digunakan antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas,  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas,  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan 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.
4. Efektivitas,  
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Kinerja,  
Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

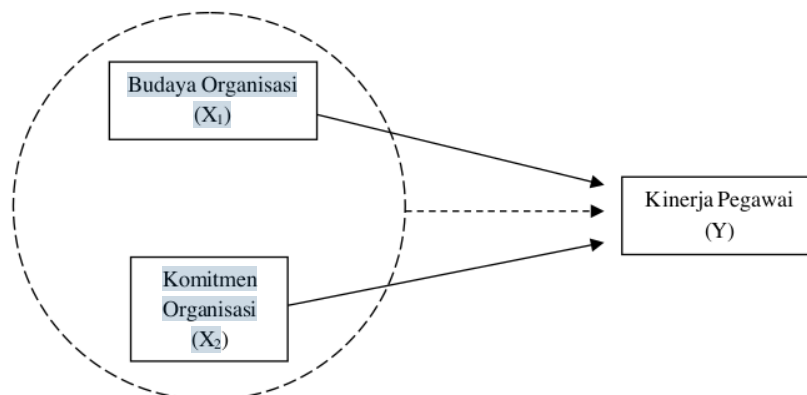
## 2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Hardani & Dkk, (2020:56) kerangka pemikiran penelitian bertujuan untuk menciptakan teori yang akan menjelaskan keterkaitan antar variabel yang diteliti, maka suatu perbincangan disarikan dan disajikan sebagai indikator dan asumsi yang mendasari kerangka penelitian.

Kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan antara berbagai teori merupakan format kerangka pemikiran. Banyak elemen telah diakui sebagai topik penting untuk diskusi studi.

41  
 Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu: Budaya Organisasi ( $X_1$ ),  
 104  
 Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan bagan sebagai  
 berikut:

**Bagan 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : diolah oleh penulis 2023

Keterangan:

- - - - - Simultan

→ : Parsial

Dimana pada gambar di atas merupakan kerangka yang akan dibuktikan oleh peneliti mengenai ada atau tidak Budaya Organisasi ( $X_1$ ) memiliki hubungan dengan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara parsial, sedangkan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel bebas, Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dan membentuk hubungan simultan atau secara seluruh.

6  
 Budaya Organisasi ( $X_1$ ) merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk

memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan secara sadar, oleh seorang pegawai, pekerja atau pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berupaya dalam mempertahankan posisi keanggotaannya tersebut.

Kinerja Pegawai ( $Y$ ) merupakan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2.5 Hipotesis

Menurut Sudjana (2020:54) menyatakan bahwa<sup>45</sup> Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan sementara terhadap sesuatu hal yang dibuat. Secara umum asumsi ini yang akan menjelaskan mengenai dugaan terhadap suatu kasus, fenomena atau kejadian yang dibahas dalam suatu penelitian.

Sedangkan Suryabrata (2021:71) bahwa “Hipotesis merupakan kebenaran sementara bersifat tentatif (*tentative proposition*), dari berbagai asumsi-asumsi yang ditemu oleh peneliti dilapangan dan akan dibuktikan kebenarannya”

<sup>47</sup> Berdasarkan pendapat di atas maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini yaitu, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara”.

<sup>3</sup>  
 $H_1$      $H_a =$     Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

$H_0 =$     Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

<sup>3</sup>  
 $H_2$      $H_a =$     Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

$H_0$  = Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

$H_3$   $H_a$  = Ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

23  
2.6

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan yang berisikan perbandingan, persamaan dan perbedaan tentang penelitian sebelumnya.

Harefa & Zalukhu (2021:27-34) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Nias Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Nias Utara.

Dengan analisis sebagai berikut, sampel penelitian sama dengan jumlah populasi sebanyak 14 orang, Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif (*Inferest*), dengan proses data yang dikumpulkan diverifikasi, validasi, reliabilitas dan uji hipotesis menggunakan uji t. Berdasarkan pengolahan data distribusi t dengan dk = 12 dan taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel} = 2,178$ .

Dengan hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 56% pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.908 > 2,178$ ), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Nias Utara.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Hamatek Indo Bekasi”.

Penelitian dilaksanakan di PT Hamatek Indo bagian lapangan atau workshop dengan jabatan Fitter dan Semi Fitter. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi penelitian ini adalah 114 orang pegawai PT. Hamatek Indo. Teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik Disproportionate Stratified Random Sampling. Penelitian ini membahas mengenai tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi yang seringkali bersumber dari masalah-masalah yang terkait dengan manusia. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui seberapa signifikan atau nilai kontribusi dari kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Oupen & Yudana (2020) Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SD Gugus III Kecamatan Buleleng yang berjumlah 153 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil menggunakan teknik proporsional random sampling, sebanyak 40 orang guru.

Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi 29,26%. (2) terdapat kontribusi yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi 30,25%. (3) terdapat kontribusi disiplin kerja terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi 16,56%. (4) terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi 25,30%. (5) Secara bersama-sama terdapat

kontribusi yang signifikan kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi 53,66%.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sarumaha (2022) dengan judul, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif asosiatif.

Dalam penelitian ini, dua jenis data berbeda digunakan: primer dan sekunder. Kantor Kecamatan Telukdalam, Kabupaten Nias Selatan, yang terletak di Jalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam, menjadi tempat dilakukannya penelitian mengenai topik tersebut. Populasi penelitian adalah pekerja di Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 35 orang. Kuesioner, tinjauan literatur, dan metode observasi digunakan dalam prosedur pengumpulan data.

Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang disebabkan oleh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan signifikan keseluruhan, berdasarkan hasil uji simultan, terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} (15,001) > F_{tabel} (3,295)$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muis & Fahmi (2018) dengan judul, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan saling mempengaruhi. Jumlah seluruh objek penelitian dikenal dengan istilah populasi, sebanyak enam puluh pekerja di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan yang dilibatkan dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak melibatkan pengambilan sampel karena sedikitnya jumlah pegawai dalam organisasi. Jadi sampel penelitian ini

adalah seluruh pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan yang berjumlah 60 orang. Wawancara, studi dokumentasi, dan daftar pertanyaan (kuesioner) merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data. Sementara itu, digunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta komitmen dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersamaan.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

NAMA/JUDUL	PERSAMAN	PERBEDAAN
Harefa & Zalukhu (2021:27-34) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Nias Utara”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sama-sama membahas mengenai Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi</li> <li>Metode penelitian menggunakan jenis penelitian “Kuantitatif”</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Lokasi Penelitian</li> <li>Populasi dan sampel</li> </ol>
Aulia (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sama-sama membahas mengenai Komitmen Organisasi</li> <li>Metode penelitian menggunakan jenis penelitian “Kuantitatif”</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Lokasi</li> <li>Objek penelitian yang berbeda</li> </ol>



Pegawai PT. Hamatek Indo Bekasi”		
Oupen & Yudana (2020) dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD” 16	1. Sama-sama membahas mengenai Budaya Organisasi. 2. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian “Kuantitatif” 90	1. Lokasi Penelitian 2. Populasi dan sampel
Sarumaha (2022) Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai”. 12	1. Sama-sama membahas mengenai Budaya Organisasi, Komitemen Organisasi, dan Kinerja Pegawai. 2. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian “Kuantitatif” 33	1. Lokasi Penelitian 2. Populasi dan sampel 18
Muis & Fahmi (2018) dengan judul, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”.	1. Sama-sama membahas mengenai Budaya Organisasi, Komitemen Organisasi, dan Kinerja Pegawai. 2. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian “Kuantitatif” 33	1. Lokasi Penelitian 2. Populasi dan sampel

Sumber : diolah oleh penulis 2024



## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam rangka mencari, mengetahui, dengan tujuan agar menemukan ilmu pengetahuan dengan cara yang ilmiah dan tersusun secara sistematis.

Menurut Yusuf (2019:23) dalam bukunya berjudul “Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan” secara umum penelitian dibagi dalam 3 jenis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang datanya adalah data kualitatif sehingga analisisnya juga analisis kualitatif (*deskriptif*).
2. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (*inferensi*). Dalam prosesnya diolah secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Maka dapat disimpulkan kuantitatif tidak berbicara mengenai perbandingan teori yang akan menghasilkan suatu teori baru, melainkan untuk mengetahui suatu nilai kecenderungan suatu fenomena yang mempengaruhi suatu objek.
3. Penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif (*mix method*) adalah penelitian yang datanya terdiri dari penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif sehingga analisis datanya pun menggunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Penelitian metode campuran (*mixed methods research design*) adalah suatu prosedur untuk mengumpulkan, menganalisis, “dan mencampur” metode kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian atau serangkaian penelitian untuk memahami permasalahan penelitian.

Berdasarkan dari judul penelitian ini maka, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.

### 3.2 Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2018:123) “Variabel penelitian adalah sebuah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai”. Dapat diartikan bahwa variabel merupakan suatu konsep awal yang akan dikembangkan berdasarkan kebutuhan, keperluan dalam suatu penelitian.

Menurut Sugeng (2020:28) ada beberapa jenis variabel dilihat dari keperluan dan kegunaan dalam suatu penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel *independent* atau variabel bebas, merupakan variabel yang terjadi karena adanya suatu perubahan atau memberikan pengaruh kepada variabel *dependent*. Dalam penelitian biasanya ditandai dengan kata pengaruh, dampak.
2. Variabel *dependent* atau variabel terikat, merupakan variabel yang tidak dapat diubah atau terikat dan bersifat *absolut*.
3. Variabel *moderator*, merupakan jenis variabel yang secara keseluruhan memiliki hubungan dengan variabel terikat atau bebas dalam ukuran seberapa lemah atau kuatnya variabel tersebut.
4. Variabel *intervening*, merupakan variabel dengan nilai infinity ( $\infty$ ) atau tidak dapat diteliti, atau tidak memiliki ukuran.
5. Variabel *controlling*, merupakan variabel yang berperan sebagai batasan-batasan bagi variabel terikat dan terikat, dengan tujuan supaya tidak terkontaminasi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam suatu penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui ada 5 jenis dan bentuk dari variabel penelitian, akan tetapi secara umum variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel *independent* atau bebas dan variabel *dependent* atau terikat.

### 3.2.1 Identifikasi Variabel

Menurut Benu (2019:34) bahwa ada suatu hubungan yang terdapat diantara dua variabel. Dalam penelitian ini variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan variabel Y memiliki hubungan keterkaitan yaitu variabel  $X_1$ ,  $X_2$  merupakan variabel bebas (*Independen*) dan juga merupakan variabel sebab terjadinya. Sedangkan variabel Y merupakan variabel terikat (*Dependen*) dan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ .

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Variabel bebas/ $X_1$  (*independen*) adalah Budaya Organisasi, merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara

yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

2. Variabel bebas/ $X_2$  (*independen*) adalah Komitmen Organisasi, merupakan suatu keinginan secara sadar, oleh seorang pegawai, pekerja atau karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berupaya dalam mempertahankan posisi keanggotaanya tersebut.
3. Variabel terikat (*dependen*) adalah Kinerja Pegawai, merupakan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 3.2.2 Indikator Variabel

Menurut Mustakini (2018) Indikator adalah variabel-variabel yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada penggunaannya tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi.

Adapun indikator dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y sebagai berikut;

- a. Variabel  $X_1$  Budaya Organisasi, menurut Robbins (2019:68) sebagai berikut:
  1. Petunjuk, Sejauh mana suatu bisnis atau organisasi mampu mengartikulasikan tujuan dan hasil yang diharapkan dikenal sebagai kepemimpinan. Aspirasi tersebut dituangkan secara jelas dalam visi, tujuan, dan sasaran organisasi. Kinerja organisasi mungkin terpengaruh oleh masalah ini.
  2. Intergrasi, Sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong kerja terkoordinasi dalam bagian-bagian organisasinya disebut sebagai integrasi. Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat ditentukan oleh kekompakan unit-unit tersebut.
  3. Pola komunikasi, Sejauh mana hierarki kekuasaan formal membatasi komunikasi. Struktur otoritas terkadang dapat menghambat aliran komunikasi antara manajer dan anggota staf atau antara bawahan dan atasan.
  4. Kontrol, pada dasarnya hal ini meru an batasan-batasan yang dibuat berupa aturan atau standar yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.
  5. Dukungan manajemen, Tujuan dari dukungan manajemen adalah agar manajer dapat dengan jelas membantu, mendukung, dan membimbing bawahannya.
  6. Identitas Identitas mengacu pada seberapa besar seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi

dirinya sebagai individu dalam organisasi dan bukan sebagai anggota kelompok kerja atau keahlian tertentu.

b. Variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi) Robbins (2018) Indikator komitmen organisasi dilihat dari jenisnya sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) indikator ini berhubungan dengan kesadaran pegawai, yang ditunjukkan atau dapat dinilai dengan seberapa kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam kerjanya.
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah kewajiban yang harus dijunjung tinggi oleh pegawai, mengharuskan mereka mempertahankan kesetiaan mereka.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*), merupakan Dedikasi seorang pegawai terhadap perusahaannya berasal dari rasa kewajibannya untuk terus bekerja di sana atas dasar moral atau etika, atau dari keyakinannya bahwa mereka memiliki kewajiban organisasi.

c. Variabel Y Menurut Robbins (2019:205) untuk mengukur kinerja pegawai terdapat beberapa indikator yang digunakan antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempumaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Kinerja, Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

### 3.2.3 Defenisi Operasional

Menurut Hardani & Dkk (2020:89) Defenisi operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan tujuan selain memberikan arti sederhana, defenisi operasional juga bertujuan untuk memberikan spesifikasi terhadap ukuran suatu konsep pernyataan atau pertanyaan ilmiah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka defenisi operasional pada penelitian dapat disimak pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan	Item
Budaya Organisasi, merupakan sikap, kebiasaan dalam berorganisasi dan dilakukan secara berulang-ulang sehingga menjadi kebiasaan.	Petunjuk	Visi, tujuan, dan sasaran organisasi.	1,2
	Intergrasi	Sejauh mana dalam memcerminkan sikap kooperatif dalam berorganisasi.	3
	Pola komunikasi	Tata cara dalam berkomunikasi.	4,5
	Kontrol	Merupakan batasan-batasan yang dibuat berupa aturan atau standar yang berlaku dalam suatu organisasi	6
	Dukungan manajemen	Dalam sebuah <b>128</b> em, ada suatu struktur yang dapat digunakan agar kegiatan dapat berjalan dengan baik.	7,8
	Identitas	Bentuk budaya organisasi dalam pengamalan identitas organisasi.	9,10
Komitemen Organisasi (X2), merupakan suatu keinginan secara sadar, oleh seorang pegawai, pekerja atau karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan berupaya dalam mempertahankan posisi keanggotaanya <b>22</b> sebut	Komitmen Afektif ( <i>affective commitment</i> )	Bagaimana proses dalam menjaga komitmen agar tetap kuat.	11,12, 13,
	Komitmen Berkelanjutan ( <i>continuance commitment</i> )	Komitmen yang harus ditanggung oleh pegawai yang melingkupi loyalitas yang harus dikorbankan, dalam hal berkelanjutan.	14,15, 16,17
	Komitmen Normatif ( <i>normative commitment</i> )	Merupakan komitmen yang harus dipertahankan, dalam kondisi apapun, dengan alasan etis, norma dan nilai-nilai lainnya.	18,19, 20
Kinerja Pegawai (Y), merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu	Kualitas,	Bentuk aktualisasi diri dengan mengutamakan keterampilan dan kemampuan pegawai	21,22
	Kuantitas	Jumlah siklus aktivitas <b>11</b> ng diselesaikan.	23,24
	Ketetapan Waktu	Pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan	25,26

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.		atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.	
	Efektivitas	Memaksimalkan juakitas dengan maksud menaikkan atau memanfaatkan setiap sumber daya.	27,28
	Komitmen Kinerja	Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.	29,30

Sumber: diolah oleh penulis 2024

12

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:40) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dari penjelasan diatas, maka sebelumnya lokasi penelitian berada di yang Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Dengan jumlah sebanyak 30 Orang.

Selain itu ada beberapa ketentuan populasi responden yang dikategorikan oleh penulis yang akan mengacu pada jumlah sampel yaitu:

1. Pegawai dengan status, PNS atau pegawai negeri sipil.
2. Aktif dalam kegiatan organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
3. Pegawai Negeri Sipil dengan masa bakti kurang lebih 2 tahun, hal ini berhubungan dengan komitmen organisasi.

20

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang



ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan tenaga atau waktu maupun kesanggupan, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi.

Menurut Arikunto (2016:134) “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Dari penjelasan diatas maka yang menjadi sampel dalam penelitian, adalah seluruh jumlah populasi yaitu, Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Dengan jumlah sebanyak 30 Orang.

### 3.4 Instrument Penelitian

Menurut Creswell (2018:38) Instrumen penelitian merupakan suatu alat ukur dalam metodologi penelitian kuantitatif, yang berguna untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti.

Menurut Arikunto (2016:54) kuesioner atau angket merupakan daftar dari pernyataan yang setiap alternatif jawabannya berhubungan dengan bahasan masalah yang sedang diteliti. Proses pengumpulan data dengan cara menyiapkan daftar pertanyaan dan diedarkan pada saat dilokasi penelitian sesuai dengan populasi dan sampel yang diteliti.

### 3.5 Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dimana data dalam penelitian diperoleh, dalam hal ini mengenai buku-buku dan data lapangan yang merupakan pendukung keabsahan suatu penelitian.

Menurut Suryabrata (2021:28) ada dua jenis data yang dilihat dari sumbernya dan sering digunakan dalam penelitian yaitu

1. Data Sekunder merupakan data yang bersumber dari catatan yang ada pada tempat penelitian, dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian peneliti memperoleh data melalui sumber seperti buku, laporan, jurnal dan *website* yang mendukung penelitian.
2. Data primer adalah data asli atau sebenarnya yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah

penelitiannya. Data primer juga disebut sebagai data yang bersifat *up to* data atau sesuai dengan yang terjadi dilapangan. Pengumpulan data primer dilaksanakan dengan disebarkannya angket atau kuesioner.

Berdasarkan penjelasan di atas, kedua sumber data ini digunakan dalam rancangan penelitian ini, data bersumber dari hasil observasi lapangan serta didukung oleh media dan buku-buku pedoman penelitian.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Hasan (2017:13) menyatakan bahwa: “Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan (*observation*), angket (*kuesioner*), dokumentasi, dan gabungan keempatnya”.

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yakni:

- a. Pengamatan (*observation*), yaitu teknik pengumpulan data secara langsung di lapangan terhadap gejala-gejala atau fakta yang terdapat di lokasi penelitian.
- b. Angket (*kuesioner*), yaitu teknik pengumpulan data dengan mengedarkan angket/*kuesioner* kepada responden. Jawaban responden atas angket yang telah diedarkan oleh penulis, diolah dan dianalisis dengan teknik analisa yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Verifikasi Data

Verifikasi data dibutuhkan untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan pengelolaan data yang salah, maka penulis terlebih dahulu mengecek kembali angket yang telah diperoleh dari responden apakah sesuai dengan petunjuk atau tidak, sehingga penulis juga mengetahui angket mana yang telah dijawab dan belum terjawab oleh responden.



Tentunya tahap ini dibutuhkan agar tidak ada yang mengalami *error function* atau data cacat yang terkendala sehingga tidak dapat diproses dengan alat pengolahan data.

### 3.7.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah suatu ukuran yang digunakan dalam menentukan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

Angket yang diedarkan kepada responden memiliki 5 (Lima) pilihan jawaban, serta memiliki bobot yang berbeda-beda yaitu SS dengan skor 4, S dengan skor 3, TS dengan skor 2 dan TST dengan skor 1.

### 3.7.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Arikunto (2019:124) “Instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan penting yaitu valid dan reliabel”.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah item pernyataan atau instrument atau kuesioner dikatakan sah atau valid apabila item pernyataan atau instrument atau kuesioner tersebut mampu menunjukan kecenderungan nilai kebenaran.

Untuk mencari nilai validitas sebuah item pernyataan atau instrument atau kuesioner, maka diberlakukan proses *corrected item-total correlation* dengan cara nilai atau setiap skor pada alternatif jawaban diproses terlebih dahulu di aplikasi *Microsoft excel*, setelah itu data yang didapatkan disubstitusikan pada program pengolah data statistik IBM SPSS *Statistics* dengan versi 26.

Maka **Sebuah item pernyataan atau instrument** atau **kuesioner** dikatakan sah atau valid apabila memenuhi kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau nilai *instrument* lebih besar dari nilai *r* tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021:45) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu **kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk**. Variabel dalam penelitian akan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan menunjukkan nilai konsisten atau stabil, yang terukur secara periodik.

Untuk mencari nilai reliabel, data yang sudah diproses terlebih dahulu di aplikasi *Microsoft excel*, disubtitusikan pada program pengolah data statistik IBM SPSS *Statistics* dengan tipe 26. Dengan menggunakan analisis reliabilitas *Cronbach Alpha*.

Menurut Sugiyono (2018:220) Adapun ketentuan yang harus diketahui

1. Apabila hasil  $\alpha \leq 0,6$  (nilai *alpha* lebih kecil dari 0,6), maka hasil perhitungannya **tidak konsisten/tidak reliabel**.
2. Apabila hasil  $\alpha \geq 0,6$  (nilai *alpha* lebih besar dari 0,6), maka hasil perhitungannya **konsisten/reliabel**.

### 3.7.4 Koefisien Korelasi

Uji korelasi SPSS adalah salah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel.

Menurut Ghozali (2021:66) Uji korelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasilnya dinyatakan dalam koefisien korelasi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Variabel  $Y$ , **dinyatakan memiliki hubungan** apabila nilai hitung berada diantara -1 hingga 1.

- 92
2. Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Variabel  $Y$ , dinyatakan tidak memiliki hubungan apabila nilai hitung 0.

### 10 3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel  $X$  terhadap  $Y$ . Disebut juga koefisien penentu dilambangkan dengan  $K.D.$  maka pada penulisan ini koefisien determinan digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ . Dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

$r^2$  = Nilai koefisien  $x$  dan  $y$

100% = Persent

### 3.7.6 Uji Asumsi Klasik

#### 1 a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2021:149) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

1 Uji ini diperlukan karena semua perhitungan *statistic parametric* memiliki asumsi normalitas sebaran. Dengan ketentuan sebagai berikut

- 17 1. jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari ( $<$ ) 0,5 maka dapat dikatakan distribusi data tidak normal.
2. jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari ( $>$ ) 0,5 maka distribusi data adalah normal.

1 Pendekatan atau rumus yang digunakan dalam mencari nilai uji normalitas data adalah *Kolmogorov-smirnov*, dengan ketentuan jika

nilai signifikansi (Sig) lebih dari ( $>$ ) 0,5 maka distribusi data adalah normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (*independent*). Jika ditemukan ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka dapat dinyatakan adanya gejala multikolinear pada penelitian.

Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Di antara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan.

### 3.7.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu pengolahan data secara statistik dimana pengujian ini bertujuan untuk mengambil suatu keputusan mengenai asumsi-asumsi atau dapat berupa uji kebenaran mengenai fenomena yang terjadi.

Menurut Moloeng (2020:43) Uji hipotesis merupakan suatu keharusan dalam penelitian secara kuantitatif, hal ini bertujuan untuk menentukan keputusan berupa nilai signifikan yang mempengaruhi suatu fenomena, baik secara parsial atau hubungan antar variabel X dan simultan hubungan antara seluruh variabel independen terhadap variabel terikat (Y) atau dependen.

Berhubungan dalam rancangan penelitian ini terdapat 3 variabel, maka penulis menggunakan uji t dan uji f, sebagai berikut:

#### 1. Uji Parsial (uji t)

Uji Parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang disebabkan oleh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  atau variabel

*independent* terhadap variabel Y atau *dependent*. Dengan ketentuan berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Maka variabel  $X_1, X_2$  tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
  - b. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka variabel  $X_1, X_2$  memiliki (ada) berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Uji Simultan (uji  $f$ )

Berbeda dengan uji  $t$  atau parsial, uji  $f$  diberlakukan untuk semua variabel X (*independent*) terhadap variabel Y (*dependent*). Tujuan dari uji simultan (uji  $f$ ) adalah untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel *dependent* dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Maka variabel  $X_1, X_2$  tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka variabel  $X_1, X_2$  memiliki (ada) berpengaruh terhadap variabel Y.

Kedua proses perhitungan diatas menggunakan aplikasi pengolahan data sebelum disubstitusikan kedalam aplikasi SPSS, terlebih dahulu data di verifikasi melalui aplikasi *Microsoft excel*.

### 3.8 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. yang beralamat di Jln. Lawira Satua, Kecamatan Lotu, Kode Pos. 22851

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di lokasi penelitian berdasarkan topik dan lokasi yang telah ditetapkan, yaitu di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, yang beralamat di Jln. Lawira Satua, Kecamatan Lotu, Kode Pos. 22851

94

#### 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

58

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, merupakan salah satu kantor yang berada di bawah pemerintahan Kabupaten Nias Utara dan menjadi penunjang pemerintahan bagian administrasi, kependudukan dan pencatatan sipil.

26

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara mempunyai tugas melakukan perumusan kebijakan daerah di bidang bina pendaftaran penduduk, bina pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan data kependudukan dan hubungan antar lembaga di Kabupaten Nias Utara. Sasaran Strategis yang ingin dicapai dalam Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, dengan dukungan database yang akurat dan terpercaya adalah:

40

1. Meningkatnya kualitas database kependudukan nasional sebagai dasar penerbitan dokumen kependudukan.
2. Meningkatnya pendayagunaan database kependudukan nasional bagi pelayanan publik dan kepentingan pembangunan nasional.
3. Selain itu ada tugas yang diberikan secara kusus dalam pencatatan sipil, akta perkawinan dan catatan penting lainnya, serta menyederhanakan pengurusan Akta Nikah.

Pemilihan lokasi penelitian oleh penulis dikarenakan beberapa alasan yang berhubungan dengan judul penelitian, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas

Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, yang sebelumnya telah dipaparkan pada latar belakang penelitian.

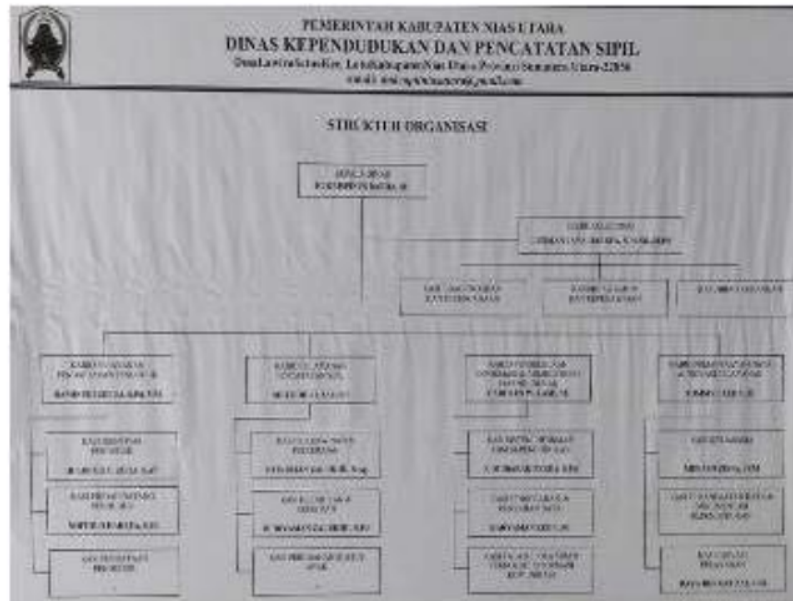
#### 4.1.1.1 <sup>62</sup> Visi dan Misi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

Visi dan misi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, menyesuaikan dengan visi dan misi pemerintah daerah sebagai berikut:

1. <sup>26</sup> **Visi**  
“Terwujudnya Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Nias Utara Melalui Percepatan Pembangunan Infrastruktur dan Perbaikan Tata Kelola Pemerintah”.
  
2. **Misi**
  - a. Mewujudkan percepatan pembangunan infrastruktur
  - b. Mewujudkan tata kelola pemerintahan berkualitas dengan prinsip-prinsip *Good Governance*
  - c. Mewujudkan masyarakat yang sehat, cerdas, produktif dan inovatif
  - d. Mewujudkan masyarakat sejahtera
  - e. Mewujudkan masyarakat yang tertib
  - f. Mewujudkan pembangunan berwawasan lingkungan.

#### 4.1.1.2 <sup>58</sup> Bagan Struktur Organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

**Gambar 4.1** Struktur Organisasi Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Nias Utara.



Sumber: Papan Informasi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Nias Utara 2024.

#### 4.1.2 <sup>60</sup> Gambaran Umum Responden

Penelitian ini terlaksana dengan baik karena adanya dukungan dari lokasi dan orang-orang yang berada pada lokasi penelitian tersebut sebagai responden yang memberikan data dan informasi terkait tentang “Pengaruh <sup>3</sup> Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara”.

Selain itu ada beberapa ketentuan populasi responden yang dikategorikan oleh penulis yang akan mengacu pada jumlah sampel yaitu:

1. Pegawai dengan status, PNS atau pegawai negeri sipil.
2. Aktif dalam kegiatan organisasi di Kantor Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.



3. Pegawai Negeri Sipil dengan masa bakti kurang lebih 2 tahun, hal ini berhubungan dengan komitmen organisasi.

#### 4.1.2.1 Karakteristik Umur Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang umur responden yaitu Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden**

Rentang Umur	Jumlah Responden	Persentase
10-29 tahun	6	20%
30-39 tahun	6	20%
40-49 tahun	15	48%
≥ 50 tahun	3	12%
Total	30	100%

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti 2024.

#### 4.1.2.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
Laki-laki	18	78%
Perempuan	12	22%
Total	30	100%

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti 2024.

### 4.1.2.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan dari Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA/Sederajat	9	30%
S-1	15	83%
S-2	4	6%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti 2024.

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Verifikasi Data

Berdasarkan tahapan dalam pengolahan data hasil penelitian yang diawali dengan verifikasi data yang telah diperoleh merupakan kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk memastikan dan mengecek semua daftar pernyataan angket yang telah disiapkan.

Kemudian, penulis mengadakan analisa angket tersebut guna mengetahui apakah angket yang telah diedarkan telah memenuhi syarat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

Dari hasil verifikasi data, didapatkan bahwa angket yang telah diedarkan kepada 30 orang responden telah dikembalikan secara utuh dalam keadaan dan kondisi baik, serta diisi sesuai dengan petunjuk pengisian yang diberikan, untuk itu hasil angket yang telah diterima peneliti dari responden selanjutnya diolah sebagai bahan analisa dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini ada 3 (dua) Variabel yaitu Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Kinerja Pegawai (Y) sehingga dalam pendistribusian angket kepada para responden sebanyak 30 orang berdasarkan pada variabel penelitian, seluruhnya terdiri dari 10 butir soal/item variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan variabel (Y) sebanyak 10 butir item soal, semua telah dijawab dengan lengkap oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisian, sebagaimana pada tabel di bawah:

**Tabel 4.4**  
**Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif Jawaban Variabel X<sub>1</sub>**

No Res.	Butir Soal										Skor
	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5	X-6	X-7	X-8	X-9	X-10	
1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	31
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	29
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
18	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	24
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	25
21	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26
22	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
23	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36

26	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
28	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	32
29	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
30	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
Jlh	100	98	97	99	96	97	87	96	89	98	957

Sumber : Angket diolah oleh penulis 2024.

Pengolahan data tersebut di atas, penulis membuat rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan alternatif jawaban. Jika responden memilih alternatif SS = 4, alternatif S = 3, alternatif TS = 2, dan alternatif STS = 1, demikian juga dengan responden yang kedua sampai dengan responden yang ke tiga puluh.

Rekapitulasi jawaban disesuaikan dengan jumlah setiap opsi yang dipilih oleh setiap responden. Hasil dari rekapitulasi jawaban sesuai dengan alternatif jawaban sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif Jawaban Variabel  $X_1$**

No. Res	Alternatif				Jlh	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	2	8	0	0	10	32
2	4	6	0	0	10	34
3	0	10	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	0	8	2	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	3	3	0	10	31
8	7	3	0	0	10	37
9	2	6	2	0	10	30
10	6	4	0	0	10	36
11	1	5	4	0	10	27
12	7	3	0	0	10	37
13	4	6	0	0	10	34
14	8	2	0	0	10	38
15	9	1	0	0	10	39
16	1	7	2	0	10	29
17	4	6	0	0	10	34
18	0	4	6	0	10	24

19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	6	4	0	10	26
22	1	5	4	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30
24	0	8	2	0	10	28
25	6	4	0	0	10	36
26	0	5	5	0	10	25
27	6	4	0	0	10	36
28	5	2	3	0	10	32
29	7	3	0	0	10	37
30	2	6	2	0	10	30
Jumlah	106	145	49	0	150	957
Rata-rata	3,53	4,83	1,63	0,00	10,00	31,90

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa untuk jawaban alternatif SS responden memiliki rata-rata 3,53, untuk alternatif S rata-rata 4,83 untuk alternatif TS rata-rata 1,63 untuk alternatif STS rata-rata 0,00.

Selanjutnya pengolahan rekapitulasi jawaban responden, diberlakukan juga untuk variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi) sebagaimana pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif Jawaban Variabel  $X_2$**

No Res.	Butir Soal										Skor
	$X_{-1}$	$X_{-2}$	$X_{-3}$	$X_{-4}$	$X_{-5}$	$X_{-6}$	$X_{-7}$	$X_{-8}$	$X_{-9}$	$X_{-10}$	
1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	33
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
9	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	32
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	28

12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
18	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	25
21	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24
22	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
23	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27
25	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
28	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34
29	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
47 Jlh	100	98	97	96	95	94	94	100	88	97	959

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Hasil perhitungan jawaban Variabel  $X_2$ , sesuai dengan alternatif jawaban sebagaimana pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif Jawaban Variabel  $X_2$**

No. Res	Alternatif				Jlh	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	4	6	0	0	10	34
2	3	7	0	0	10	33
3	0	10	0	0	10	30
4	5	4	1	0	10	34
5	0	8	2	0	10	28
6	6	4	0	0	10	36
7	4	5	1	0	10	33
8	6	4	0	0	10	36
9	3	6	1	0	10	32
10	5	5	0	0	10	35
11	2	4	4	0	10	28

12	6	4	0	0	10	36
13	5	5	0	0	10	35
14	8	2	0	0	10	38
15	8	2	0	0	10	38
16	2	7	1	0	10	31
17	5	5	0	0	10	35
18	0	5	5	0	10	25
19	5	5	0	0	10	35
20	1	3	6	0	10	25
21	0	4	6	0	10	24
22	0	7	3	0	10	27
23	3	4	3	0	10	30
24	0	7	3	0	10	27
25	4	6	0	0	10	34
26	0	7	3	0	10	27
27	5	5	0	0	10	35
28	4	6	0	0	10	34
29	5	5	0	0	10	35
30	0	9	1	0	10	29
Jumlah	99	161	40	0	150	959
Rata-rata	3,30	5,37	1,33	0,00	10,00	31,97

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Dari tabel di atas diperoleh bahwa untuk jawaban alternatif SS responden memiliki rata-rata 3,30, untuk alternatif S rata-rata 5,37 untuk alternatif TS rata-rata 1,33 untuk alternatif STS rata-rata 0,00.

Hal yang serupa juga diberlakukan terhadap variabel Y atau Kinerja Pegawai, sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Jawaban Responden Sesuai Dengan**  
**Alternatif Jawaban Variabel Y**

No Res.	Butir Soal										Skor
	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5	X-6	X-7	X-8	X-9	X-10	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37

7	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	32	
8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38	
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30	
10	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37	
11	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	28	
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38	
13	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35	
14	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37	
15	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35	
18	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23	
19	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35	
20	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	24	
21	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27	
22	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	29	
23	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	29	
24	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27	
25	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	35	
26	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	26	
27	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37	
28	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	33	
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38	
30	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	31	
47	Jlh	102	96	98	97	99	101	88	94	90	96	961

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Hasil perhitungan jawaban Variabel Y, sesuai dengan alternatif jawaban sebagaimana pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel Y**

No. Res	Alternatif				Jlh	Skor
	SS	S	TS	STS		
1	1	9	0	0	10	31
2	1	9	0	0	10	31
3	0	10	0	0	10	30
4	6	3	1	0	10	35
5	0	10	0	0	10	30
6	7	3	0	0	10	37



7	5	2	3	0	10	32
8	8	2	0	0	10	38
9	2	6	2	0	10	30
10	7	3	0	0	10	37
11	1	6	3	0	10	28
12	8	2	0	0	10	38
13	5	5	0	0	10	35
14	7	3	0	0	10	37
15	5	5	0	0	10	35
16	0	8	2	0	10	28
17	5	5	0	0	10	35
18	0	3	7	0	10	23
19	5	5	0	0	10	35
20	1	2	7	0	10	24
21	0	7	3	0	10	27
22	2	5	3	0	10	29
23	2	5	3	0	10	29
24	0	7	3	0	10	27
25	6	3	1	0	10	35
26	0	6	4	0	10	26
27	7	3	0	0	10	37
28	5	3	2	0	10	33
29	8	2	0	0	10	38
30	2	7	1	0	10	31
Jumlah	106	149	45	0	300	961
Rata-rata	3,53	4,97	1,50	0,00	10,00	32,03

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Dapat diketahui dari tabel di atas diperoleh jawaban alternatif SS responden memiliki rata-rata 3,53 untuk alternatif S rata-rata 4,97 untuk alternatif TS rata-rata 1,50 untuk alternatif STS rata-rata 0,00.

#### 4.2.3 Statistik Deskriptif

Dalam memberikan gambaran umum dalam penelitian kuantitatif, maka diperlukan statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan nilai acuan berupa gambaran mengenai masalah yang diteliti.

Statistik deskriptif dibagi dalam beberapa kategori yang menjadi fokus dari nilai kecenderungan terhadap alternatif jawaban. Kategori yang

dimaksud adalah nilai maximum, minimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Statistik deskriptif selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	30	24	39	31,90	4,374
Komitmen Organisasi	30	24	38	31,97	4,064
Kinerja Pegawai	30	23	38	32,03	4,390
Total N ( <i>listwise</i> )	30				

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Budaya Organisasi sebesar 31,90 dengan standar deviasi 4,374. Selanjutnya hasil pengolahan untuk Komitmen Organisasi sebesar 31,97 dengan standar deviasi 4,064. Dan Kinerja Pegawai dengan rata-rata sebesar 32,03 dengan standar deviasi 4,390.

Dengan ketentuan *mean statistik deskriptif* > *mean teoritis* (10,00), dapat dikatakan baik. Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskriptif menunjukan gambaran penelitian baik, dengan nilai (31,90 – 32,03) > (10,00).

### 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan dalam mengukur ketetapan atau keabsahan suatu item atau butir pernyataan, yang berhubungan dengan dapat digunakan atau tidak suatu instrumen dalam penelitian kuantitatif. Adapun langkah yang harus dilakukan dengan mengorelasikan antar skor yang telah diperoleh pada masing-masing item pernyataan.

Setelah diketahui nilai valid atau keabsahannya, selanjutnya akan diberlakukan pengujian secara reliabel, tentunya hal ini dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar kekonsistenan instrumen dalam penelitian.

Menurut Ghozali (2021) suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Berikut akumulasi validitas dan reliabelitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Cronbach Alpha**

Variabel	Jumlah Item	Koefisien Corollate (r)	Cronbach Alpha	Ket.
Budaya Organisasi	10	0,488-0,750	0,833	Valid dan Reliabel
Intesitas Penggunaan Handphone	10	0,502-0,836	0,824	Valid dan Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,511-0,848	0,847	Valid dan Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Sebagaimana disajikan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang memenuhi dan berada di atas batas nilai  $r_{tabel}$  yaitu  $N = 30 = 0,361$ . Untuk pengolahan data menggunakan operasi aplikasi IBM SPSS versi, 26, dapat dilihat pada halaman lampiran.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan, uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

##### 4.4.1 Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui atau memastikan apakah variabel pada penelitian ini saling berdistribusi normal, maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* (1 sample KS) dengan melihat residual pada skor atau total akumulasi alternatif jawaban. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian yang dilaksanakan pada 12 Agustus dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	,151	30	,078	,947	30	,142
Komitmen Organisasi	,192	30	,006	,921	30	,028
Kinerja Pegawai	,184	30	,011	,939	30	,084

a. *Lilliefors Significance Correction*

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel independen Budaya Organisasi sebesar 0,78, Komitmen Organisasi sebesar 0,006 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,11.

Dengan demikian, data pada penelitian ini terdistribusi normal dengan nilai *sig ststistik probabilitas* ( $p$ ) > 0,05.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Gejala multikolinearitas dapat dilihat apabila ditemukan ada nilai *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila sebaliknya batas *tolerance* 0,1 dan batas VIF adalah 10. Dengan model *value* > 0,1 atau *value* < VIF, dapat disimpulkan tidak multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,186	8,687
	Komitmen Organisasi	,286	7,537

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan dari tabel di atas, maka diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas pada penelitian ini yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak satupun variabel bebas yang memiliki *value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas.

#### 4.4.3 Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak suatu nilai kesalahan pengganggu pada periode t korelasi yang telah didapat. Dengan korelasi kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari autokorelasi.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,950 <sup>a</sup>	,903	,896	1,417	1,241

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Tabel 4.14, menunjukkan nilai statistik D-W sebesar 1,241. Angka ini terletak diantara -2 dan +2, dari pengamatan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi negatif dalam penelitian ini.

#### 4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ), secara umum merupakan alat ukur dalam menyatakan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menyajikan 2 hasil uji koefisien determinasi, sebagai berikut:

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variasi (variabel) Budaya Organisasi

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 <sup>a</sup>	,903	,899	1,392

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,889. Hal ini berarti nilai determinasi apabila dipersenkan

berda pada nilai 89% dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai, dapat dijelaskan variabel Budaya Organisasi, sedangkan yang tidak dapat dijelaskan atau tidak termasuk sebesar 11%.

- b. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variasi (variabel) Komitmen Organisasi.

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.832	.826	1,830

<sup>140</sup> Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa koefisien determinasi berada pada nilai 0,826 dilihat pada kolom *Adjusted R Square*. Maka apabila dipersenkan, akan menunjukkan nilai 82% yang merupakan nilai variabel Komitmen Organisasi yang dapat dijelaskan. Sedangkan sisanya sebesar 18% tidak dapat dijelaskan atau tidak termasuk dalam pembahasan.

## 4.6 Pengujian Hipotesis

### 4.6.1 Uji *t* (Parsial)

Uji *t* dalam penelitian dibagi dalam hubungan, yang pertama ada pengaruh  $X_1$  Budaya Organisasi terhadap Y Kinerja Pegawai ( $X_1 \rightarrow Y$ ), dan  $X_2$  Komitmen Organisasi terhadap Y Kinerja Pegawai ( $X_2 \rightarrow Y$ ) dengan sebagai berikut

- Ketentuan  $Dk = N - 2$ ,
- Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

Pengolahan data berikut menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26, sebagai berikut:

#### 1. Uji Parsial ( $X_1 \rightarrow Y$ )

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.844	.406
Budaya Organisasi	16,134	.000

a. *Dependent Variable: Perilaku Sosial*

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Dengan berpedoman pada ketentuan maka nilai  $N=30-2$  maka  $N=28$ , dengan *sig* sebesar 0,05 maka diperoleh nilai harga kritik pada  $t_{tabel}$  adalah 2.048.

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) adalah 16.134 maka dengan hasil ini dapat dikatakan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) atau  $16.134 > 2.048$ .

Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka variabel  $X_1$  memiliki (ada) pengaruh terhadap variabel  $Y$ .

## 2. Uji Parsial ( $X_2 \rightarrow Y$ )

Sama halnya dengan ( $X_1 \rightarrow Y$ ), maka perhitungan data diberlakukan juga, untuk mengetahui adakah pengaruh variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 4.18**  
Hasil Uji *Coefficients*<sup>a</sup>

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	,197	,846
	Komitmen Organisasi	11,786	,000

a. *Dependent Variable: Perilaku Sosial*

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Dengan berpedoman pada ketentuan maka nilai  $N=30-2$  maka  $N=28$ , dengan *sig* sebesar 0,05 maka diperoleh nilai harga kritik pada  $t_{tabel}$  adalah 2.048.

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) adalah 11.786 maka dengan hasil ini dapat dikatakan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) atau  $11.786 > 2.048$ .

Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka variabel  $X_2$  memiliki (ada) pengaruh terhadap variabel  $Y$ .

#### 4.6.2 Uji $f$ (Simultan)

Uji  $f$  bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh signifikan antara 2 variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Ketentuan  $Df = N - 2$ ,
- Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504,768	2	252,384	125,729	,000 <sup>b</sup>
	Residual	54,199	27	2,007		
	Total	558,967	29			

a. Dependent Variable: Perilaku Sosial

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

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Dengan berpedoman pada ketentuan maka nilai  $N=30-2$  maka  $N=28$ , dengan sig sebesar 0,05 maka diperoleh nilai harga kritik pada  $f_{tabel}$  adalah 3.328.

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) adalah 125.729 maka dengan hasil ini dapat dikatakan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) atau  $125.729 > 3.328$ .

Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Maka variabel  $X_1, X_2$  memiliki (ada) pengaruh terhadap variabel  $Y$ .

#### 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis penelitian yang dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara dapat di kemukakan bahwa:



1. Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1-10 variabel  $X_1$  adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $((0,488-0,750) > 0,361)$ .
2. Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1-10 variabel  $X_2$  adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $((0,502-0,836) > 0,361)$ .
3. Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel  $Y$  (Kinerja Pegawai) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1-10 variabel  $Y$  adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $((0,511-0,848) > 0,361)$ .
4. Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi) memperoleh nilai sebesar 0,833 berarti dapat dipastikan bahwa angket yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $(0,833 > 0,361)$ .
5. Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi) memperoleh nilai sebesar 0,824 berarti dapat dipastikan bahwa angket yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $(0,824 > 0,361)$ .
6. Hasil perhitungan uji reliabilitas variabel  $Y$  (Kinerja Pegawai) memperoleh nilai sebesar 0,847 berarti dapat dipastikan bahwa angket yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $(0,847 > 0,361)$ .
7. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel independen Budaya Organisasi sebesar 0,78, Komitmen Organisasi sebesar 0,006 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,11. Dengan demikian, data pada penelitian ini terdistribusi normal dengan nilai sig statistik probabilitas  $(p) > 0,05$ .
8. Hasil perhitungan koefisien multikolinearitas diketahui bahwa tidak ada stupun dari variabel bebas pada penelitian ini yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak satupun variabel bebas yang memiliki *value*

lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas.

9. Perhitungan autokorelasi, digunakan untuk melihat apakah ada atau tidak suatu nilai kesalahan pengganggu pada periode  $t$  korelasi yang telah didapat. Dengan korelasi kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya). Dengan hasil menunjukkan nilai statistik D-W sebesar 1,241. Angka ini terletak diantara -2 dan +2, dari pengamatan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi negatif dalam penelitian ini.
10. Hasil perhitungan uji hipotesis  $t$  dengan  $dk = n-2 = 30-2 = 28$  pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh  $t_{hitung} = 16.134$  dan  $t_{tabel} = 2.048$ , sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi) dengan variabel  $Y$  (Kinerja Pegawai).
11. Hasil perhitungan uji hipotesis  $t$  dengan  $dk = n-2 = 30-2 = 28$  pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh  $t_{hitung} = 11.786$  dan  $t_{tabel} = 2.048$ , sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi) dengan variabel  $Y$  (Kinerja Pegawai).
12. Hasil perhitungan uji hipotesis  $f$  dengan  $dk = k-2 = 30-2 = 28$  pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh  $t_{hitung} = 125.729$  dan  $t_{tabel} = 3.328$ , sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel  $X_1, X_2$  dengan variabel  $Y$ .
13. Sehingga hipotesis uji  $t$  kedua variabel  $X_1 \rightarrow Y$  dan  $X_2 \rightarrow Y$  yang diolah dalam penelitian ini **Ha diterima dan Ho di tolak** artinya ada pengaruh yang signifikan variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ , di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
14. Selanjutnya hipotesis uji  $f$  variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yang diolah dalam penelitian ini menghasilkan **Ha diterima dan Ho di tolak** artinya ada pengaruh yang signifikan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  di

52  
Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias  
Utara.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, penulis menyampaikan beberapa kesimpulan yakni:

1. Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel X1 (Budaya Organisasi) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1-10 variabel X1 adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $((0,488-0,750) > 0,361)$ . Sedangkan untuk Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel X2 (Komitmen Organisasi) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1-10 variabel X2 adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $((0,502-0,836) > 0,361)$ . Dengan nilai Y (Kinerja Pegawai) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1-10 variabel Y adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai  $((0,511-0,848) > 0,361)$ .
2. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel independen Budaya Organisasi sebesar 0,78, Komitmen Organisasi sebesar 0,006 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,11. Dengan demikian, data pada penelitian ini terdistribusi normal dengan nilai sig statistik probabilitas  $(p) > 0,05$ .
3. Hasil perhitungan koefisien multikolinearitas diketahui bahwa tidak ada stupun dari variabel bebas pada penelitian ini yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak satupun variabel bebas yang memiliki value lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas.
4. Perhitungan autokorelasi, digunakan untuk melihat apakah ada atau tidak suatu nilai kesalahan pengganggu pada periode t korelasi yang telah didapat. Dengan korelasi kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Dengan hasil menunjukkan nilai statistik D-W sebesar 1,241. Angka ini terletak diantara -2 dan +2, dari pengamatan ini

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi negatif dalam penelitian ini.

5. Selanjutnya uji hipotesis dengan hasil:

- a. Untuk hipotesis uji  $t$  kedua variabel  $X_1 \rightarrow Y$  dan  $X_2 \rightarrow Y$   $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$  pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh thitung = 11.786 dan ttabel = 2.048, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi) dengan variabel  $Y$  (Kinerja Pegawai).
- b. Hasil perhitungan uji hipotesis  $f$  dengan  $dk = k - 2 = 30 - 2 = 28$  pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh thitung = 125.729 dan ttabel = 3.328, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dengan variabel  $Y$ .
- c. Sehingga hipotesis uji  $t$  kedua variabel  $X_1 \rightarrow Y$  dan  $X_2 \rightarrow Y$  yang diolah dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak artinya ada pengaruh yang signifikan variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ , di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

## 5.2 Saran

Dengan berdasarkan tujuan dan manfaat penelitian, penulisan ini dilakukan bukan untuk digunakan dalam memberikan pemahaman mengenai pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, sebagai suatu unit pelayanan publik sudah sewajarnya menggunakan segala fasilitas pendukung dalam memberikan pelayanan terbaik dalam proses administrasi. Untuk kedepannya hal yang ini tetap ditingkatkan baik dalam segi fasilitas dan sumber daya manusia.

2. Budaya Organisasi menjadi hal yang sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan tersebut, dari observasi masih ada banyak kelemahan yang ditemukan oleh penulis tetapi tidak dibahas agar penelitian tidak semakin melebar. Sarannya untuk setiap bidang yang dipimpin oleh kepala sudah seharusnya menerapkan kedisiplinan dan menindak tegas perilaku nepotisme agar tidak menjadi budaya dalam tubuh organisasi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara
3. Hasil dalam penelitian hanyalah sebuah angka yang merupakan hasil dengan periode yang sementara dan dapat berubah sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan penelitian selanjutnya. Dengan itu, dari hasil yang diperoleh ini kiranya dapat menjadi alat yang dapat digunakan untuk bahan perbandingan dari masa-kemasa.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian. pendekatan pratik* (Revisi). Rineka Cipta.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Bangun, P. D. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Benu, F. L. dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Pertama). Prenadamedia Group.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (E.d 3). Penerbit Pustaka Pelajar.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komriah, D. I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Ghozali, H. I. (2021). *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, & Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Cet. I). Yogyakarta: Penerbit. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Harefa, P., & Zalukhu, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kpu Kabupaten Nias Utara. *Akuntansi Dan Manajemen PEMBNAS*, 8(1), 45–52.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistkik 1 (Statistik Deskriptif)* (Kedua). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- Luthans, F. (2021). *Perilaku Organisasi* (Terjemahan). Yogyakarta: Penerbit. Andi.
- Mochklas, M. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Banten: Penerbit CV. AA RIZKY.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.

- Mustakini, J. H. (2018). *Analisis & Desain : Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Nazir, M. (2021). *Metode Penelitian (Cet 14)*. Bogor: Penerbit Ghahlia Indonesia.
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34-43.  
<https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Robbins, D. (2019). *Perilaku Organisasi (e. d 16)*. Jakarta: Karya Salemba Empat.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN EKONOMI (JAMANE)*, 1(1), 28-36.
- Steers, R. M. (2021). *Efektifitas organisasi (kaidah perilaku)*. Jakarta, Erlangga.  
<https://doi.org/http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=2071&pRegionCode=UN11MAR&pClientId=112>
- Sudjana. (2020). *Metode Statistika*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugeng, B. (2020). *Fundamental Metodologi Penelitian kuantitatif (Eksplanatif)* (Mei 2020). Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan RD*. Penerbit Alfa Beta.
- Suharsimi Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Pratik* (Revisi). Rineka Cipta.
- Suparlan, P. (2020). *Manusia, Kebudayaan dan Lingkungannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suryabrata, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. 8)*. Jakarta: Kencana.
- Tika, P. (2021). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wagiyono, S. A., Sasra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja



Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol 10. No.  
<https://doi.org/http://jurnal.unmuhjember.ac.id/>

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi keli). Rawali Pers.

Wijoyo, H., & Dkk. (2021). *Sistem Informasi Manajemen* (Cetakan Pe). CV  
INSAN CENDEKIA MANDIRI.

Wirawan. (2020). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi  
dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, A. M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian  
Gabungan* (Ed. 1 Cet). Jakarta: Penerbit Kencana.

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada :

*Yth.* Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

Di Tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara”.

Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Saudara/i dengan jujur dan sebenar-benarnya.

Informasi yang Bapak/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi dari jawaban Bapak/Saudara/I untuk memberikan originalitas data dari penelitian ini.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Saudara/i saya mengucapkan terimakasih.

**Peneliti,**

Indra Gunawan Zega  
2318188

**A. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Daftar pernyataan ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyelesaikan studi S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
2. Berilah tanda check list (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang dialami.
3. Jawablah pernyataan-pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Saudara/I dan sesuai dengan keadaan yang dialami.
4. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Saudara/i atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.

**B. IDENTITAS RESPONDEN**

(Mohon diisi dan *check list* (√) pada jawaban yang sesuai)

1. No. Responden..... (diisi peneliti)
2. Nama : .....
3. Usia..... Thn
4. Jenis kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan
5. Status : a) Menikah b) Belum menikah
6. Pendidikan : a) SLTP b) SLTA c) D-3 d) S-1 e) S-2
7. Jabatan : .....
8. Masa Kerja : a) 0-1thn b) 1-3thn c) 3-5thn d) >5thn

### KUESIONER (ANGKET)

#### Petunjuk isian angket:

Ada empat (4) alternatif jawaban yang dapat dipilih, dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda sesuai dengan kenyataan dengan memberi tanda *check list* (√) yaitu:

- A : Sangat Setuju
- B : Setuju
- C : Tidak Setuju
- D : Sangat Tidak Setuju

### BUDAYA ORGANISASI

NO	ITEM PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		A	B	C	D
1.	Adanya <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam perusahaan. Dalam hal ini pemimpin bukan saja menjadi model dalam menanggapi dan bersikap dalam memimpin tetapi juga dalam pekerjaan.				
2.	Atasan dan saling mebanu dengan memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.				
3.	Atasan menanamkan rasa bangga, suka cita, nyaman dan etos kerja yang baik selama bekerja bersamanya.				
4.	Atasan selalu memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik, melalui komunikasi personal.				
5.	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.				
6.	Atasan dan team mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.				
7.	Dalam sebuah sistem, ada suatu struktur yang dapat digunakan agar kegiatan dapat berjalan dengan baik.				
8.	Seorang pegawai harus bisa menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.				
9.	Kerjasama, peduli, saling berintergritas menjadi unsur penting dalam identitas organisasi.				
10.	Sudah sewajarnya seorang pegawai mengamalkan budaya dalam organisasinya, sebagai identitas suatu organisasi.				

### KOMITMEN ORGANISASI

NO	ITEM PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		A	B	C	D
1.	Merasa nyaman dan dianggap didalam lingkungan organisasi.				
2.	Saya memiliki keinginan untuk menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini.				
3.	Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji.				
4.	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali.				
5.	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar dan apabila ada, akan sulit mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman seperti organisasi sebelumnya.				
6.	Adanya keinginan untuk tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.				
7.	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, dalam mempertahankan posisi dan struktur saya dalam organisasi.				
8.	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar.				
9.	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.				
10.	Setelah sekian lama, ada perasaan yang mengatakan bahwa ini adalah organisasi yang saya inginkan.				

### KINERJA PEGAWAI

NO	ITEM PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		A	B	C	D
1.	Saya mampu bekerja sesuai dengan atau dapat mencapai/melebihi target.				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.				
3.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
5.	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan. Tapi terkadang membutuhkan rekan dan saran dari pemimpin agar tidak gegabah dan salah dalam mengambil keputusan.				
6.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.				
7.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
8.	Saya dengan kemampuan saya dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9.	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik dan dapat menjaga suasana dalam lingkungan kinerja.				
10.	Dengan rekan dan pemimpin sekarang ini saya dapat mempertahankan komitmen saya.				

TERIMAKASIH....

**Nilai-Nilai r Product Moment**

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,476	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,285
9	0,686	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,582	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,283
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,173	0,225
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,216
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,149	0,183
16	0,497	0,623	40	<b>0,312</b>	0,403	200	0,138	0,161
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,488	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,458	0,575	43	0,301	0,389	500	0,068	0,116
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	30	0,279	0,361			

Sumber : Sugiyono (2021: 524)

Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi t

df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	<b>2.02439</b>	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Sumber : Sugiyono (2021.: 523)



df untuk penyebut (N2)	TABEL NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI F									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

**TABEL DURBIN-WATSON (DW), A = 5%**

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859

**JAWABAN RESPONDEN SESUAI DENGAN  
ALTERNATIF JAWABAN VARIABEL X<sub>1</sub>**

Nomor Res.	Butir Soal										Skor
	X <sub>-1</sub>	X <sub>-2</sub>	X <sub>-3</sub>	X <sub>-4</sub>	X <sub>-5</sub>	X <sub>-6</sub>	X <sub>-7</sub>	X <sub>-8</sub>	X <sub>-9</sub>	X <sub>-10</sub>	
1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	31
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	29
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
18	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	24
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	25
21	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26
22	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	27
23	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
26	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	36
28	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	32
29	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
30	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
Jlh	100	98	97	99	96	97	87	96	89	98	957

Sumber : Angket diolah oleh penulis 2024.

**JAWABAN RESPONDEN SESUAI DENGAN  
ALTERNATIF JAWABAN VARIABEL X<sub>2</sub>**

Nomor Res.	Butir Soal										Skor
	X <sub>-1</sub>	X <sub>-2</sub>	X <sub>-3</sub>	X <sub>-4</sub>	X <sub>-5</sub>	X <sub>-6</sub>	X <sub>-7</sub>	X <sub>-8</sub>	X <sub>-9</sub>	X <sub>-10</sub>	
1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	33
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
9	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	32
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	28
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	31
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
18	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	25
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	25
21	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24
22	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
23	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	27
25	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	27
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
28	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34
29	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
Jlh	100	98	97	96	95	94	94	100	88	97	959

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

**JAWABAN RESPONDEN SESUAI DENGAN  
ALTERNATIF JAWABAN VARIABEL Y**

Nomor Res.	Butir Soal										Skor
	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5	X-6	X-7	X-8	X-9	X-10	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
7	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	32
8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
9	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	30
10	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
11	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	28
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
13	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
15	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
17	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
18	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23
19	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	24
21	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
22	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	29
23	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	29
24	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27
25	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	35
26	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	26
27	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
28	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	33
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
30	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	31
Jlh	102	96	98	97	99	101	88	94	90	96	961

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

**LAMPIRAN DOKUMENTASI PENGAMBILAN DATA**



# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

# 49%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet	1834 words — 11%
2	<a href="http://ejournal.stiepembnas.ac.id">ejournal.stiepembnas.ac.id</a> Internet	296 words — 2%
3	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet	293 words — 2%
4	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet	273 words — 2%
5	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet	257 words — 2%
6	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet	239 words — 1%
7	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet	229 words — 1%
8	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet	151 words — 1%

9	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet	145 words — 1%
10	<a href="http://ejournal.insightpower.org">ejournal.insightpower.org</a> Internet	139 words — 1%
11	<a href="http://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet	136 words — 1%
12	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet	126 words — 1%
13	<a href="http://eprints.unisla.ac.id">eprints.unisla.ac.id</a> Internet	121 words — 1%
14	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet	116 words — 1%
15	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet	114 words — 1%
16	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet	112 words — 1%
17	<a href="http://jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id">jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id</a> Internet	109 words — 1%
18	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet	99 words — 1%
19	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet	99 words — 1%
20	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet	96 words — 1%

[jom.universitassuryadarma.ac.id](http://jom.universitassuryadarma.ac.id)



21	Internet	94 words — 1%
22	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet	93 words — 1%
23	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet	90 words — 1%
24	<a href="http://repository.nusaputra.ac.id">repository.nusaputra.ac.id</a> Internet	84 words — < 1%
25	<a href="http://repository.unsri.ac.id">repository.unsri.ac.id</a> Internet	84 words — < 1%
26	<a href="http://dukcapil.kalbarprov.go.id">dukcapil.kalbarprov.go.id</a> Internet	79 words — < 1%
27	<a href="http://ejournal.sisfokomtek.org">ejournal.sisfokomtek.org</a> Internet	74 words — < 1%
28	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet	73 words — < 1%
29	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet	67 words — < 1%
30	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet	64 words — < 1%
31	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet	64 words — < 1%
32	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet	58 words — < 1%
33	<a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a>	

Internet

58 words — < 1%

34 [jurnal.syntaxliterate.co.id](http://jurnal.syntaxliterate.co.id)  
Internet

58 words — < 1%

35 [repository.uhn.ac.id](http://repository.uhn.ac.id)  
Internet

58 words — < 1%

36 [e-jurnal.nobel.ac.id](http://e-jurnal.nobel.ac.id)  
Internet

49 words — < 1%

37 [repository.usd.ac.id](http://repository.usd.ac.id)  
Internet

47 words — < 1%

38 [repository.radenintan.ac.id](http://repository.radenintan.ac.id)  
Internet

45 words — < 1%

39 [repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)  
Internet

45 words — < 1%

40 [www.tanjungpinangkota.go.id](http://www.tanjungpinangkota.go.id)  
Internet

44 words — < 1%

41 [dspace.uii.ac.id](http://dspace.uii.ac.id)  
Internet

43 words — < 1%

42 eprint-sendratasik, Prasetya Adi Gunawan.  
"Pembelajaran bernyanyi menggunakan metode  
sight reading", Open Science Framework, 2017  
Publications

43 words — < 1%

43 [etheses.uin-malang.ac.id](http://etheses.uin-malang.ac.id)  
Internet

43 words — < 1%

44 [ascarya.or.id](http://ascarya.or.id)  
Internet

41 words — < 1%

45	<a href="https://repository.stieipwija.ac.id">repository.stieipwija.ac.id</a> Internet	40 words — < 1%
46	<a href="https://sintama.stibsa.ac.id">sintama.stibsa.ac.id</a> Internet	40 words — < 1%
47	<a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id">stiealwashliyahsibolga.ac.id</a> Internet	39 words — < 1%
48	<a href="https://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet	37 words — < 1%
49	Dede Jaelani. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA TENAGA OUTSOURCHING PADA PT. PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN MANDE CIANJUR", <i>Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen</i> , 2023 Crossref	36 words — < 1%
50	<a href="https://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet	36 words — < 1%
51	<a href="https://perpustakaan.akuntansipoliban.ac.id">perpustakaan.akuntansipoliban.ac.id</a> Internet	34 words — < 1%
52	<a href="https://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet	32 words — < 1%
53	<a href="https://skripsistie.files.wordpress.com">skripsistie.files.wordpress.com</a> Internet	32 words — < 1%
54	<a href="https://eprints.unpak.ac.id">eprints.unpak.ac.id</a> Internet	31 words — < 1%
55	<a href="https://repository.syekhnurjati.ac.id">repository.syekhnurjati.ac.id</a> Internet	31 words — < 1%

---

56	<a href="http://repository.ubharajaya.ac.id">repository.ubharajaya.ac.id</a> Internet	31 words — < 1%
57	<a href="http://digilib.unimed.ac.id">digilib.unimed.ac.id</a> Internet	30 words — < 1%
58	<a href="http://eprints.umpo.ac.id">eprints.umpo.ac.id</a> Internet	30 words — < 1%
59	<a href="http://nurhadi-bsi.blogspot.com">nurhadi-bsi.blogspot.com</a> Internet	30 words — < 1%
60	<a href="http://jamane.marospub.com">jamane.marospub.com</a> Internet	29 words — < 1%
61	<a href="http://pascasarjanafe.untan.ac.id">pascasarjanafe.untan.ac.id</a> Internet	29 words — < 1%
62	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet	29 words — < 1%
63	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet	28 words — < 1%
64	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet	28 words — < 1%
65	<a href="http://repository.stipjakarta.ac.id">repository.stipjakarta.ac.id</a> Internet	28 words — < 1%
66	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet	27 words — < 1%
67	<a href="http://ejournal2.undiksha.ac.id">ejournal2.undiksha.ac.id</a> Internet	26 words — < 1%

---

[eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id)

68	Internet	26 words — < 1%
69	<a href="https://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet	25 words — < 1%
70	<a href="https://repository-feb.unpak.ac.id">repository-feb.unpak.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
71	<a href="https://repository.pelitabangsa.ac.id:8080">repository.pelitabangsa.ac.id:8080</a> Internet	24 words — < 1%
72	<a href="https://repository.uhamka.ac.id">repository.uhamka.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
73	<a href="https://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
74	<a href="https://zh.scribd.com">zh.scribd.com</a> Internet	24 words — < 1%
75	Erni Purwanti. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Crossref	22 words — < 1%
76	<a href="https://ecampus.pelitabangsa.ac.id">ecampus.pelitabangsa.ac.id</a> Internet	22 words — < 1%
77	<a href="https://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet	22 words — < 1%
78	<a href="https://eprints.ubhara.ac.id">eprints.ubhara.ac.id</a> Internet	21 words — < 1%
79	<a href="https://repo.stie-pembangunan.ac.id">repo.stie-pembangunan.ac.id</a> Internet	

21 words — < 1%

80 123dok.com  
Internet

20 words — < 1%

81 Husein Satria Mahardika, Eko Budi Satoto, Dwi Cahyono. "Analisis Pengaruh Penghargaan, Lingkungan, serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Displin Kerja sebagai Variable Intervening", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2023  
Crossref

20 words — < 1%

82 perpus.univpancasila.ac.id  
Internet

20 words — < 1%

83 repository.president.ac.id  
Internet

19 words — < 1%

84 repository.unbari.ac.id  
Internet

19 words — < 1%

85 repository.upi.edu  
Internet

18 words — < 1%

86 Yudha Supriyatna. "Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo", Jurnal Manajemen, 2020  
Crossref

17 words — < 1%

87 agusprayugo.files.wordpress.com  
Internet

17 words — < 1%

88 theses.iainkediri.ac.id  
Internet

17 words — < 1%

89	<a href="https://adoc.tips">adoc.tips</a> Internet	16 words — < 1%
90	<a href="https://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
91	ERWIN NURSIN. "Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia terhadap Kompetensi Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banggai", Open Science Framework, 2018 Publications	15 words — < 1%
92	<a href="https://jurnal.fkip.unila.ac.id">jurnal.fkip.unila.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
93	Samuel Samuel, Djoko Setyadi, Irsan Trichayadinata. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020 Crossref	14 words — < 1%
94	eprint-sendratasik, Puji Lestari. "PENGUNAAN MEDIA AUDIO VISUAL DALAM PEMBELAJARAN SENI BUDAYA SUB MATERI MUSIK DI SMK NEGERI 03 SALATIGA", Thesis Commons, 2018 Publications	14 words — < 1%
95	<a href="https://repository.unja.ac.id">repository.unja.ac.id</a> Internet	14 words — < 1%
96	<a href="https://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet	14 words — < 1%
97	<a href="https://jurnal-sosioekotekno.org">jurnal-sosioekotekno.org</a> Internet	13 words — < 1%
98	<a href="https://karyatulisilmiah.com">karyatulisilmiah.com</a>	

Internet

13 words — < 1%

99 Soco Adi Wibowo, Fania mutiara Savitri, Euis Soliha. "PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PERSEPSI KEADILAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA SATUAN KERJA BIRO LOGISTIK POLDA JATENG", Jurnal Litbang Polri, 2022

Crossref

12 words — < 1%

100 Maria Magdalena. "Pengaruh Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah KPR BTN Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Padang", INA-Rxiv, 2018

Publications

11 words — < 1%

101 Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta", Widya Manajemen, 2021

Crossref

11 words — < 1%

102 [blogsainulh.wordpress.com](https://blogsainulh.wordpress.com)

Internet

11 words — < 1%

103 [eprints.uny.ac.id](https://eprints.uny.ac.id)

Internet

11 words — < 1%

104 [etheses.iainponorogo.ac.id](https://etheses.iainponorogo.ac.id)

Internet

11 words — < 1%

105 [jurnal.pancabudi.ac.id](https://jurnal.pancabudi.ac.id)

Internet

11 words — < 1%

106 [mafiadoc.com](https://mafiadoc.com)

Internet

11 words — < 1%



- 
- 107 Ratiwi Arianti, Indrawati Indrawati, Iwan Wicaksono. "EFEKTIVITAS MEDIA VIDEO ANIMASI UNTUK PEMBELAJARAN PEMANASAN GLOBAL PADA SISWA SMP", EduFisika, 2020  
Crossref 10 words — < 1%
- 
- 108 [eprints.pancabudi.ac.id](http://eprints.pancabudi.ac.id)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 109 [repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id)  
Internet 10 words — < 1%
- 
- 110 [1library.net](http://1library.net)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 111 [adjhis.wordpress.com](http://adjhis.wordpress.com)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 112 [ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 113 [jurnal.uii.ac.id](http://jurnal.uii.ac.id)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 114 [kampoengakuntansi.blogspot.com](http://kampoengakuntansi.blogspot.com)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 115 [repo.unsrat.ac.id](http://repo.unsrat.ac.id)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 116 [www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 117 Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa 8 words — < 1%

- 
- 118 Putri Pradnyawidya Sari. "FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI TINGKAT KEPERCAYAAN  
MASYARAKAT TERHADAP ECOMMERCE", Jurnal Komunika :  
Jurnal Komunikasi, Media dan Informatika, 2017  
Crossref 8 words — < 1%
- 
- 119 S. Suharto, Puji Lestari. "HUBUNGAN ANTARA  
KESENANGAN MENDENGARKAN MUSIK DANGDUT  
DENGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN HOME  
INDUSTRY TRIO DI DESA TEGALWANGI KABUPATEN TEGAL",  
Thesis Commons, 2018  
Publications 8 words — < 1%
- 
- 120 es.scribd.com  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 121 estd.perpus.untad.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 122 fr.scribd.com  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 123 idr.uin-antasari.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 124 jurnal-online.um.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 125 jurnal.umsu.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 126 lib.unnes.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
-

127	library.binus.ac.id Internet	8 words — < 1%
128	pdffox.com Internet	8 words — < 1%
129	repo.darmajaya.ac.id Internet	8 words — < 1%
130	repository.nobel.ac.id Internet	8 words — < 1%
131	repository.stiesia.ac.id Internet	8 words — < 1%
132	repository.umpalopo.ac.id Internet	8 words — < 1%
133	repository.widyatama.ac.id Internet	8 words — < 1%
134	lib.ibs.ac.id Internet	7 words — < 1%
135	ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH KALIMANTAN BARAT", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 Crossref	6 words — < 1%
136	Gita Wulandari, Siti Hodijah, Yohanes Vyn Amzar. "Impor gandum Indonesia dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya", e-Journal Perdagangan Industri dan Moneter, 2019 Crossref	6 words — < 1%

- 
- 137 Harlina Kurniaty. "Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi Dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan", Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, 2020  
Crossref 6 words — < 1%
- 
- 138 Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P. I. Rori. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN SUPIORI", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2016  
Crossref 6 words — < 1%
- 
- 139 Miftahul Hidayat, Aminar Sutra Dewi. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI CABANG PT. PEGADAIAN (PERSERO) TARANDAM PADANG", Open Science Framework, 2019  
Publications 6 words — < 1%
- 
- 140 Uswatun Hasanah. "FULL PAPER", VALUE, 2020  
Crossref 6 words — < 1%
- 
- 141 [eprints.unisnu.ac.id](http://eprints.unisnu.ac.id)  
Internet 6 words — < 1%
- 
- 142 [jurnal.untagsmg.ac.id](http://jurnal.untagsmg.ac.id)  
Internet 6 words — < 1%
- 
- 143 [repository.bsi.ac.id](http://repository.bsi.ac.id)  
Internet 6 words — < 1%
- 
- 144 [repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id)  
Internet 6 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF