

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

By Indra Gunawan Zega

32
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



Oleh:

INDRA GUNAWAN ZEGA
2318188

26
**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 S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran utama dalam semua kegiatan, baik yang dilakukan sendiri maupun berkelompok. Berbagai lembaga, bisnis, bahkan organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa bantuan sumber daya manusia, meskipun tersedia berbagai gedung dan infrastruktur yang berkualitas baik. Setiap tindakan sumber daya manusia diukur dan diatur dalam suatu sistem manajemen.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia adalah sebutan yang diberikan kepadanya. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai wadah bagi setiap kegiatan yang dilakukan oleh orang atau organisasi secara terencana, berkelanjutan, dan terus-menerus. Tentu saja, hal ini berkaitan dengan seberapa baik pekerja bekerja dan seberapa baik kinerja mereka. Dengan demikian, faktor pertama yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan bisnis, instansi, atau organisasi adalah sumber daya manusianya. Budaya akan berkembang di sekitar gagasan yang terfokus, berkelanjutan, dan berkelanjutan.

Budaya merupakan sekumpulan ide yang menjadi kenyataan dalam karakter dan pola pikir seseorang atau kelompok. Perilaku mendasar yang tidak dapat diubah atau tidak dapat dihindari merupakan fondasi peradaban.

Menurut Koentjaraningrat (dalam Wijoyo dkk, 2021:44) 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. Hal ini dapat diketahui dari kebiasaan-kebiasaan yang diperlihatkan dari setiap masing-masing aspek, termasuk budaya dalam berorganisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi merupakan titik acuan. Budaya organisasi dikaitkan dengan identifikasi

masalah, proses penyelesaian masalah tersebut, dan penyelesaian akhir dari masalah tersebut.

Menurut Robbins (2019:23) budaya organisasi merupakan suatu istilah yang merujuk kepada proses dalam rangkaian 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.

Komitmen organisasi karyawan meningkat seiring dengan tingkat budaya organisasi yang diterapkan di suatu perusahaan atau lembaga. Di sisi lain, komitmen organisasi menurun seiring dengan menurunnya budaya organisasi. Tingkat keinginan pekerja atau karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan di masa mendatang diukur dari komitmen organisasi mereka.

Menurut Wagiyono Dkk (2020) berpendapat bahwa "Komitmen organisasi sebagai perasaan ³⁹identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh karyawan terhadap suatu organisasi atau unit dalam suatu organisasi". Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai pola pikir yang menunjukkan kesetiaan pekerja atau karyawan terhadap suatu organisasi ketika anggota kelompok menyuarakan keprihatinan mereka terhadap organisasi tersebut. Sebagai tolak ukur dapat terjadinya komitmen organisasi adalah ¹⁹budaya organisasi yang diterapkan.

¹⁹Oleh karena itu, dedikasi dan budaya organisasi saling terkait erat. Untuk mencapai tujuan bersama, komitmen dan budaya organisasi saling terkait. Berdasarkan justifikasi yang diberikan untuk hubungan antara komitmen dan budaya organisasi, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kesatuan ini.

Dalam hal sumber daya manusia, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, yang ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Berdasarkan kekuatan dan tugas yang

diberikan kepada karyawan—apakah itu dapat dilakukan dan diselesaikan dengan baik?—kinerja karyawan dapat dinilai secara visual.

Oleh karena itu, jika seorang individu atau sekelompok individu di suatu perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan hasil yang positif, mereka akan diberi penghargaan berupa bonus atau hal lainnya. Meskipun demikian, ada konsekuensi yang harus ditanggung jika tugas tersebut tidak diselesaikan. Salah satu contoh budaya organisasi adalah situasi yang disebutkan di atas, dan karyawan harus memiliki komitmen terhadap perusahaan atau lembaga dalam sikap mereka.

Para peneliti yang mempelajari sumber daya manusia, khususnya budaya perusahaan dan dedikasi terhadap kinerja karyawan, telah mengamati Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara saat melakukan penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan, para peneliti menemukan sejumlah masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia karyawan. Secara khusus, mereka menemukan bahwa, di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, peningkatan budaya organisasi tidak selalu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Fenomena ini ditunjukkan oleh sejumlah kebijakan, salah satunya adalah praktik tersenyum dan menyapa orang lain.

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 kesalah pahaman 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 pemaparan yang telah disampaikan diatas, maka penulis menyusun suatu penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah garis besar penelitian yang didasarkan pada pengamatan, baik pengamatan peneliti sendiri maupun orang lain, dan didukung oleh alat penelitian yang telah digunakan di masa lalu untuk menetapkan penekanan utama dalam penelitian.

Indikator penelitian dibatasi agar tidak menyimpang dari topik yang dibahas dan terikat pada permasalahan. Oleh sebab itu fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara belum menerapkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, peningkatan kinerja pegawai tidak serta merta diikuti dengan kurangnya dedikasi.
3. Dua permasalahan di atas menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara yang berdampak pada pelayanan 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

Ruang lingkup masalah yang ingin dibatasi dikenal sebagai pembatasan masalah. Pembatasan masalah digunakan untuk mencegah pengalihan atau pelebaran masalah inti, yang membantu menjaga fokus penelitian dan memfasilitasi diskusi guna memenuhi tujuan penelitian.

Dengan demikian, “pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara” merupakan satu-satunya permasalahan yang menjadi pokok bahasan masalah.

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 apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
3. Untuk mengetahui apakah dedikasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara secara bersamaan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian merupakan hal penting yang muncul yang diharapkan dapat berguna untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Selain membantu ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan dapat memajukan teori tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

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 Penelitian selanjutnya

Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan karya ini sebagai panduan dan referensi. Lebih jauh lagi, keterbatasan penelitian ini dapat menjadi batu loncatan untuk penelitian di masa mendatang yang lebih efektif.

1.7 Sistematika Penulisan

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

Berikut ini merupakan sistematika penulisan, adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang penelitian, tujuan penelitian, keuntungan penelitian, penulisan sistematis, identifikasi kesulitan penelitian, perumusan masalah, dan kendala masalah untuk memastikan pembicaraan tetap pada topik.

93

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan teori yang digunakan dalam penelitian ini disertakan dalam bab ini, bersama dengan penyajian teori penulisan, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Jenis penelitian, variabel penelitian, demografi dan sampel, alat penelitian, prosedur pengumpulan dan analisis data, lokasi, dan alur waktu penelitian semuanya dijelaskan dalam bab ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek utama bab ini disajikan dalam bentuk penjelasan temuan dan pembahasannya, bersama dengan temuan penelitian, pengolahan data, deskripsi, dan analisis.

78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian disajikan dalam bab ini, yang merupakan bagian terakhir. Bab ini juga menawarkan interpretasi dan beberapa rekomendasi bermanfaat.

53

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) Agar suatu organisasi mampu menghadapi berbagai masalah yang timbul dari adaptasi eksternal dan integritas internal, organisasi tersebut harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasa sebagai sahabat mereka. Budaya organisasi adalah pola asumsi fundamental yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu.

Maka dari penjelasan diatas diketahui bahwa budaya organisasi merupakan suatu sitem terpenting dalam perilaku organisasi yang didalamnya menjelaskan mengenai 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

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 bertahan lama, dan biasanya diartikulasikan secara eksplisit sebagai pernyataan visi atau misi organisasi.

2. Elemen Behavioral,

Aspek behavioral adalah aspek yang terlihat jelas 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 yang

terlibat langsung dalam organisasi. Akibatnya, bagi pihak ¹⁵ luar organisasi, elemen-elemen ini sering dianggap sebagai representasi budaya suatu organisasi.

2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2021:14) ada beberapa bagain besar dari ²⁷ fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya organisasi sebagai penghalang yang membedakannya dari lokasi, organisasi, dan orang lain. Selain itu, sebagai identitas khusus yang dimiliki oleh satu kelompok atau organisasi dan tidak dimiliki oleh kelompok atau lembaga lain.
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 jawab, dan menjadi bagian dari pertumbuhan perusahaan mereka.
3. Fungsi budaya organisasi, sebagai cara untuk mengelola dan membentuk perilaku dan sikap orang-orang di dalam suatu bisnis. Melalui pembentukan struktur, pengakuan tim, pemberdayaan anggota, dan perluasan mekanisme kontrol organisasi dari satu organisasi ke organisasi lain, budaya yang kuat memastikan bahwa setiap orang menuju ke arah yang sama.
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 tersendiri.
5. Sebagai saluran dialog. 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.

2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi ²⁷

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.

91

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

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. 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 43 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. Kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi diri sebagai seorang individu dalam suatu organisasi, bukan sebagai anggota pekerjaan atau kelompok khusus tertentu, disebut sebagai identitas.

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.

137

Menurut Wibowo (2019:430) berpendapat bahwa “Tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan di masa mendatang diukur dari komitmen organisasi mereka”. 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 "Rasa 39 identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan karyawan terhadap organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi." Hal ini juga dapat diartikan sebagai cara bagi anggota staf untuk menunjukkan 126 pengabdian, kepercayaan, dan perasaan positif lainnya terhadap perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keinginan, sadar dari 81 seorang pegawai atau pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut dan berusaha dalam mempertahankan kedudukan keanggotaan itulah yang disebut dengan komitmen organisasi.

a.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. 99
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 24. Selama Berorganisasi, karakteristik ini berhubungan dengan pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

a.2.2 Faktor Terbentuknya Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2018:78) terbentuknya komitmen organisasi 11 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. 11

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.

²⁹ a.2.3 Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan suatu kekayaan intelektual yang telah dimulai dengan menganut 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 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.

³ a.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.

⁷⁵ a.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.

²³ 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.

² Sedangkan Menurut Bangun (2019:231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan kriteria pekerjaan, di mana suatu pekerjaan memiliki kebutuhan tertentu untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja individu dalam hal ini mengacu pada tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari tujuan yang perlu dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

66

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.

6

a.3.1 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

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

a. Faktor Kemampuan

57ra psikologis, Bila seseorang memiliki kemampuan prospektif (IQ) di atas rata-rata (IQ 110–120), pendidikan yang tepat untuk pekerjaan tersebut, dan kemampuan untuk melakukan tugas sehari-hari dengan baik, ia akan lebih mungkin memenuhi harapan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk menugaskan pekerja ke posisi 109; paling sesuai dengan bidang kompetensi mereka (orang yang tepat di tempat yang tepat, tugas yang sesuai).

b. Faktor Motivasi

Sikap karyawan terhadap suatu masalah dapat berfungsi sebagai motivasi. Karyawan 52 ng termotivasi berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan (tujuan kerja).

c. Sikap mental

adalah cara berpikir yang memotivasi pekerja untuk mencapai produktivitas optimal.

c.2.1 Penilaian Kinerja Pegawai

115 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.

54

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 pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas.
- c. Sistem dalam orientasi kinerja berdasarkan kinerja pegawai.

16

1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

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.

16 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. Pemerintah akan menerima masukan mengenai keadaan korporasi melalui hasil evaluasi kinerja tambahan. Hal ini melibatkan kontribusi terhadap evaluasi kinerja perusahaan oleh lembaga pemberi pinjaman.

1.3.4 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.

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.

44

1.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2019:205) untuk mengukur kinerja pegawai terdapat beberapa indikator, berikut:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketetapan Waktu,
4. Efektivitas,
5. Komitmen Kinerja,

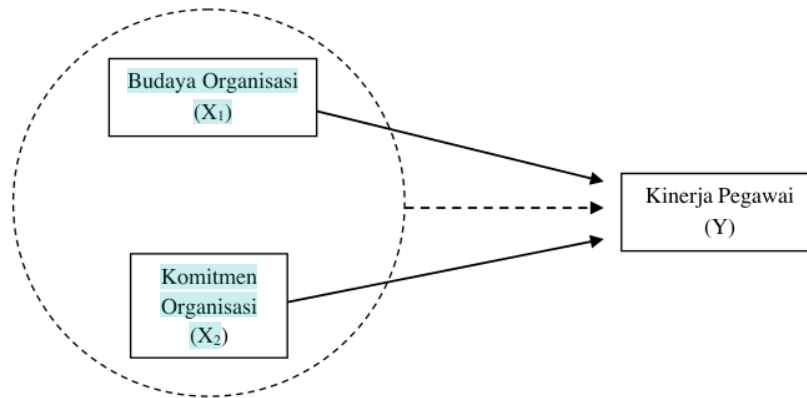
1.4 Kerangka Pemikiran

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.

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu: Budaya Organisasi (X_1), 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 (X₁) memiliki hubungan dengan Komitmen Organisasi (X₂) secara parsial, sedangkan variabel X₁ dan X₂ memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel bebas, Kinerja Pegawai (Y) dan membentuk hubungan simultan atau secara seluruh.

2 Budaya Organisasi (X₁) merupakan seperangkat anggapan mendasar yang ditemukan, dikembangkan, atau diciptakan oleh suatu kelompok tertentu dengan tujuan membantu organisasi mengatasi, menangani masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal, dan menjaga integritas internal. Pola ini telah berjalan dengan sangat baik sehingga harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasa sebagai teman mereka.

Komitmen Organisasi (X₂) dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan secara sadar, oleh seorang pegawai, pekerja atau pegawai untuk tetap

menjadi anggota organisasi dan berupaya dalam mempertahankan posisi keanggotaanya tersebut.

Kinerja Pegawai (Y) merupakan adalah hasil suatu prosedur yang dipantau selama periode waktu tertentu menggunakan pedoman atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.5 Hipotesis

Menurut Sudjana (2020:54) menyatakan bahwa” 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”

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”.

H₁ H_a= Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

H₀ = Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

H₂ H_a= Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

H₀= Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

- H₃ H_a = Ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
- H₀ = Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

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”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi produktivitas pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan analisis berikut, sampel penelitian ini sama dengan populasi yaitu 14 orang. Teknik penelitian yang digunakan adalah kuantitatif (Inferest) dan uji t digunakan untuk memverifikasi, memvalidasi, dan menilai keandalan prosedur pengumpulan data. T tabel = 2,178 diperoleh dari hasil analisis data sebaran t dengan dk = 12 dan ambang signifikansi 5%.

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 56% menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mengingat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,908 > 2,178$) dan H_a serta H₀ ditolak berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di 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.

95 Penelitian ini menggunakan metodologi survei kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 114 karyawan PT. Hamatek Indo. Strategi pengambilan sampel didasarkan pada metode proporsional stratified random sampling. Peluang dan kesulitan dalam mengembangkan dan menjalankan organisasi—yang sebagian besar bersumber dari masalah yang berkaitan dengan manusia—dibahas 29 dalam penelitian ini. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk 12 menentukan pentingnya atau seberapa berharga kontribusi kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja 58

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Oupen & Yudana (2020) Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. 23

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru SD Gugus III Kabupaten Buleleng yang berjumlah 153 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang instruktur yang diperoleh dengan menggunakan metode proporsional random sampling.

49 Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 29,26%. (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi sebesar 30,25%. (3) Disiplin kerja memiliki koefisien determinasi sebesar 16,56% dan memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional. (4) Motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi sebesar 25,30%. (5) Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi sebesar 53,66%.

63 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 penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang beralamat di Jalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam. Populasi penelitian ini adalah 35 orang pegawai Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan survei, telaah pustaka, dan teknik observasi.

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung $(15,001) > F$ tabel $(3,295)$ dan tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 budaya perusahaan dan komitmen terhadap kinerja karyawan saling mempengaruhi baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh item penelitian, dalam hal ini adalah karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan yang berjumlah 60 orang. Karena keterbatasan jumlah karyawan, maka dalam penelitian ini tidak dilakukan pengambilan sampel. Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan yang berjumlah 60 orang. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuesioner, studi dokumentasi, dan wawancara. Metode analisis data lainnya adalah uji asumsi konvensional dan regresi linier berganda.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, seperti halnya

budaya organisasi. Selain itu, komitmen dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NAMA/JUDUL	PERSAMAN	PERBEDAAN
Harefa & Zalukhu (2021:27-34)	<ol style="list-style-type: none"> Sama-sama membahas mengenai Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Metode penelitian menggunakan jenis penelitian “Kuantitatif” 	<ol style="list-style-type: none"> Lokasi Penelitian Populasi dan sampel
Aulia (2021)	<ol style="list-style-type: none"> Sama-sama membahas mengenai Komitmen Organisasi Metode penelitian menggunakan jenis penelitian “Kuantitatif” 	<ol style="list-style-type: none"> Lokasi Objek penelitian yang berbeda
Oupen & Yudana (2020)	<ol style="list-style-type: none"> Sama-sama membahas mengenai Budaya Organisasi. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian “Kuantitatif” 	<ol style="list-style-type: none"> Lokasi Penelitian Populasi dan sampel
Sarumaha (2022)	<ol style="list-style-type: none"> Sama-sama membahas mengenai Budaya Organisasi, Komitemen Organisasi, dan Kinerja Pegawai. Metode penelitian menggunakan jenis 	<ol style="list-style-type: none"> Lokasi Penelitian Populasi dan sampel

	penelitian “Kuantitatif”	
Muis & Fahmi (2018)	<p>1. Sama-sama membahas mengenai Budaya Organisasi, Komitemen Organisasi, dan Kinerja Pegawai.</p> <p>2. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian “Kuantitatif”</p>	<p>1. Lokasi Penelitian</p> <p>2. Populasi dan sampel</p>

Sumber : diolah oleh penulis 2024

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Yusuf (2019:23) dalam bukunya berjudul “Metode Penelitian: Kuantitatif, dan Kualitatif Mix method” 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 bersifat kuantitatif, dengan memanfaatkan analisis kuantitatif (*inferensi*) dalam proses analisis datanya. Segala sesuatu tentang proses tersebut terorganisasi, metodelis, dan terstruktur dengan baik, mulai dari awal hingga pengembangan desain penelitian. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif berfokus pada penentuan nilai potensi fenomena untuk memengaruhi suatu objek daripada membandingkan teori untuk menghasilkan teori baru.
3. Penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif (*mix method*) adalah penelitian yang datanya terdiri dari penelitian kualitatif dan kuantitatif, yang memungkinkan kedua jenis analisis data digunakan dalam proses analisis data. Proses pengumpulan, evaluasi, "dan pencampuran" metodologi kuantitatif dan kualitatif dalam sebuah studi atau serangkaian studi untuk memahami topik penelitian dikenal sebagai desain penelitian metode campuran.

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

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Nazir (2018:13) “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 infiniti (∞) atau tidak dapat diteliti, atau tidak memiliki ukuran.
5. Variabel *controlling*, merupakan variabel yang berperan sebagai batasan-batasan bagi variabel bebas dan terikat, dengan tujuan supaya tidak terkontaminasi.

Berdasarkan penjelasan diatas 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,
2. Variabel bebas/ X_2 (*independen*) adalah Komitmen Organisasi,
3. Variabel terikat (*dependen*) adalah Kinerja Pegawai,

3.2.2 Indikator Variabel

Menurut Mustakini (2018) Indikator adalah ²⁴ menunjukkan ataupun mengindikasikan kepada penggunanya tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk ²⁷ mengukur perubahan yang terjadi.

Adapun indikator ²⁷ 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 merupakan ⁴³ batasan-batasan yang dibuat berupa aturan atau standar yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.
5. Dukungan manajemen, Tujuan dari ⁴³ dukungan manajemen adalah agar manajer dapat dengan jelas membantu, mendukung, dan membimbing bawahannya.
6. Identitas ⁶⁷ Identitas mengacu pada seberapa besar seseorang dalam ⁶⁷ 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,
2. Kuantitas,
3. Ketetapan Waktu,
4. Efektivitas,
5. Komitmen Kinerja,

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	Petunjuk	Visi, tujuan, dan sasaran organisasi.	1,2
	Intergrasi	Sejauh mana dalam memcerminkan sikap kooperatif dalam	3

berulang-ulang sehingga menjadi kebiasaan.		berorganisasi.	
	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 sistem, ada suatu struktur yang dapat digunakan	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 tersebut	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	Kualitas,	Bentuk aktualisasi diri dengan mengutamakan keterampilan dan	21,22

proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.		kemampuan pegawai	
	Kuantitas	Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.	23,24
	Ketetapan Waktu	waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.	25,26
	Efektivitas	Memaksimalkan juakitas dengan maksud menaikkan atau memanfaatkan setiap sumber daya.	27,28
	Komitmen Kinerja		29,30

Sumber: diolah oleh penulis 2024

50

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:40) “Populasi merupakan kategori generalisasi yang terdiri dari item atau orang yang dipilih oleh peneliti berdasarkan kualitas dan jumlah tertentu untuk diteliti sebelum diambil kesimpulan. Berdasarkan justifikasi yang diberikan, Kantor Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Nias Utara menjadi lokasi penelitian awal dengan jumlah keseluruhan tiga puluh 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 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.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari ukuran dan susunan populasi, atau sebagian kecil orang yang dipilih sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dijadikan sampel representatif dari populasi. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi jika populasi tersebut terlalu besar untuk diteliti secara keseluruhan karena alasan seperti keterbatasan personel, waktu, atau keterampilan.

Menurut Arikunto (2016:134) "Lebih baik mengikutsertakan semua partisipan jika jumlahnya kurang dari 100 agar penelitian ini menjadi penelitian populasi. Meskipun demikian, mungkin diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih jika ada banyak tema.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor catatan sipil dan kantor kependudukan Kabupaten Nias Utara yang berjumlah tiga puluh orang.

3.4 Instrument Penelitian

Menurut Creswell (2018:38) Dalam metode penelitian kuantitatif, instrumen penelitian adalah alat ukur yang berguna untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mendalami suatu masalah yang diteliti.

Menurut Arikunto (2016:54) Kuesioner terdiri dari serangkaian pernyataan dengan pilihan jawaban yang semuanya terkait dengan isu yang diteliti. Untuk mengumpulkan data, daftar pertanyaan disiapkan dan didistribusikan di lokasi penelitian berdasarkan demografi 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

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

Mengingat bahwa perolehan data merupakan tujuan utama penelitian, prosedur pengumpulan data merupakan tahap paling strategis dari proses tersebut. Tanpa pemahaman tentang metode pengumpulan data, penelitian tidak dapat menyediakan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Hasan (2017:13) menyatakan bahwa: “Teknik pengumpulan data meliputi pencatatan, observasi, survei, 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*),

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Verifikasi Data

Verifikasi data diperlukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan pengelolaan data, maka penulis terlebih dahulu mengecek ulang kuesioner yang diterima dari responden untuk memastikan kuesioner telah sesuai dengan petunjuk dan mengetahui kuesioner mana yang sudah diisi oleh responden dan mana yang belum.

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.

Ada 4 (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

Proses korelasi item-total terkoreksi digunakan untuk menentukan nilai validitas suatu item pernyataan, instrumen, atau kuesioner. Proses ini bekerja dengan terlebih dahulu memproses nilai setiap skor pada alternatif jawaban dalam aplikasi Microsoft Excel. Data yang diperoleh kemudian disubstitusikan dalam program pengolahan data statistik IBM SPSS Statistics 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 instrumen pengukuran untuk kuesioner dengan indikator konstruk atau variabel. Jika respons responden terhadap klaim menunjukkan nilai konstan atau stabil yang diperiksa secara berkala, variabel penelitian akan dianggap dapat diandalkan.

Untuk mencari nilai reliabel, data yang sudah diproses terlebih dahulu di aplikasi *Microsoft excel*, disubstitusikan 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. Kemungkinan nilai hasil $\alpha \leq 0,6$ (nilai *alpha* lebih kecil dari 0,6), maka hasil perhitungannya **tidak konsisten/tidak reliabel**.
2. Kemungkinan nilai 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.

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

3.7.5 Koefisien Determinasi

Persentase kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y ditemukan menggunakan koefisien determinan. Dalam artikel ini, koefisien determinan—juga dikenal sebagai koefisien determinasi dan dilambangkan dengan $K.D.$ —digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel X memengaruhi variabel Y . Menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan

r^2 = Nilai koefisien x dan y

100% = *Persent*

3.7.6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model persamaan variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan sebagai berikut

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.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah korelasi yang kuat atau sempurna antara variabel independen membentuk model regresi. Gejala multikolinear dalam penelitian dapat diidentifikasi jika terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen.

Akan menjadi sangat sulit untuk mengidentifikasi faktor independen yang berdampak pada variabel dependen jika hal ini terjadi. Korelasi antara variabel independen mendekati +1 atau -1, yang menunjukkan bahwa persamaan regresi tidak cocok untuk digunakan dalam perhitungan..

3.7.7 Uji Hipotesis

Teknik pemrosesan data statistik yang dikenal sebagai pengujian hipotesis berupaya menentukan validitas asumsi atau menentukan apakah suatu fenomena itu benar.

Menurut Moloeng (2020:43) Dalam penelitian kuantitatif, pengujian hipotesis sangat penting karena berupaya mengidentifikasi nilai-nilai signifikan yang memengaruhi fenomena, atau hubungan antara variabel X, baik secara penuh maupun sebagian, sekaligus menguji hubungan antara semua variabel independen dan variabel dependen (Y).

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:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. Maka variabel X_1 , X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- 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)

Uji f diterapkan pada semua variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen), berbeda dengan uji t atau parsial. Dengan membandingkan nilai f yang diestimasi dengan tabel f, uji simultan (uji f) menentukan apakah semua faktor independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. Maka variabel X_1 , X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- 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 pengolah data sebelum disubtitusikan kedalam aplikasi SPSS, terlebih dahulu data di verifikasi melalui aplikasi *Microsoft excel*.

3.8 ²⁵ Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kantor 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 dilakukan di lokasi penelitian yang telah ditentukan yaitu Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara yang beralamat di Jln. Lawira Satua Kecamatan Lotu Kode Pos 22851, berdasarkan topik dan lokasi yang telah ditentukan.

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

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.

Tugas pengembangan kebijakan daerah di bidang pencatatan sipil, administrasi kependudukan, pengelolaan informasi, pemanfaatan data kependudukan, dan hubungan antarlembaga di Kabupaten Nias Utara berada di tangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dengan berpedoman pada basis data yang akurat dan terpercaya, maka dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pencatatan sipil dan administrasi kependudukan, maka sasaran strategis yang harus dicapai adalah

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.

2
4.1.1.1 **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. **Visi**

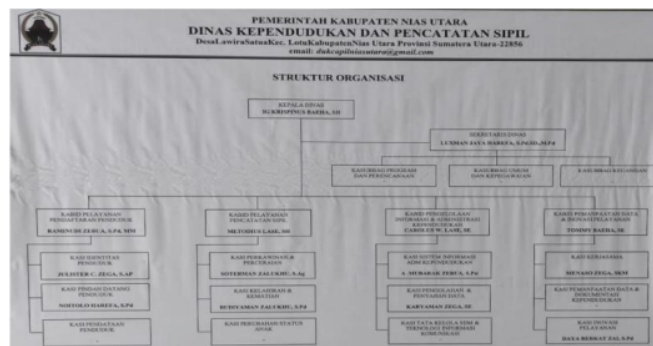
35
“Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Nias Utara Melalui Percepatan Pembangunan Infrastruktur dan Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan”.

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

8
4.1.1.2 **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 Dukcapil Kab. Nias Utara 2024.

5

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Lokasi penelitian serta individu yang berperan sebagai responden yang memberikan data dan informasi mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara” menjadikan penelitian ini berhasil.

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

Tabel berikut ini menampilkan distribusi umur responden yang merupakan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner:

112
Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan
Umur Responden

Rentang Umur	Jumlah Responden	Persentase

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2024.

13

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

21

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti 2024.

4.1.2.3 Karakteristik Pendidikan Responden

Tabel berikut ini menyajikan informasi mengenai capaian pendidikan pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner:

8

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA/Sederajat	9	30%
S-1	15	106%
S-2	4	6%
Total	30	100%

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti 2024.

110

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Verifikasi Data

Penulis memastikan bahwa semua daftar pernyataan kuesioner yang dihasilkan akurat dan lengkap dengan memverifikasi data yang diperoleh, yang merupakan langkah pertama dalam pemrosesan temuan data penelitian.

Setelah itu, penulis menganalisis kuesioner untuk melihat apakah kuesioner tersebut mematuhi metode yang ditetapkan dan memenuhi standar untuk distribusi.

Berdasarkan hasil verifikasi data, kuesioner yang diberikan kepada tiga puluh responden dikembalikan dalam keadaan baik dan tidak rusak, serta diisi sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Dengan demikian, jawaban kuesioner yang peneliti terima dari responden dapat diolah dan digunakan sebagai bahan analisis penelitian ini.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga (dua) variabel, yaitu budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan variabel penelitian, 30 responden diberikan kuesioner yang berisi 10 pertanyaan untuk variabel (X1), (X2), dan variabel (Y).

Responden mengisi semua pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Jawaban Responden Sesuai Dengan
Alternatif Jawaban Variabel X₁

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.

Setelah menganalisis data yang disebutkan di atas, penulis merangkum tanggapan responden berdasarkan tanggapan alternatif. Responden kedua hingga responden ketiga puluh juga akan memilih opsi SS, yang sama dengan 4, alternatif S, yang sama dengan 3, alternatif TS, yang sama dengan 2, dan alternatif STS, yang sama dengan 1.

Jumlah setiap opsi yang dipilih oleh setiap responden ditunjukkan dalam ringkasan tanggapan. Tabel berikut menampilkan hasil ringkasan tanggapan berdasarkan tanggapan alternatif:

Tabel 4.5

Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel X₁

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: diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata responden untuk alternatif jawaban SS adalah 3,53, alternatif jawaban S adalah 4,83, alternatif jawaban TS adalah 1,63, dan alternatif jawaban STS adalah 0,00. Selain itu, variabel X₂ (Komitmen Organisasi) juga diolah dari ringkasan jawaban responden, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel X₂

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	4	3	3	4	3	4	3	4	34

2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	34
5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
6	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36
7	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	33
8	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	36
9	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	32
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	35
11	3	3	2	4	2	3	2	3	2	4	4	28
12	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	36
13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	35
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
16	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	31
17	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	35
18	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	25
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	35
20	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	25
21	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	24
22	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27
23	3	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	30
24	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	27
25	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	27
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	35
28	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	34
29	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
Jlh	100	98	97	96	95	94	94	100	88	97	95	959

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

28

Hasil perhitungan jawaban Variabel X₂, sesuai dengan alternatif jawaban berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan
Alternatif Jawaban Variabel X₂

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
36 ta-rata	3,30	5,37	1,33	0,00	10,00	31,97

Sumber: Angket diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata responden untuk alternatif SS adalah 3,30, alternatif S adalah 5,37, alternatif TS adalah 1,33, dan alternatif STS adalah 0,00. Berikut ini juga berlaku untuk variabel Y, atau kinerja karyawan:

28 **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
Jlh	102	96	98	97	99	101	88	94	90	96	961

Sumber: hasil diolah oleh penulis 2024.

Hasil perhitungan jawaban Variabel Y, sesuai dengan alternatif berikut:

28 **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.

Tabel berikut menunjukkan bahwa rata-rata balasan alternatif SS responden adalah sebagai berikut: 3,53 untuk alternatif S, 4,97 untuk alternatif TS, 1,50 untuk alternatif STS, dan 0,00 untuk rata-rata keseluruhan.

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	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
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
Valid 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 menentukan kebenaran atau validitas suatu item atau pernyataan dan dengan demikian apakah item atau pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian kuantitatif atau tidak.

Mengkorelasikan skor yang diterima untuk setiap item pernyataan merupakan langkah yang perlu dilakukan. Pengujian reliabel akan dilakukan

setelah nilai valid atau sah telah ditetapkan. Hal ini tentu saja diperlukan untuk menentukan konsistensi instrumen selama penelitian.

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 tabel pengolahan data menggunakan operasi aplikasi IBM SPSS versi, 26, dapat dilihat pada halaman lampiran.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan kondisi data penelitian dan model analisis terbaik yang akan digunakan, dilakukan uji asumsi klasik. Uji praduga tradisional yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi:

4.4.1 Uji Normalitas Data

Dengan memeriksa residual pada skor atau akumulasi total jawaban alternatif, uji Kolmogorov-Smirnov (1 sampel KS) dilakukan untuk menentukan atau mengonfirmasi apakah variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal. Tabel berikut menampilkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk penelitian yang dilakukan pada tanggal 12 Agustus:

Tabel 4.12
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			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	¹ ,939	30	,084
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Nilai signifikansi variabel independen dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi (0,78), komitmen organisasi (0,006), dan kinerja karyawan (0,11), ditunjukkan oleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov.

Oleh karena itu, data penelitian memiliki nilai sig statistik probabilitas ($p > 0,05$) dan terdistribusi secara teratur.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Mungkin ada indikasi multikolinearitas jika Variance Inflation Factor (VIF) atau nilai toleransi ada. Namun, jika batas VIF adalah sepuluh dan batas toleransi adalah 0,1. Dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas jika nilai model lebih dari 0,1 atau kurang dari VIF. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

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.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel bebas dalam penelitian ini yang memiliki nilai VIF kurang dari 0,1 atau lebih dari 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Autokorelasi

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan apakah korelasi periode t yang diperoleh memiliki nilai untuk kesalahan yang mengkhawatirkan. Menggunakan hubungan antara kesalahan yang

meresahkan pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi bebas autokorelasi adalah jenis yang terbaik.

Tabel 4.14
Hasil Uji Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,950 ^a	,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. Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi negatif dalam penelitian ini karena angkanya berada di antara -2 dan +2.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Secara umum, koefisien determinasi (R²) merupakan metrik yang digunakan untuk menyatakan sejauh mana model dapat memperhitungkan variasi variabel dependen. Dua temuan uji koefisien determinasi yang disajikan dalam penelitian ini adalah 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 ^a	,903	,899	1,392
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Nilai Adjusted R Square, seperti yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, adalah 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen, kinerja karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, yang mencakup 89% dari nilai determinasi ketika diberikan, sedangkan 11% tidak dapat dijelaskan atau tidak disertakan.

- 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 ^a	,832	,826	1,830

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai kolom Adjusted R Square sebesar 0,826, yang merupakan koefisien determinasi, akurat. Jadi, jika dinyatakan, akan ditampilkan 82%, yang merupakan nilai yang dapat dijelaskan dari variabel Komitmen Organisasi. Namun, 18% sisanya tidak dapat dijelaskan atau tidak dibahas.

12

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^a

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

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Dengan mengacu pada ketentuan tersebut, nilai harga pokok yang terdapat pada tabel t adalah sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi 0,05 dan nilai $N = 30 - 2$ serta $N = 28$. Tabel 4.17 memberikan informasi nilai t variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel terikat (Y) yaitu sebesar 16,134. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $16,134 > 2,048$ yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

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

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

Perhitungan data juga digunakan, mirip dengan ($X_1 \rightarrow Y$), untuk memastikan apakah variabel Komitmen Organisasi (X_2) memiliki dampak pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.18
Hasil Uji Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,197	,816
Komitmen Organisasi	11,786	,000

a. *Dependent Variable:* Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Dengan mengacu pada ketentuan tersebut, nilai harga pokok yang terdapat pada tabel t adalah sebesar 2,048, dengan taraf signifikansi 0,05 dan nilai $N = 30 - 2$ dan $N = 28$. Tabel 4.18 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 11,786 terhadap variabel terikat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai $11,786 > 2,048$.

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^a

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

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024.

Sesuai dengan kaidah, nilai harga kritis yang terdapat pada tabel f adalah sebesar 3,328 pada saat menggunakan $N = 30 - 2$ dan $N = 28$, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Dari tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) atau $125,729 > 3,328$. Hal ini dikarenakan nilai f hitung variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 125,729.

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 dikemukakan bahwa:

- Karena hasil perhitungan untuk variabel X_1 angka 1 sampai dengan angka 10 adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $((0,488 - 0,750) > 0,361)$ maka hasil uji validitas pertanyaan kuesioner variabel X_1 (Budaya Organisasi) menunjukkan telah memenuhi standar validitas.

2. Karena hasil perhitungan untuk variabel X2 angka 1-10 $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $((0,502-0,836) > 0,361)$ maka hasil uji validitas pertanyaan kuesioner variabel X2 (Komitmen Organisasi) menunjukkan telah memenuhi standar validitas.
3. Hasil perhitungan untuk variabel Y nomor 1-10 adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $((0,511-0,848) > 0,361)$ yang menunjukkan bahwa uji validitas pertanyaan angket variabel Y (kinerja karyawan) telah memenuhi standar validitas.
4. Perhitungan uji reliabilitas untuk variabel X1 (Budaya Organisasi) menghasilkan nilai sebesar 0,833, hal ini menunjukkan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,833 > 0,361$) maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.
5. Ukuran komitmen organisasi, atau variabel X2, menghasilkan skor uji reliabilitas sebesar 0,824. Ini berarti bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,824 > 0,361$), maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap dapat dipercaya.
6. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan skor 0,847 yang berarti jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,847 > 0,361$) maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.
7. The study's Kolmogorov-Smirnov test results show that the independent variables of organizational culture (0.78), organizational commitment (0.006), and employee performance (0.11) have significant values of 0.11 and 0.78, respectively. As a result, the study's data have a probability statistical sig value $(p) > 0.05$ and are regularly distributed.
8. Hasil perhitungan koefisien multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai kurang dari 0,1. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa multikolinearitas tidak terjadi dalam penelitian ini.
9. Perhitungan autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah periode korelasi t yang dihitung memiliki nilai kesalahan yang mengganggu. Dengan menggunakan hubungan antara kesalahan yang mengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Nilai statistik D-W dalam temuan

adalah 1,241. Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi negatif dalam penelitian ini karena angkanya berada di antara -2 dan +2.

10. Hasil perhitungan uji hipotesis t dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ pada taraf signifikansi 5% dan taraf kepercayaan 95% diperoleh $t_{hitung} = 16,134$ dan $t_{tabel} = 2,048$ yang berarti variabel X1 (budaya organisasi) dan variabel Y (kinerja karyawan) saling berpengaruh.

11. Hasil perhitungan uji hipotesis t dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ pada taraf signifikansi 5% dan taraf kepercayaan 95% diperoleh $t_{hitung} = 11,786$ dan $t_{tabel} = 2,048$ yang berarti variabel Y (kinerja karyawan) dan variabel X2 (komitmen organisasi) saling berpengaruh.

12. Hasil perhitungan uji hipotesis f pada taraf signifikansi 5% dan taraf kepercayaan 95% dengan $dk = k-2 = 30-2 = 28$ diperoleh $t_{hitung} = 125,729$ dan $t_{tabel} = 3,328$ yang berarti variabel X1, X2, dan Y berpengaruh.

13. Dengan demikian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara signifikan. Hal ini berarti hipotesis uji-t kedua variabel $X1 \rightarrow Y$ dan $X2 \rightarrow Y$ yang diolah dalam penelitian ini diterima sedangkan H_0 ditolak.

14. Selanjutnya hipotesis uji-f variabel X1 dan X2 yang diolah dalam penelitian ini diterima untuk H_a dan ditolak untuk H_0 , hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan Y.

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. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas item kuesioner variabel X1 (Budaya Organisasi) diperoleh hasil bahwa variabel tersebut memenuhi syarat validasi. Secara rinci diperoleh nilai $(0,488-0,750) > 0,361$ pada perhitungan angka 1-10 variabel X1. Akan tetapi karena perhitungan angka 1 sampai dengan 10 variabel X2 diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $((0,502-0,836) > 0,361$ maka ditetapkan bahwa hasil uji validitas variabel item kuesioner memenuhi syarat validasi.
2. Nilai Y (Kinerja Karyawan) dengan nilai $(0,511-0,848) > 0,361$ memenuhi syarat validasi berdasarkan perhitungan angka 1–10 variabel Y. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi (0,68), komitmen organisasi (0,006), dan kinerja karyawan (0,11) memiliki nilai signifikan. Dengan demikian, data penelitian memiliki nilai sig statistik probabilitas $(p) > 0,05$ dan terdistribusi secara teratur.
3. Hasil perhitungan koefisien multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai kurang dari 0,1.
4. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini. Perhitungan autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah periode korelasi t yang dihitung memiliki nilai galat yang meresahkan. t-1 (prior) dengan waktu galat korelasi yang meresahkan. Nilai statistik D-W dalam temuan adalah 1,241. Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi negatif dalam penelitian ini karena angkanya berada di antara -2 dan +2. Selanjutnya uji hipotesis dengan hasil:

- a. Hasil uji-t kedua untuk variabel $X1 \rightarrow Y$ dan $X2 \rightarrow Y$, $dk = n-2 = 30-2 = 28$ pada taraf signifikansi 5% dan taraf kepercayaan 95%, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel $X2$ (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), yang ditunjukkan dengan nilai thitung = 11,786 dan ttabel = 2,048.
- b. Hasil perhitungan uji hipotesis f pada taraf signifikansi 5% dan taraf kepercayaan 95% dengan $dk = k-2 = 30-2 = 28$ diperoleh thitung = 125,729 dan ttabel = 3,328 yang berarti variabel $X1$, $X2$, dan Y berpengaruh.
- c. Dengan demikian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara terdapat pengaruh yang cukup besar antara variabel $X1$ terhadap variabel Y dan variabel $X2$ terhadap variabel Y . Hal ini berarti hipotesis uji-t kedua variabel $X1 \rightarrow Y$ dan $X2 \rightarrow Y$ yang diolah dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak..

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 suda 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 Manajmen 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.

A. PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

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 membantu 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 berintegritas 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....

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

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	j-innovative.org Internet	425 words — 3%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	239 words — 2%
3	repository.umsu.ac.id Internet	163 words — 1%
4	repository.ub.ac.id Internet	124 words — 1%
5	docplayer.info Internet	123 words — 1%
6	eprints.unmas.ac.id Internet	123 words — 1%
7	jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet	105 words — 1%
8	123dok.com Internet	93 words — 1%

9	e-jurnal.nobel.ac.id Internet	78 words — 1%
10	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet	73 words — 1%
11	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	68 words — 1%
12	dspace.uui.ac.id Internet	65 words — < 1%
13	fdocuments.net Internet	64 words — < 1%
14	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	63 words — < 1%
15	id.123dok.com Internet	62 words — < 1%
16	repository.upbatam.ac.id Internet	61 words — < 1%
17	text-id.123dok.com Internet	57 words — < 1%
18	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet	56 words — < 1%
19	repository.radenintan.ac.id Internet	56 words — < 1%
20	repository.usd.ac.id Internet	53 words — < 1%

etheses.uin-malang.ac.id

21	Internet	51 words — < 1%
22	repository.uin-suska.ac.id Internet	50 words — < 1%
23	www.researchgate.net Internet	50 words — < 1%
24	digilib.unila.ac.id Internet	49 words — < 1%
25	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	45 words — < 1%
26	www.scribd.com Internet	45 words — < 1%
27	docobook.com Internet	41 words — < 1%
28	repository.unsri.ac.id Internet	38 words — < 1%
29	core.ac.uk Internet	37 words — < 1%
30	etd.uinsyahada.ac.id Internet	37 words — < 1%
31	id.scribd.com Internet	37 words — < 1%
32	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet	36 words — < 1%
33	jurnal.stienisel.ac.id	

Internet

34 words — < 1%

34 stiealwashliyahsibolga.ac.id

Internet

34 words — < 1%

35 disperindag.kalbarprov.go.id

Internet

32 words — < 1%

36 ejournal.sisfokomtek.org

Internet

28 words — < 1%

37 eprints.walisongo.ac.id

Internet

28 words — < 1%

38 repositori.usu.ac.id

Internet

28 words — < 1%

39 eprints.uny.ac.id

Internet

26 words — < 1%

40 Anastasya Raheld Rumeen, Christoffel Kojo, MacDonald B. Walangitan. "PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BANK BRI CABANG PALU SULAWESI TENGAH", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Crossref

24 words — < 1%

41 jurnal.unived.ac.id

Internet

24 words — < 1%

42 nurhadi-bsi.blogspot.com

Internet

24 words — < 1%

43 zh.scribd.com

Internet

24 words — < 1%

44	eprints.umsb.ac.id Internet	23 words — < 1%
45	repository.unmuhjember.ac.id Internet	23 words — < 1%
46	journals.asianindexing.com Internet	22 words — < 1%
47	repository.upi.edu Internet	22 words — < 1%
48	ascarya.or.id Internet	20 words — < 1%
49	jurnal.fp.unila.ac.id Internet	20 words — < 1%
50	repository.fe.unj.ac.id Internet	20 words — < 1%
51	ejournal.unsrat.ac.id Internet	19 words — < 1%
52	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	19 words — < 1%
53	repository.president.ac.id Internet	19 words — < 1%
54	tugasakhiramik.blogspot.com Internet	19 words — < 1%
55	Brian Hega Odeini, Yuterlin Zalukhu. "PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR BADAN	17 words — < 1%

PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAERAH (BPKPD) KABUPATEN NIAS BARAT", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Crossref

56 Muhammad Luthfi Ramdhani. "Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor", Open Science Framework, 2019

Publications

17 words — < 1%

57 bloggermalastukangcopypaste.blogmoncrot.com

Internet

17 words — < 1%

58 ijhess.com

Internet

17 words — < 1%

59 scholar.unand.ac.id

Internet

17 words — < 1%

60 digilib.uinkhas.ac.id

Internet

16 words — < 1%

61 ejournal.iainponorogo.ac.id

Internet

16 words — < 1%

62 eprints.umg.ac.id

Internet

16 words — < 1%

63 perpus.univpancasila.ac.id

Internet

16 words — < 1%

64 prospek.unram.ac.id

Internet

16 words — < 1%

65 repository.its.ac.id

Internet

16 words — < 1%

66	repository.uinsu.ac.id Internet	16 words — < 1%
67	repository.unej.ac.id Internet	16 words — < 1%
68	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet	15 words — < 1%
69	repository.unifa.ac.id Internet	15 words — < 1%
70	Verel Mawei, James D. D. Massie, Ferdinand J. Tumewu. "THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE AND CORPORATE CULTURE ON THE PERFORMANCE OF MANAGEMENT AT PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH (UIW) SULUTTENGGU", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Crossref	14 words — < 1%
71	journal.stieamkop.ac.id Internet	14 words — < 1%
72	repository.nobel.ac.id Internet	14 words — < 1%
73	repository.teknokrat.ac.id Internet	14 words — < 1%
74	repository.ubharajaya.ac.id Internet	14 words — < 1%
75	jurnal-sosioekotekno.org Internet	13 words — < 1%
76	jurnal.stie-aas.ac.id Internet	13 words — < 1%

77	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet	13 words — < 1%
78	repository.unbari.ac.id Internet	13 words — < 1%
79	journal.pancabudi.ac.id Internet	12 words — < 1%
80	jurnal.polban.ac.id Internet	12 words — < 1%
81	lib.ibs.ac.id Internet	12 words — < 1%
82	repository.unj.ac.id Internet	12 words — < 1%
83	repository.untag-sby.ac.id Internet	12 words — < 1%
84	www.readbag.com Internet	12 words — < 1%
85	Virgian Tenggara Jati, Ambar Lukitaningsih, Nonik Kusuma Ningrum. "Analisis Nilai Sosial, Fungsional, Emosional, Kepuasan, dan Identifikasi Karakter yang Mempengaruhi Intensi Pembelian Barang Virtual pada Game Online", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Crossref	11 words — < 1%
86	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet	11 words — < 1%
87	ejournal.unitomo.ac.id Internet	

11 words — < 1%

88 eprints.ubhara.ac.id
Internet

11 words — < 1%

89 pdfslide.tips
Internet

11 words — < 1%

90 repository.itb-ad.ac.id
Internet

11 words — < 1%

91 repository.uhn.ac.id
Internet

11 words — < 1%

92 Fadli Dahlan. "Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan", Indonesia Accounting Journal, 2020
Crossref

10 words — < 1%

93 moam.info
Internet

10 words — < 1%

94 repo.iain-tulungagung.ac.id
Internet

10 words — < 1%

95 repository.iainpurwokerto.ac.id
Internet

10 words — < 1%

96 repository.syekhnurjati.ac.id
Internet

10 words — < 1%

97 repository.undhirabali.ac.id
Internet

10 words — < 1%

98 repository.unitomo.ac.id
Internet

10 words — < 1%

99 1library.net
Internet

9 words — < 1%

100 Geza Arido Evalta Cahya, Rynalto Mukiwihando.
"THE EFFECT OF GOAL ORIENTATION, SELF
EFFICACY, OBEDIENCE PRESSURE, AND TASK COMPLEXITY ON
AUDIT JUDGMENT AT INSPECTORATE GENERAL OF THE
MINISTRY OF FINANCE", JURNAL MANAJEMEN KEUANGAN
PUBLIK, 2020
Crossref

9 words — < 1%

101 Mohammad Erdi Ferdiansyah, Arsiyah Arsiyah.
"PERAN PEMERINTAH DAN KADER MASYARAKAT
DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT UNTUK PENGOLAHAN
SAMPAH", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2014
Crossref

9 words — < 1%

102 adoc.pub
Internet

9 words — < 1%

103 e-jurnal.stie-ibek.ac.id
Internet

9 words — < 1%

104 edoc.pub
Internet

9 words — < 1%

105 ejournal3.undip.ac.id
Internet

9 words — < 1%

106 etheases.iainkediri.ac.id
Internet

9 words — < 1%

107 etheases.uingusdur.ac.id
Internet

9 words — < 1%

108	ijsshr.in Internet	9 words — < 1%
109	jurnal.um-palembang.ac.id Internet	9 words — < 1%
110	repo.itsm.ac.id Internet	9 words — < 1%
111	repository.pnj.ac.id Internet	9 words — < 1%
112	repository.umpalopo.ac.id Internet	9 words — < 1%
113	repository.unika.ac.id Internet	9 words — < 1%
114	repository.untagsmg.ac.id Internet	9 words — < 1%
115	www.stiemahardhika.ac.id Internet	9 words — < 1%
116	www.unisza.edu.my Internet	9 words — < 1%
117	Candra Saputra, Yulastri Arif, Fitra Yeni. "Andra's Nursing Informatic System Application (Annisa) dalam Upaya Meningkatkan Pengetahuan Perawat tentang Dokumentasi Keperawatan", Jurnal Keperawatan Silampari, 2020 Crossref	8 words — < 1%
118	Ni Putu Novi Nurhana Dewi, Ida Ayu Arini. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik	8 words — < 1%

-
- 119 Risky Wily Lakoy, Lucky O. H. Dotulong, Jeffry L. A. Tampenawas. "PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KESEJAHTERAAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA DREAMS ORGANIZER DI MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
8 words — < 1%
Crossref
-
- 120 blog.uad.ac.id
Internet
8 words — < 1%
-
- 121 download.garuda.kemdikbud.go.id
Internet
8 words — < 1%
-
- 122 ebin.pub
Internet
8 words — < 1%
-
- 123 ecampus.pelitabangsa.ac.id
Internet
8 words — < 1%
-
- 124 journal.yrpiiku.com
Internet
8 words — < 1%
-
- 125 jurnal-online.um.ac.id
Internet
8 words — < 1%
-
- 126 legalbanking.wordpress.com
Internet
8 words — < 1%
-
- 127 library.binus.ac.id
Internet
8 words — < 1%

128	repository.uinjambi.ac.id Internet	8 words — < 1%
129	repository.uma.ac.id Internet	8 words — < 1%
130	repository.widyatama.ac.id Internet	8 words — < 1%
131	www.coursehero.com Internet	8 words — < 1%
132	www.mitrariset.com Internet	8 words — < 1%
133	Abdul Aziz Nugraha Pratama. "PENGARUH SPIRITUALITAS, INTELEKTUALITAS, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DOSEN STAIN SALATIGA", INFERENSI, 2014 Crossref	7 words — < 1%
134	Rahmat Hidayat. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 Crossref	7 words — < 1%
135	totoksuharto.blogspot.com Internet	7 words — < 1%
136	A Rafiq. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN DOMPET DHUAFANA JAKARTA.", Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2019 Crossref	6 words — < 1%
137	Adelina Safitri, Susanto Susanto. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK,	6 words — < 1%

KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASKRINDO SEMARANG", Solusi, 2019

Crossref

138 jurnal.fkip.unila.ac.id
Internet

6 words — < 1%

139 repository.bsi.ac.id
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF