

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN INDIVIDU, DAN
KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAKALAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**WAHYUNI BARR
2018.MM.11535**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN INDIVIDU, DAN
KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAKALAR**



Ketua,

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Anggota

Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.A.P

Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

HALAMAN IDENTITAS

JUDUL TESIS :

“PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN INDIVIDU, DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TAKALAR”

Nama Mahasiswa : Wahyuni Barr

NIM : 2018.MM.11535

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

Anggota : Dr. Harlindah Harniati Arfan, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 15 April 2021

Mahasiswa Ybs,



WAHYUNI BARR

2018.MM.1.1535

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. atas Karunia dan Ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Individu, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar”. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Pendidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia.

Dalam penyusunan hingga terwujudnya tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Ir. H. Mubyl Handaling selaku Pembina Yayasan Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., MM selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan izin, kesempatan serta dorongan yang tidak ternilai harganya kepada diri penulis.
3. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Harlindah Harniati Arfan, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing yang tidak henti-hentinya memberikan masukan yang berguna untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Dr. Maryadi., S.E., M.M, Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, dan selaku Direktur, Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia dan Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si. AK., C.A selaku Ketua Program Studi Magister

Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan kontribusi yang sangat besar sehingga penyelesaian studi dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

5. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang membekali penulis untuk selangkah lebih maju sehingga tesis
6. Keluarga, teman-teman seangkatan dan seluruh civitas akademika Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang banyak membantu selama studi.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritikan senantiasa penulis terima untuk pengembangan selanjutnya. Semoga tesis ini bermanfaat bagi civitas akademika STIE Nobel Indonesia Makassar.

Makassar, 15 April 2021

Penulis

PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur tak terhingga kepada Allah SWT, karena hanya atas izin-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya, diikuti dengan dukungan dan do'a oleh orang-orang tercinta. Oleh karena itu, dengan rasa bersyukur dan bahagia tesis ini saya persembahkan kepada

Kedua orang tua saya

Kepada Suamiku tercinta

Kepada Anak-anakku yang kusayangi

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Tim Pembimbing dan Penguji

Terima kasih yang teramat besar kepada teman-teman yang selalu memberikan dorongan baik berupa semangat dan bantuan sehingga terselesaikannya tesis ini.

Serta seluruh Keluarga besar & Seluruh dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmunya dengan tulus dan Almamater yang ku banggakan,

PASCASARJANA STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

ABSTRAK

Wahyuni Barr. 2021. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Individu, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Dibimbing Oleh Muhammad Idris dan Harlindah Harniati Arfan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kemampuan individu, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Jumlah Pegawai Badan Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar sebanyak 49 orang Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis data penelitian adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil temuan penelitian ini adalah (1) Budaya kerja, kemampuan, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. (2) Budaya kerja, kemampuan individu, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. (3) Komitmen pegawai merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kemampuan Individu, Komitmen Pegawai, dan Kinerja Pegawai.



ABSTRACT

Wahyuni Barr. 2021. The Influence of Work Culture, Individual Ability, and Employee Commitment on Employee Performance at the Secretariat of the DPRD Takalar Regency. Supervised by Muhammad Idris and Harlindah Harniati Arfan.

This research is a quantitative study using a questionnaire as a means of collecting research data. This study aims to determine the effect of work culture, individual ability, and employee commitment to employee performance at the Takalar Regency DPRD Secretariat.

The population used in this study were all employees at the Secretariat of the DPRD Takalar Regency. The total number of employees of the Secretariat of the DPRD Takalar Regency is 49 people. The sample is part of the number and characteristics of the population. The data analysis method used to analyze the research data is multiple linear regression analysis.

The findings of this study are work culture, ability, and employee commitment have a positive and partially significant effect on the performance of employees at the Secretariat of the DPRD Takalar Regency. (2) Work culture, ability, and employee commitment have a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees at the Secretariat of DPRD Takalar Regency. (3) Employee commitment is the most dominant variable affecting the performance of employees at the Takalar Regency DPRD Secretariat.

Keywords: Work Culture, Individual Ability, Employee Commitment, and Employee Performance.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Budaya Kerja	13
2.2.1. Pengertian Budaya Kerja	13
2.2.2. Fungsi dan Tujuan Budaya Kerja	13
2.2.3. Aspek-Aspek Budaya Kerja	17
2.2.4. Jenis-Jenis Budaya Kerja	18
2.2.5. Indikator Budaya Kerja.....	18
2.3. Kemampuan.....	20
2.3.1. Pengertian Kemampuan	20
2.3.2. Jenis-Jenis Kemampuan Individu	21
2.3.3. Dimensi Kemampuan Individu.....	21
2.3.4. Indikator Kemampuan Individu	22
2.4. Komitmen Pegawai.....	26
2.4.1. Pengertian Komitmen Pegawai	26

2.4.2. Prinsip-Prinsip Komitmen Pegawai.....	27
2.4.3. Dampak Komitmen Pegawai.....	28
2.4.4. Jenis-Jenis Komitmen Pegawai	29
2.4.5. Indikator Komitmen Pegawai.....	30
2.5. Kinerja Pegawai.....	31
2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai	31
2.5.2. Penilaian Kinerja Pegawai	32
2.5.3. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	33
2.5.4. Indikator Kinerja Pegawai.....	35
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	37
3.2. Hipotesis Penelitian	38
3.3. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	39
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	41
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	42
4.3. Populasi dan Sampel	42
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	42
4.4.1. Jenis Data	42
4.4.2. Sumber Data	42
4.5. Teknik Pengumpulan Data	43
4.6. Skala Pengukuran Variabel	44
4.7. Teknik Analisis Data.....	45
4.7.1. Uji Instrumen Penelitian	45
4.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda	46
4.7.3. Uji Parsial (Uji T)	47
4.7.4. Uji Simultan (Uji F)	48
4.7.5. Koefisien Determinasi (R ²)	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	51
5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
5.1.2. Struktur Organisasi	67
5.1.3. Visi dan Misi Organisasi.....	69
5.1.4. Karakteristik Responden	69
5.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian	71
5.1.6. Uji Instrumen Penelitian	75
5.1.7. Uji Asumsi Klasik.....	78
5.1.8. Uji Hipotesis.....	81
5.2. Pembahasan	86
5.2.1. Pengaruh Parsial Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	86
5.2.2. Pengaruh Parsial Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Pegawai.....	87

5.2.3. Pengaruh Parsial Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	88
5.2.4. Pengaruh Simultan Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	89

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan.....	90
6.2. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
No Gambar		
Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	38
Gambar 5.1.	Struktur Organisasi	68

DAFTAR TABEL

No Tabel		Halaman
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 4.1.	Skala Pengukuran Variabel	44
Tabel 4.2.	Interpretasi Nilai R Square (R^2).....	50
Tabel 5.1.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 5.2.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 5.3.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel 5.4.	Statistik Deskriptif Variabel Budaya Kerja.....	72
Tabel 5.5.	Statistik Deskriptif Variabel Kemampuan Individu	73
Tabel 5.6.	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Pegawai	74
Tabel 5.7.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	75
Tabel 5.8.	Hasil Uji Validitas	76
Tabel 5.9.	Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 5.10.	Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 5.11.	Hasil Uji Heterokedastisitas	79
Tabel 5.12.	Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 5.13.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 5.14.	Hasil Uji Parsial (Uji T)	83
Tabel 5.15.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
Tabel 5.16.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap individu dalam suatu organisasi bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk dapat mengkoordinasi tiap individu tersebut, organisasi memerlukan pengelolaan manajemen yang baik. Oleh sebab itu, manajemen sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen menggunakan semua sumber daya fisik dan manusia harus dengan produktif sehingga mengarah pada kemajuan kinerja organisasi secara menyeluruh. Peranan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia mengubah semua pegawai menjadi lebih terorganisir, diarahkan sedemikian rupa sehingga organisasi bekerja menuju pencapaian tujuan.

Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian dikemukakan oleh Schuler dan Jackson dalam (Sinambela, 2019). Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat sumber daya manusia menjadi sentral pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset paling penting di dalam organisasi. Hal itu dikibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti sumber daya materil. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya materil tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika

tidak diikuti dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Pentingnya peranan sumber daya manusia menjadi perhatian setiap organisasi, tidak terkecuali pada instansi pemerintah seperti Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli apabila diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Selain itu, Sekretaris DPRD juga memiliki fungsi memberi Pelayanan Administratif kepada Anggota DPRD Kabupaten dalam menyelenggarakan Sidang-sidang, Urusan Rumah Tangga dan Keuangan Dewan.

Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut, penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar untuk memfokuskan pada pengoptimalan kinerja para pegawainya, sehingga target kerja dapat terealisasi dengan baik. Hasil observasi awal, penulis menemukan bahwa beberapa pegawai kekurangan dalam pengetahuan (tidak terlatih, tidak berpengalaman). Upaya yang dilakukan oleh Manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar adalah dengan melaksanakan program Pelatihan dan Pengembangan, namun dinilai belum maksimal karena masih terdapat kesenjangan kinerja antar pegawai. Pegawai dengan pengalaman kerja yang tinggi, relatif memiliki kinerja yang lebih baik ketimbang pegawai yang baru atau dengan pengalaman kerja yang rendah.

Dengan kinerja pegawai yang belum optimal tersebut, aspek budaya kerja perlu diperhatikan. Budaya kerja harus konsisten dengan visi dan misi organisasi sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Disamping itu, budaya kerja harus memicu para pegawai untuk mampu mengarahkan kemampuan terbaiknya. Pengimplementasian budaya kerja ke arah kinerja pegawai yang ditunjukkan belum dinilai optimal. Menurut Drucker dalam (Sinambela, 2019) budaya di tempat kerja merupakan operasionalisasi nilai-nilai organisasi. Budaya kerja memandu keputusan pegawai tentang kebutuhan dan rencana teknis mereka, dan bagaimana pegawai berinteraksi dengan orang lain. Budaya yang baik menciptakan koherensi internal (logika dan konsistensi) dalam tindakan yang diambil oleh sekelompok pegawai yang sangat beragam. Budaya memengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi, seperti bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuatnya, bagaimana penghargaan atau pengakuan didistribusikan, siapa yang dipromosikan, bagaimana orang diperlakukan, bagaimana organisasi merespons lingkungannya dan banyak lagi.

Pentingnya budaya kerja dalam mendorong pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Mambang dan Harmini (2015). Hasil penelitian dan analisis data yang peneliti laksanakan di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Gunung Mas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Gunung Mas. Dari uraian sebelumnya dapat dilihat bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana perubahan

budaya kerja dalam organisasi sangat mempengaruhi perubahan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut.

Selain dari budaya kerja, faktor lain yang cukup menjadi perhatian dalam pencapaian kinerja adalah kemampuan individu pegawai. Kemampuan individu pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar yang belum maksimal terus digodok dengan program pengembangan kompetensi. Menurut Hasibuan dalam (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kemampuan individu dipandang sebagai karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang yang berkenaan dengan bagaimana para pegawai bekerja dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan atau prosedural yang berlaku di dalam organisasi.

Kemampuan individu merupakan atribut yang melekat sebagai identitas mereka dalam bekerja. Peranan kemampuan individu memiliki pengaruh langsung terhadap hasil kerja yang dihasilkan pegawai, seperti pada penelitian yang dilakukan Coenraad (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai memberikan kontribusi positif dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin baik tingkat kemampuan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Disisi lain, kinerja dapat dicapai jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dengan belum maksimalnya kinerja yang ditampilkan pegawai, dinilai komitmen pegawai terhadap organisasi belum tinggi. Jika pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar memiliki komitmen kerja yang

baik maka akan terepresentasikan dengan hasil nyata berupa kinerja yang positif secara berkesinambungan. Memang banyak faktor yang dapat diukur selain daripada komitmen pegawai, namun korelasi antara komitmen dan kinerja sangat signifikan. Tanpa komitmen yang baik sangat sulit mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Komitmen pegawai terhadap organisasi dianggap penting seperti pernyataan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015), komitmen pegawai telah didefinisikan sebagai kekuatan dan keterlibatan individu dalam pencapaian target-target kerja organisasi. Singkatnya, komitmen pegawai terhadap organisasi dianggap sebagai bagian penting dari penyelidikan kesehatan organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian dari Respatiningsih dan Sudirjo (2015) menjelaskan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin baiknya komitmen pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai bersangkutan.

Kinerja pegawai yang belum maksimal pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar menarik perhatian penulis untuk mengkaji beberapa variabel yang dinilai sebagai faktor-faktor yang memengaruhi belum maksimalnya kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Maka, dengan ini penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Individu, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan identifikasi mengenai variabel-variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini, adapun rumusan masalah penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh parsial antara budaya kerja, kemampuan individu, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar?
2. Apakah terdapat pengaruh simultan antara budaya kerja, kemampuan individu, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar?
3. Variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial budaya kerja, kemampuan individu, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan budaya kerja, kemampuan individu, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

3. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini penulis berharap manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya kerja, kemampuan individu, komitmen pegawai, serta kinerja pegawai.

- b. Bagi Akademis

Untuk pengajar dan mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam proses belajar mengajar untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya kerja, kemampuan individu, komitmen pegawai, serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsi teoretis untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi instansi terkait dalam hal pengambilan keputusan organisasi yang berorientasi

pada budaya kerja, kemampuan individu, komitmen pegawai, serta kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mambang dan Harmini. 2015.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menganalisis korelasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya kerja memiliki kontribusi yang positif serta signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah (Mambang & Harmini, 2015).

2. Respatiningsih dan Sudirjo. 2015.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). Hasil penelitian menemukan (1) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai; dan (4) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Respatiningsih & Sudirjo, 2015)

3. Kartini. 2015.

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari persamaan substruktur pertama menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi, pada kompetensi substruktur pertama dan komitmen organisasi secara positif mempengaruhi budaya organisasi sementara berdampak negatif pada Kepuasan Kerja. Sekretariat Kabupaten Kutai Timur (Kartini, 2015).

4. Coenraad 2016.

Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur seberapa besar hubungan antar variabel independent dalam memprediksi pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kemampuan, motivasi serta komitmen berpengaruh signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dalam memprediksi kinerja pegawai (Coenraad, 2016).

5. Arnu. 2017.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 39,52%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 21,41%, pengaruh komitmen terhadap kinerja sebesar 12,07%, serta pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen secara simultan terhadap kinerja sebesar 73% (Arnu, 2017).

6. Dewi dan Hasniaty. 2018.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju (Dewi & Hasniaty, 2018).

7. Rizqina, Adam, dan Chan. 2017.

Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang

(BPKS). Pembuktian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan indikator nilai CR dan P. Karena dari 8 hipotesis verifikatif yang diuji dalam penelitian ini memiliki nilai CR diatas 1,96 atau nilai P lebih kecil dari 0,05, maka semua hipotesis yang diuji menolak Ho dan menerima H1. Dengan kata lain variabel independen dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependent sepanjang variabel independent dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang (Rizqina, Adam, & Chan, 2017).

8. Renyut, Modding, Bima, dan Sukmawati. 2017.

The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di sisi lain, organisasikomitmen memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi sebagai pengaruh tidak langsung positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi kepuasan kerja dan kompetensi karyawan secara tidak langsung adalah positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai mediasi kepuasan kerja (Renyut, Modding, Bima, & Sukmawati, 2017).

9. Sudarman. 2018.

Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. Temuan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Sudarman, 2018).

10. Paramita, Lumbanraja, dan Absah. 2018.

The Effect of Organizational Culture and Commitment to Performance of Employees with Working Satisfaction as Moderation Variables in PT Bank Mandiri (Persero) Area Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Medan Imam Bonjol Area Perbankan Bisnis (Paramita, Lumbanraja, & Absah, 2018).

2.2. Budaya Kerja

2.2.1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja mencerminkan perilaku antar anggota organisasi yang kemudian terinterpretasi ke dalam bentuk kinerjanya. Beberapa pandangan dari para ahli berikut dapat menjelaskan secara lebih jelas mengenai pengertian dari budaya kerja:

1. Mambang & Harmini (2015) menyatakan bahwa budaya kerja dalam suatu organisasi diartikan sebagai nilai sistem yang diyakini, dipelajari, dan diterapkan oleh semua anggota organisasi serta dikembangkan secara

berkesinambungan. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai perekat serta dapat dijadikan acuan dalam berperilaku bagi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan

2. Menurut Supriyadi dan Guno (Mambang & Harmini, 2015) budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menkalani perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.
3. Menurut Schein dalam (Sudarman, 2018) menyatakan bahwa budaya kerja adalah perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku setiap seseorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pada pengertian mengenai budaya kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu tata nilai yang diyakini, dipelajari, dan diterapkan oleh setiap anggota organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitas kerja organisasi.

2.2.2. Fungsi dan Tujuan Budaya Kerja

Menurut Feriyanto dan Triana (2015), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.

2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Tika (Mambang & Harmini, 2015), fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari pegawai. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu instansi. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan organisasinya.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didaftarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
5. Sebagai integrator. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya organisasi besar di mana setiap unit terdapat para anggota organisasi yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
6. Membentuk perilaku bagi pegawai. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi. Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai organisasi tersebut.
9. Sebagai alat komunikasi. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara

anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi.

2.2.3. Aspek-Aspek Budaya Kerja

Menurut Mambang & Harmini (2015) terdapat beberapa aspek dalam budaya kerja, antara lain:

1. Anggapan dasar tentang kerja. Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran logistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.
2. Sikap terhadap pekerjaan. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.
3. Perilaku ketika bekerja. Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
4. Lingkungan kerja dan alat kerja. Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
5. Etos kerja. Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan,

atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

2.2.4. Jenis-Jenis Budaya Kerja

Menurut Tika dalam (Mambang & Harmini, 2015) terdapat beberapa aspek dalam budaya kerja, antara lain:

1. Budaya rasional. Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).
2. Budaya ideologis. Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).
3. Budaya konsensus. Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok).
4. Budaya hierarki. Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan koordinasi).

2.2.5. Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017) indikator-indikator dalam mengukur budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar organisasi. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.
2. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan organisasi. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.
3. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap pegawai.
4. Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target organisasi. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.3. Kemampuan

2.3.1. Pengertian Kemampuan

Kemampuan individu menyangkut kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Beberapa ahli berikut mendefinisikan mengenai kemampuan individu:

1. Menurut Hasibuan dalam (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2015) kemampuan dapat dipandang sebagai karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang yang berkenaan dengan bagaimana para pegawai bekerja dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan atau prosedural yang berlaku di dalam organisasi.
2. Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowledge and skill), artinya pegawai memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.
3. Menurut Robbins & Judge (2015) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
4. Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa kemampuan mencakup keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai. Ini adalah atribut yang melekat atau dimiliki oleh seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan

2.3.2 Jenis-Jenis Kemampuan Individu

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Suwatno & Priansa, 2018), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

2.3.3 Dimensi Kemampuan Individu

Menurut Michael Zwell dalam (Busro, 2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang pegawai dalam bekerja, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai
2. Keterampilan

3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.3.4. Indikator Kemampuan Individu

Kemampuan individu (pegawai) dapat diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (Sedarmayanti, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual

- a. Kecerdasan Numerik

Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

- b. Pemahaman Verbal

Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

c. Kecepatan Perseptual

Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

d. Penalaran Induktif

Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

e. Penalaran Deduktif

Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.

f. Visualisasi Ruang

Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

g. Ingatan

Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan Fisik

a. Kekuatan Dinamis

Kekuatan dinamis merupakan kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.

b. Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).

c. Kekuatan Verbal

Kekuatan verbal merupakan kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

d. Kekuatan Statis

Kekuatan statis merupakan kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

e. Keluwesan Extent

Keluwesan extent merupakan kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

f. Keluwesan Dinamis

Keluwesan dinamis merupakan kemampuan melakukan gerakan cepat.

g. Koordinasi Tubuh

Koordinasi tubuh merupakan kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

h. Keseimbangan

Keseimbangan merupakan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

i. Stamina

Stamina merupakan kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

Pendapat lain menurut Gibson (Mangkunegawa, 2015) menjelaskan ada beberapa Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja :

1. Kemampuan berinteraksi

- a. Kemampuan pegawai untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
- b. Kemampuan pegawai untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.
- c. Kemampuan pegawai untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
- d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.

2. Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*)

- a. Kemampuan pegawai untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
- b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
- c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
- d. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.

3. Kemampuan Teknis

- a. Kemampuan pegawai untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.

- b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.
- c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.
- d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

2.4. Komitmen Pegawai

2.4.1. Pengertian Komitmen Pegawai

Komitmen Pegawai tidak bisa dituntut namun harus dirangsang, sebab komitmen pegawai sangat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan dan sebuah kebijakan diterapkan. Komitmen pegawai menyangkut bentuk keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha berprestasi dan mengabdikan. Beberapa pakar memberikan pengertian mengenai komitmen pegawai sebagai berikut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018):

1. Menurut Mowday, Porter, dan Steers, komitmen sebagai kekuatan relatif indentifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.
2. Meyer dan Herkovits menyatakan bahwa komitmen merupakan kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan.
3. Luthans mendefinisikan komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi mereka dan proses yang

berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.

4. Edison, Anwar, dan Komariyah menyatakan bahwa komitmen pegawai dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Di mana pegawai yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan pegawai yang merasa penting terhadap kinerjanya berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya.

Pemahaman mengenai komitmen pegawai yang didefinisikan para pakar di atas menjelaskan bahwa komitmen merupakan ikatan yang dibarengi sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai yang mengarah pada kemajuan organisasi. Dengan komitmen tersebut pegawai akan meningkatkan kompetensi kerjanya sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal untuk organisasi.

2.4.2. Prinsip-Prinsip Komitmen Pegawai

Menurut Priansa (2018) komitmen organisasional merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen pegawai oleh pimpinan adalah:

1. Memelihara dan meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Prinsip tersebut mencerminkan falsafah kepemimpinan dimana pimpinan menawarkan bantuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu diingat bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap ada pada masing-masing pegawai.

2.4.3. Dampak Komitmen Pegawai

Dampak komitmen pegawai menurut Sopiah dalam (Priansa, 2018) dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap

reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

2. Ditinjau dari sudut pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

2.4.4. Jenis-Jenis Komitmen Pegawai

Menurut Priansa (2018) menyatakan bahwa komitmen pegawai terbagai atas tiga jenis, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi risiko kerugian. Kunci komitmen afektif adalah *want to*. Komitmen afektif merupakan ide atau pemikiran pegawai tentang kerugian yang mungkin dihadapi jika keluar dari instansi tempat mereka bekerja.

2. Komitmen Normatif

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normative adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain.

3. Komitmen Kontinu

Merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan.

2.4.5. Indikator Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai/karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Sedangkan indikator untuk mengukur komitmen pegawai yaitu sebagai berikut (Edison et al., 2018):

1. Faktor logis

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

2. Faktor lingkungan

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

3. Faktor harapan

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

4. Faktor ikatan emosional

Pegawai merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luas biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut sebagai *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa pakar telah mendefinisikan tentang kinerja pegawai seperti pada uraian berikut ini:

1. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (Busro, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dan keterampilan kerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi, psikomotor pegawai. Dengan kata lain, kinerja di sini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.
2. Rivai dan Sagala dalam (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.
3. Amstrong dalam (Lubis, Hermanto, & Edison, 2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Robbins dalam (Sinambela, 2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Penjelasan mengenai kinerja pegawai dari para pakar manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja yang dimilikinya. Dengan kata lain kinerja diukur berdasarkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam mengeksekusi setiap pekerjaannya.

2.5.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Amstron (Edison et al., 2018) terkadang diasumsikan bahwa penilaian kinerja sama dengan manajemen kinerja. Tetapi ada perbedaan yang signifikan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka melalui, biasanya, sebuah pertemuan kajian tahunan. Sedangkan dalam manajemen kinerja, ada proses yang berkesinambungan dan lebih luas, lebih menyeluruh, serta lebih alami karena manajemen yang menjelaskan harapan bersama, dengan menekankan peran dukungan dari manajer yang diharapkan bertindak sebagai Pembina daripada hakim dan berfokus pada masa depan.

Menurut Edison et al. (2018) suatu organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan pegawai (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa pegawai telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi.
3. Manajemen memberi sinyal kepada pegawai bahwa setiap proses dan/atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

Sistem penilaian kinerja ini dapat memacu motivasi karyawan untuk terus berprestasi dan pada saat bersamaan membantu manajemen dalam mengambil keputusan, misalnya pemberian penghargaan, kenaikan kompensasi, promosi, dan juga sebagai sarana kaji banding. Karena itu, cara pengukuran kinerja yang objektif menjadi sangat penting. Sebab, penilaian akan diterima baik oleh yang dinilai jika cara pengukurannya disepakati bersama dan transparan (Edison et al., 2018).

2.5.3. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Werther dan Davis (Priansa, 2018) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan organisasi adalah:

1. Peningkatan kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil Tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur perekrutan

Hasil penilaian kinerja memengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.

7. Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM.

8. Kesempatan yang sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9. Tantangan eksternal

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, Kesehatan, dan lain-lainnya memengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

10. Umpan balik

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

2.5.4. Indikator Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut (Priansa, 2018):

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain

4. Inisiatif

Inisiatif menyangkut pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain.

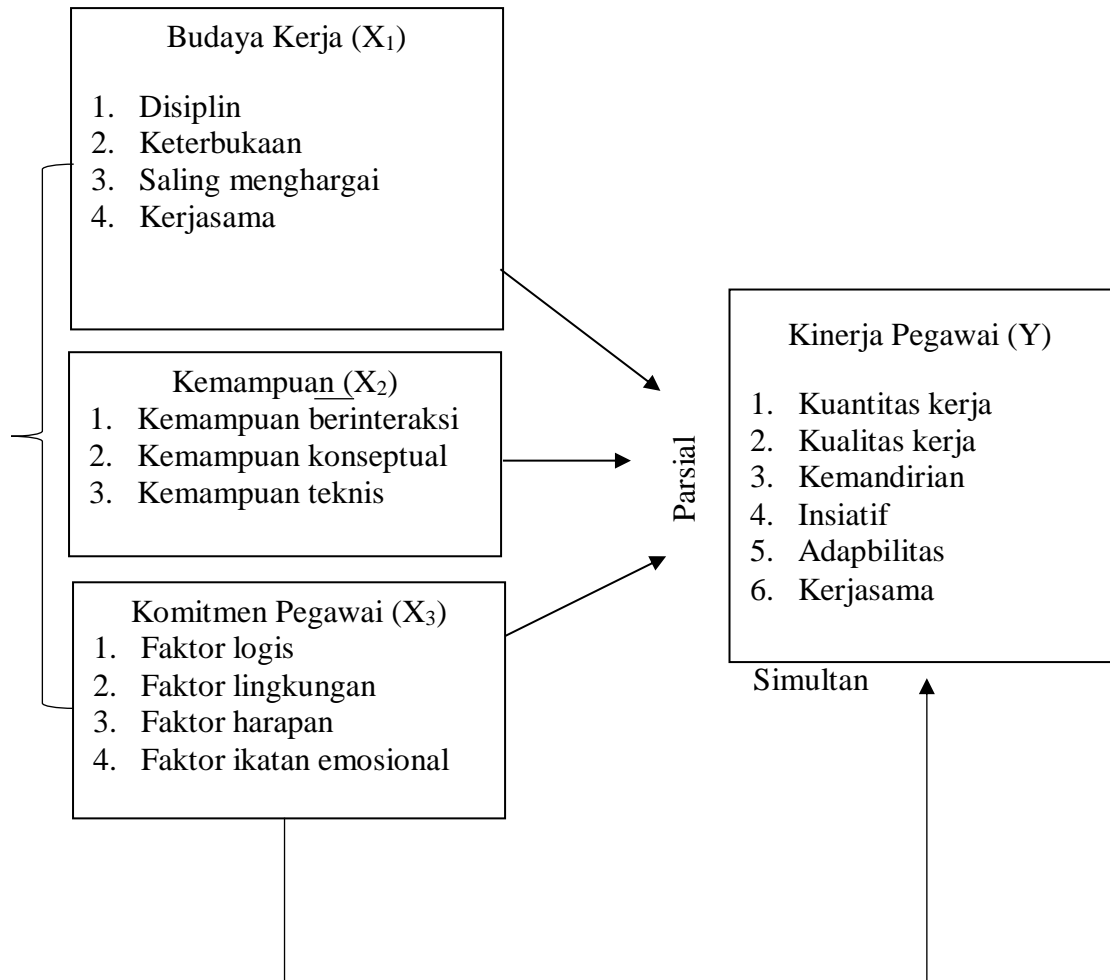
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoretis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoretis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka konseptual (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari budaya organisasi (X_1), kemampuan (X_2), komitmen pegawai (X_3), serta variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda maka akan diketahui hubungan parsial dan simultan, serta variabel apa yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar Setelah dilakukan penelitian, hasil dan rekomendasi penelitian kembali pada instansi terkait. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3.1 di bawah ini:



Gambar 3.1.
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan yaitu:

1. Diduga bahwa budaya kerja, kemampuan, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.
2. Diduga bahwa budaya kerja, kemampuan, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.
3. Diduga bahwa komitmen pegawai merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

3.3. Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara rinci operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1.

Variabel penelitian dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Kerja	Budaya kerja adalah perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku setiap seseorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan.	1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerjasama	Ordinal
Kemampuan	Kemampuan merupakan suatu keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai.	1. Kemampuan berinteraksi 2. Kemampuan	Ordinal

		konseptual 3. Kemampuan teknis	
Komitmen Pegawai	Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.	1. Faktor logis 2. Faktor lingkungan 3. Faktor harapan 4. Faktor ikatan emosional	Ordinal
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerjasama	Ordinal

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Lawrence dalam (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa *“The survey ask many people (call respondent) about their belief, opinions, characteristic, and past or present behavior. Survey are appropriate for research questions about self reported belief or behavior”*. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

Dalam penelitian ini pengaruh yang ditetapkan yaitu pengaruh budaya kerja, kemampuan individu, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Variabel independen terdiri dari budaya kerja, kemampuan individu, dan komitmen pegawai, sedangkan yang berperan sebagai variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpul data (instrumen penelitian) dimana hasil penyebaran/pengisian kuesioner penelitian oleh responden (pegawai) diolah dan dianalisis, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat menjadi temuan untuk penelitian ini.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober hingga November 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Jumlah Pegawai Badan Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar sebanyak 49 orang Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 49 orang pegawai.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan suatu bentuk data numerik yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian tersebut menggunakan skala *likert*, dimana untuk opsi jawabannya menggunakan data kuantitatif (numerik).

2. Sumber Data

Sumber data penelitian didapatkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer didapatkan dari hasil penyebaran instrumen penelitian yang telah memuat jawaban-jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang disajikan dalam bentuk kuesioer. Sedangkan, sumber sekunder didapatkan dari pengambilan data penelitian yang berupa data yang telah ada sebelumnya (diolah sebelumnya) dari pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar yang digunakan sebagai pelengkap penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

b. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Skala Pengukuran Variabel

Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini setiap indikator variabel memiliki minimal 2 item pernyataan. Hal tersebut dimaksudkan agar meminimalisir kesalahan dalam pengukuran.

Tabel 4.1.

Skala Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Item	Pengukuran
Budaya Kerja	1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerjasama	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	Likert Scale SS: 5 S - 4 KS - 3 TS - 2 STS - 1
Kemampuan	1. Kemampuan berinteraksi 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan teknis	1, 2 3, 4 5, 6	Likert Scale SS: 5 S - 4 KS - 3 TS - 2 STS - 1
Komitmen Pegawai	1. Faktor logis 2. Faktor lingkungan 3. Faktor harapan 4. Faktor ikatan emosional	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	Likert Scale SS: 5 S - 4 KS - 3 TS - 2 STS - 1
Kinerja Pegawai	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerjasama	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12	Likert Scale SS: 5 S - 4 KS - 3 TS - 2 STS - 1

Sumber: Data diolah, 2020.

4.7. Teknik Analisis Data

4.7.1. Uji Instrumen Penelitian

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Noor (2017) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah budaya kerja, kemampuan individu, komitmen pegawai, dan kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valid tau sah.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2017) menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika

dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

4.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan komunikasi, komitmen organisasi, dan komitmen pegawai kerja serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat

pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh budaya kerja, kemampuan individu, dan komitmen pegawai terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

X_1 = Budaya kerja

X_2 = Kemampuan Individu

X_3 = Komitmen pegawai

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = *Error Standard*

4.7.3. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial merupakan suatu bentuk pengujian statistik yang berguna untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: budaya kerja (X_1), kemampuan individu (X_2), dan komitmen pegawai (X_3), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara sendiri-sendiri (parsial).

a. Pengujian hipotesis pertama sampai ketiga

Hipotesis parsial tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2018):

4.7.3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh bersama-sama antara budaya kerja (X_1), kemampuan individu (X_2), dan komitmen pegawai (X_3), secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), maka digunakan uji simultan (uji F). Pengujian hipotesis simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

1. H_0 : berarti secara simultan variabel budaya kerja (X_1), kemampuan (X_2), dan komitmen pegawai (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
2. H_1 : berarti secara simultan variabel budaya kerja (X_1), kemampuan (X_2), dan komitmen pegawai (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana:

$R^2 = R$ Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2018):

1. Jika F hitung $>$ F tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan berarti secara simultan variabel budaya kerja (X_1), kemampuan (X_2), dan komitmen pegawai (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel budaya kerja (X_1), kemampuan (X_2), dan komitmen pegawai (X_3) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

4.7.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (budaya kerja, kemampuan,

dan komitmen pegawai) dalam memengaruhi kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh dalam bentuk angka/persentase. Jika korelasi (R^2) yang dihasilkan mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruhnya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R= Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

Interpretasi nilai R^2 dari Sugiyono (2018), dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.1.

Interprestasi nilai *R Square* (R^2)

Interval Koefisien Determinasi	Tingkat Pengaruh
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,339	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan Peraturan Bupati Takalar Nomor 40 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar, Bab II Bagian Kesatu tentang Kedudukan di pasal 2 dijelaskan bahwa Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggungjawab kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat DPRD Kab. Takalar beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 01, Kelurahan Kalabbiran Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar.

Sekretariat DPRD memiliki jumlah anggota dewan sebanyak 30 orang dari 3 (tiga) wilayah daerah pemilihan dan memiliki 3 unsur pimpinan, yaitu 1 orang Ketua dan 2 orang Wakil Ketua. Sedangkan pada jumlah pegawai sebanyak 50 orang untuk mendukung tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD. Susunan

Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Berdasarkan Peraturan Bupati Takalar Nomor 40 Tahun 2016) terdiri atas :

1. Sekretaris DPRD

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan menyediakan serta membantu mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sekretaris DPRD mempunyai tugas pokok :

1. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar;
2. Pelaksanaan dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar dalam bidang Legislasi;
3. Pelaksanaan dukungan penyelenggaraan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar dalam bidang penganggaran dan pengawasan;

Bagian Umum dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok penyiapan fasilitas rapat, fasilitas perjalanan dinas, penyusunan kepegawaian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah serta pembinaan, pengembangan ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan. Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Bagian Umum mempunyai fungsi :

1. Menyusun Rencana Kegiatan Subbagian Tata Usaha dan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberikan petunjuk tugas kepada bawahan.
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.
4. Menyusun Rancangan, mengoreksi, memaraf dan / atau menandatangani naskah dinas.
6. Mengikuti rapat-rapat sesuai bidang tugasnya.
7. Merumuskan kebijakan pengelolaan umum dan administrasi kepegawaian meliputi pengelolaan dan pelayanan administrasi Anggota DPRD dan Aparatur Sipil Negera lingkup Sekretariat DPRD;
8. Memeriksa hasil kerja bawahan;
9. Melakukan koordinasi pengelolaan Bagian Umum
 - a. Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian;

Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok melakukan urusan tata usaha, fasilitasi rapat-rapat dan surat-menyurat serta urusan

kepegawaian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar.

b. Subbagian Perlengkapan dan RumahTangga;

Sub Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan bahan pengadaan perlengkapan kebutuhan Dewan dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar.

2. Bagian Persidangan

Bagian Persidangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan penyelenggaraan rapat-rapat, materi rapat, risalah/ kesimpulan rapat, produk-produk hukum. Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Bagian Persidangan mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan kebijakan dibidang persidangan dan perundang-undangan, risalah, humas dan dokumentasi;
2. Penyusunan norma, standar produser, dan kriteria dibidang persidangan dan perundang-undangan dan dokumentasi
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang persidangan dan perundang-undangan, risalah, humas dan dokumentasi;
4. Pelaksanaan administrasi bidang persidangan dan perundang-undangan, risalah, humas dan dokumentasi;

a. Subbagian Persidangan dan Perundang-Undangan;

Sub bagian Persidangan dan Perundang-undangan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok menyiapkan

penyelenggaraan rapat-rapat, materi rapat dan Penyiapan Produk Hukum, mengkoordinasikan, peninjauan/kunjungan kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar.

b. Subbagian Risalah, Humas dan Dokumentasi.

Sub bagian Risalah, Humas dan Dokumentasi dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok membuat risalah / kesimpulan rapat dan penyiapan, penyusunan rencana kegiatan Protokoler, humas, pegaduan masyarakat dan dokumentasi lingkup Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar.

3. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok Melaksanakan penyiapan penyusunan rencana anggaran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar, mengurus dan menatausahaan keuangan serta menyiapkan laporan pertanggungjawaban keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar.

Fungsi :

1. Pelaksanaan kebijakan dibidang anggaran, pembiayaan, pembukuan dan verifikasi;
2. Pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang anggaran, pembiayaan, pembukuan dan ferivikasi;

3. Pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan dibidang anggaran, pembiayaan, pembukuan dan verifikasi;
4. Pelaksanaan administrasi dibidang anggaran, pembiayaan, pembukuan dan verifikasi;
 - a. Sub bagian Anggaran dan Pembiayaan

Sub bagian Anggaran dan Pembiayaan dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok menyiapkan penyusunan rencana Anggaran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar serta mengurus dan penatausahaan keuangan.

- b. Sub bagian Pembukuan dan Verifikasi

Sub bagian Pembukuan dan Verifikasi dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang mempunyai tugas pokok melakukan menyiapkan laporan pertanggungjawaban Anggaran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar.

Gambaran Pelayanan SKPD dalam hal ini adalah Sekretariat DPRD dalam konteks penyusunan Rencana Strategis diperlukan didalam menjabarkan tujuan, fungsi dan struktur organisasi yang dalam hal ini adalah terkait dengan kelembagaan dari Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar, sumber daya yang dimiliki oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar yang terkait dengan kondisi

kepegawaian, serta kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar, kinerja pelayanan yang dilaksanakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar yang tentunya terkait dengan tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar, serta tantangan dan peluang didalam usaha untuk mengembangkan pelayanan Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, yaitu mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga dalam melaksanakan tugas jabatannya mampu bertindak secara efektif dan efisien. Standar kompetensi yang harus dipenuhi meliputi aktualisasi nilai-nilai dasar profesi ASN itu sendiri, yakni akuntabilitas, nasionalisme, etika publik, komitmen mutu dan anti korupsi.

1. Akuntabilitas

Akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya, yaitu menjamin terwujudnya nilai-nilai publik. Nilai-nilai publik tersebut adalah:

- a. Mampu mengambil pilihan yang tepat dan benar ketika terjadi konflik kepentingan;
- b. Memiliki pemahaman dan kesadaran tentang netralitas PNS;
- c. Memperlakukan warga negara secara sama dan adil;
- d. Menunjukkan sikap dan perilaku yang konsisten.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang akuntabel adabeberapa indikator dari nilai-nilai dasar akuntabilitas yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Tanggungjawab : kesadaran manusia akan tingkah laku atau

perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban;

- b. Jujur: sikap menyatakan sesuai dengan yang terjadi;
- c. Kejelasan: pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab harus memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang menjadi tujuan hasil yang diharapkan;
- d. Netral : tidak memihak pada salah satu pihak serta tercipta keseimbangan antara akuntabilitas dan kewenangan, serta harapan dan kapasitas;
- e. Mendahulukan kepentingan publik atas kepentingan pribadi atau kelompok;
- f. Adil: adalah kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang;
- g. Transparansi: Keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok/instansi;
- h. Konsistensi: adalah sebuah usaha untuk terus dan terus melakukan sesuatu sampai pada tercapai tujuan akhir;
- i. Partisipatif: semua aspek yang mendukung terlibat tanpa adanya monopoli oleh sebagian orang;
- j. Legal: adanya bukti secara formal atas segala tindakan untuk dapat dipertanggungjawabkan.

2. Nasionalisme

Nasionalisme adalah semangat kebangsaan, dimana ASN dituntut untuk dapat mementingkan kepentingan negara dan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Pemerintah juga berperan untuk memperoleh masukan dari masyarakat atas pelayanan yang dilaksanakan.

Empat unsur yang menginspirasi pembentukan nasionalisme adalah :

- a. Pencapaian persatuan nasional;
- b. Pencapaian kemerdekaan;
- c. Mandiri;
- d. Menjaga kekhasan nasional.

Prinsip nasionalisme bangsa Indonesia dilandasi nilai-nilai Pancasila yang diarahkan agar bangsa Indonesia senantiasa: menempatkan persatuan dan kesatuan, kepentingan dan keselamatan bangsa dan negara di atas kepentingan pribadi atau kepentingan golongan; menunjukkan sikap rela berkorban demi kepentingan bangsa dan negara; bangga sebagai bangsa Indonesia dan bertanah air Indonesia serta tidak merasa rendah diri; mengakui persamaan derajat, persamaan hak dan kewajiban antara sesama manusia dan sesama bangsa; menumbuhkan sikap saling mencintai sesama manusia; mengembangkan sikap tenggang rasa.

Adapun indikator-indikator dari nilai-nilai nasionalisme dimana ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, ASN sebagai pelayan publik dan ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa adalah:

a. Kerja keras

Artinya pantang menyerah, gigih dan selalu mengerahkan segala macam bentuk daya dan upaya dalam melakukan sesuatu.

b. Disiplin

Disiplin berarti taat atau patuh terhadap tata tertib atau peraturan yang berlaku.

c. Tidak diskriminatif

Setiap perilaku untuk tidak membatasi, tidak melecehkan, atau tidak mengucilkan orang lain berdasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras etnik, kelompok golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, Bahasa dan keyakinan publik.

d. Taqwa

Bertaqwa merupakan indikator yang mencerminkan perwujudan sila pertama Pancasila yang menitikberatkan pada ketaatan umat beragama dalam menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan dalam agamanya.

e. Gotong royong

Contoh gotong royong adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja sama;
- 2) Dapat menyumbangkan pikiran dan tenaga;
- 3) Saling membantu demi kepentingan umum;
- 4) Bersama membantu orang lain;
- 5) Bersama membelak kebenaran;

6) Bekerja giat dalam kelompok kerja.

f. Demokratis

Suatu kondisi dimana individu memiliki kebebasan untuk mengutarakan kehendak dan pendapat serta menghormati perbedaan pendapat.

g. Cinta tanah air

Perasaan yang kuat akan rasa memiliki tanah dan seluruh tumpah darah Indonesia.

h. Rela berkorban

Sikap yang mencerminkan adanya kesediaan memberikan suatu yang dimiliki untuk orang lain atau suatu kelompok kerja walaupun akan menimbulkan kehilangan atau penderitaan terhadap diri sendiri.

3. Etika Publik

Etika publik adalah refleksi tentang standar/ norma yang menentukan baik/ buruk, benar/ salah perilaku, tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik.

Etika Publik adalah tata krama/sopan santun dalam berkelakuan sesuai lingkungan setempat, adapun nilai-nilai yang terkandung di dalam etika publik yaitu:

- a. Memegang teguh nilai-nilai dalam ideologi negara Pancasila
- b. Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak
- c. Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian

- d. Menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif
- e. Memelihara dan menjunjung tinggi etika luhur

Berdasarkan Undang-Undang ASN, kode etik dan kode perilaku ASN yakni sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi;
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- c. Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan;
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- g. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
- h. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
- i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;

- j. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- k. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN;
- l. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

4. Komitmen Mutu

Mutu merupakan salah satu standar yang menjadi dasar untuk mengukur capaian hasil kerja. Manajemen mutu harus dilaksanakan secara terintegrasi, dengan melibatkan seluruh komponen organisasi, untuk senantiasa melakukan perbaikan mutu agar dapat memuaskan pelanggan/ masyarakat. Komitmen mutu menekankan pada empat indikator dari nilai-nilai dasar yang harus diperhatikan, yaitu:

a. Efektif

Efektif adalah berhasil guna, dapat mencapai hasil sesuai dengan target. Sedangkan efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari performans untuk mencapai target (rencana) mutu, kuantitas, ketepatan waktu dan alokasi sumber daya, melainkan juga diukur dari kepuasan dan terpenuhinya kebutuhan pelanggan.

b. Efisien

Efisien adalah berdaya guna, dapat menjalankan tugas dan mencapai hasil tanpa menimbulkan keborosan. Sedangkan efisiensi

merupakan tingkat ketepatan realisasi penggunaan sumberdaya dan bagaimana pekerjaan dilaksanakan sehingga dapat diketahui ada tidaknya pemborosan sumber daya, penyalahgunaan alokasi, penyimpangan prosedur dan mekanisme yang keluaralur.

c. Inovasi

Pelayanan Publik adalah hasil pemikiran baru yang konstruktif, sehingga akan memotivasi setiap individu untuk membangun karakter sebagai aparatur yang diwujudkan dalam bentuk profesionalisme layanan publik yang berbeda dari sebelumnya, bukan sekedar menjalankan atau menggugurkan tugas rutin.

d. Berorientasi pada Mutu

Mutu merupakan suatu kondisi dinamis berkaitan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang sesuai atau bahkan melebihi harapan konsumen. Mutu mencerminkan nilai keunggulan produk/jasa yang diberikan kepada pelanggan sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya, bahkan melampaui harapannya. Mutu merupakan salah satu standar yang menjadi dasar untuk mengukur capaian hasil kerja. Mutu menjadi salah satu alat vital untuk mempertahankan keberlanjutan organisasi dan menjaga kredibilitas institusi.

5. Anti Korupsi

Anti korupsi adalah tindakan atau gerakan yang dilakukan untuk memberantas segala tingkah laku atau tindakan yang melawan norma-norma dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi, merugikan Negara atau masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Ada sembilan indikator dari nilai-nilai dasar anti korupsi yang harus diperhatikan, yaitu:

a. Jujur

Kejujuran merupakan nilai dasar yang menjadi landasan utama bagi penegakan integritas diri seseorang. Tanpa adanya kejujuran mustahil seseorang bias menjadi pribadi yang berintegritas. Seseorang dituntut untuk bias berkata jujur dan transparan serta tidak berdusta baik terhadap diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat membentengi diri terhadap godaan untuk berbuat curang.

b. Peduli

Kepedulian sosial kepada sesama menjadikan seseorang memiliki sifat kasih sayang. Pribadi dengan jiwa sosial tidak akan tergoda untuk memperkaya diri sendiri dengan cara yang tidak benar tetapi ia malah berupaya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk membantu sesama.

c. Mandiri

Kemandirian membentuk karakter yang kuat pada diri seseorang menjadi tidak bergantung terlalu banyak pada orang lain.

Mentalitas kemandirian yang dimiliki seseorang memungkinkannya untuk mengoptimalkan daya pikirnya guna bekerja secara efektif.

d. Disiplin

Disiplin adalah kunci keberhasilan semua orang. Ketekunan dan konsistensi untuk terus mengembangkan potensi diri membuat seseorang akan selalu mampu memberdayakan dirinya dalam menjalani tugasnya. Kepatuhan pada prinsip kebaikan dan kebenaran menjadi pegangan utama dalam bekerja.

e. Tanggung Jawab

Pribadi yang utuh dan mengenal diri dengan baik akan menyadari bahwa keberadaan dirinya di muka bumi adalah untuk melakukan perbuatan baik demi kemaslahatan sesama manusia. Segala tindak tanduk dan kegiatan yang dilakukannya akan dipertanggungjawabkan sepenuhnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, masyarakat, negara dan bangsanya. Dengan kesadaran seperti ini maka seseorang tidak akan tergelincir dalam perbuatan tercela dan nista.

f. Kerja keras

Individu beretos kerja akan selalu berupaya meningkatkan kualitas hasil kerjanya demi terwujudnya kemanfaatan publik yang sebesar-besarnya. Ia mencurahkan daya pikir dan kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan berkarya dengan sebaik-baiknya. Ia tidak akan mau memperoleh sesuatu tanpa mengeluarkan keringat.

g. Sederhana

Pribadi yang berintegritas tinggi adalah seseorang yang menyadari kebutuhannya dan berupaya memenuhi kebutuhannya dengan semestinya tanpa berlebih-lebihan. Ia tergoda untuk hidup dalam gelimang kemewahan. Kekayaan utama yang menjadi modal kehidupannya adalah ilmu pengetahuan. Ia sadar bahwa mengejar harta tidak akan pernah ada habisnya karena hawa nafsu keserakahan akan selalu memacu untuk mencari harta sebanyak-banyaknya.

h. Berani

Seseorang yang memiliki karakter kuat akan memiliki keberanian untuk menyatakan kebenaran dan menolak kebathilan. Ia tidak akan mentolerir adanya penyimpangan dan berani menyatakan penyangkalan secara tegas. Ia juga berani berdiri sendirian dalam kebenaran walaupun semua kolega dan teman-teman sejawatnya melakukan perbuatan yang menyimpang dari hal yang semestinya. Ia tidak takut dimusuhi dan tidak memiliki dan tidak memiliki teman kalau ternyata mereka mengajak kepada hal-hal yang menyimpang.

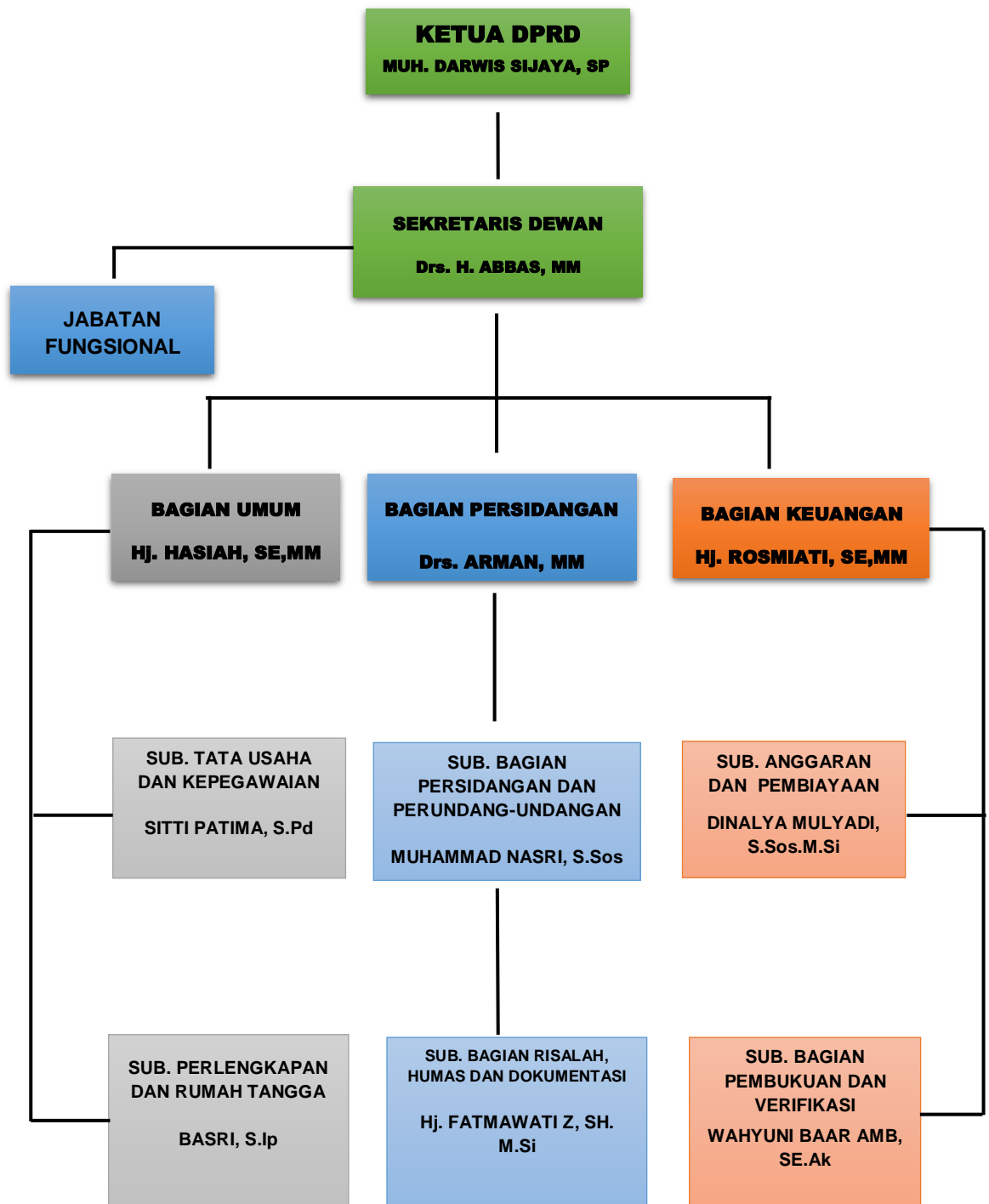
i. Adil

Pribadi dengan karakter yang baik akan menyadari bahwa apa yang dia terima sesuai dengan jerih payahnya. Ia tidak akan menuntut untuk mendapatkan lebih dari apa yang ia sudah upayakan. Bila ia seorang pimpinan maka ia akan memberi kompensasi yang

adil kepada bawahannya sesuai dengan kinerjanya. Ia juga ingin mewujudkan keadilan dan kemakmuran bagi masyarakat dan bangsanya.

5.1.2. Stuktur Organisasi

Kelembagaan pemerintah daerah telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Takalar Nomor 07 tahun 2016 tentang Sekretaris Daerah dan Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Takalar memiliki struktur organisasi yang meliputi :



Gambar 5.1
Struktur Organisasi

5.1.3. Visi dan Misi Organisasi

Visi

“TERWUJUDNYA KABUPATEN TAKALAR YANG LEBIH UNGGUL, SEJAHTERA DAN BERMARTABAT”

Misi :

1. Menerapkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih, akuntabel, demokratis dan terpercaya
2. Mewujudkan pembangunan secara komprehensif yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan dengan penguatan pada desa
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktifitas rakyat, menjadi unggul dan berdaya saing.
4. Meningkatkan pendapatan dan menurunkan beban hidup masyarakat
5. Mendorong terciptanya iklim investasi yang sehat, berkualitas dan berkelanjutan
6. Mewujudkan kehidupan yang agamais, demokratis, aman dan tertib.

5.1.4. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan usia pegawai dapat dibedakan menjadi beberapa kategori, seperti pada tabel klasifikasi responden berdasarkan usia berikut ini

Tabel 5.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

		Usia Pegawai			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	20-25 Tahun	1	2.0	2.0	2.0
	26-30 Tahun	1	2.0	2.0	4.1
	31-35 Tahun	10	20.4	20.4	24.5
	36-40 Tahun	11	22.4	22.4	46.9

41-45 Tahun	15	30.6	30.6	77.6
46-50 Tahun	4	8.2	8.2	85.7
>50 Tahun	7	14.3	14.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Klasifikasi responden penelitian berdasarkan usia diketahui bahwa mayoritas responden berusia di rentang 41-46 tahun dengan jumlah 15 orang atau 30,6%, selanjutnya di usia 36-40 tahun sebanyak 11 orang atau 22,4%, selanjutnya di usia 31-35 tahun sebanyak 10 orang atay 20,4%, di usia >50 tahun sebanyak 7 orang atau 14,3%, usia 46-50 tahun sebanyak 4 orang atau 8,2%, dan paling sedikit adalah di usia 20-25 tahun dan 26-30 tahun dengan jumlah 1 orang atau 2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin akan disajikan pada berikut ini:

Tabel 5.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	28	57.1	57.1	57.1
	P	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Klasifikasi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yang tertera pada tabel 5.2 di atas diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 28 orang atau 57,1% dari total sampel, dan sisanya 21 orang adalah laki-laki dengan persentase 42,9%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan Pegawai			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	36	73.5	73.5	73.5
	S2	5	10.2	10.2	83.7
	SMA	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan S1 dengan jumlah 36 orang atau 73,5% dari total sampel penelitian. Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 10,2% dari total sampel penelitian, dan untuk responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 16,3% dari total sampel penelitian.

5.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian

5.1.5.1. Statistik Deskriptif Budaya Kerja

Adapun deskripsi variabel budaya kerja ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Statistik Deskriptif Variabel Budaya Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	49	3	5	4.22	.654
X1.2	49	3	5	4.41	.610
X1.3	49	3	5	4.20	.539
X1.4	49	3	5	4.31	.508
X1.5	49	3	5	4.45	.580
X1.6	49	3	5	4.31	.619
X1.7	49	3	5	4.35	.561
X1.8	49	3	5	4.61	.533
Budaya Kerja	49	29	40	34.76	2.926
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel statistik deskriptif di atas dapat dijelaskan bahwa secara akumulasi nilai minimum yang dihasilkan variabel budaya kerja adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah berada di rentang 4,20 – 4,61. Nilai tengah menuju ke arah maksimum, hal tersebut berarti tanggapan responden mengenai variabel budaya kerja dalam kuesioner penelitian dalam kategori baik.

5.1.5.2. Statistik Deskriptif Kemampuan Individu

Adapun deskripsi variabel kemampuan individu ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5
Statistik Deskriptif Variabel Kemampuan Individu

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	49	3	5	4.22	.587
X2.2	49	3	5	4.39	.702
X2.3	49	3	5	4.47	.680
X2.4	49	3	5	4.41	.643
X2.5	49	3	5	4.22	.715
X2.6	49	3	5	4.71	.540
Kemampuan Individu	49	22	30	26.43	2.282
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel statistik deskriptif di atas dapat dijelaskan bahwa secara akumulasi nilai minimum yang dihasilkan variabel kemampuan kerja adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah berada di rentang 4,22 – 4,71. Nilai tengah menuju ke arah maksimum, hal tersebut berarti tanggapan responden mengenai variabel kemampuan kerja dalam kuesioner penelitian dalam kategori baik.

5.1.5.3. Statistik Deskriptif Komitmen Pegawai

Adapun deskripsi variabel komitmen pegawai ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	49	3	5	4.45	.580
X3.2	49	3	5	4.53	.581
X3.3	49	3	5	4.45	.614
X3.4	49	3	5	4.47	.544
X3.5	49	3	5	4.24	.560
X3.6	49	3	5	4.12	.600
X3.7	49	3	5	4.53	.649
X3.8	49	3	5	4.69	.585
Komitmen Pegawai	49	30	40	35.49	2.701
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel statistik deskriptif di atas dapat dijelaskan bahwa secara akumulasi nilai minimum yang dihasilkan variabel komitmen pegawai adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah berada di rentang 4,12 – 4,69. Nilai tengah menuju ke arah maksimum, hal tersebut berarti tanggapan responden mengenai variabel komitmen pegawai dalam kuesioner penelitian dalam kategori baik.

5.1.5.4. Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Adapun deskripsi variabel kinerja pegawai ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.7
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	49	4	5	4.35	.481
Y.2	49	3	5	4.33	.658
Y.3	49	3	5	4.61	.533
Y.4	49	3	5	4.27	.491
Y.5	49	4	5	4.35	.481
Y.6	49	3	5	4.51	.545
Y.7	49	3	5	4.29	.500
Y.8	49	3	5	4.22	.550
Y.9	49	3	5	4.65	.561
Y.10	49	3	5	4.71	.540
Y.11	49	3	5	4.76	.480
Y.12	49	3	5	4.73	.491
Kinerja Pegawai	49	48	60	53.78	3.242
Valid N (listwise)	49				

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel statistik deskriptif di atas dapat dijelaskan bahwa secara akumulasi nilai minimum yang dihasilkan variabel kinerja pegawai adalah 3, nilai maksimum adalah 5, dan nilai tengah berada pada rentang 4,22 – 4,76. Nilai tengah menuju ke arah maksimum, hal tersebut berarti tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai dalam kuesioner penelitian dalam kategori baik.

5.1.6. Uji Instrumen Penelitian

5.1.6.1. Uji Validitas

Dalam validitas sebaiknya dilakukan pada setiap indikator pernyataan. Dimana $r_{tabel} = 0,288$ yang didapatkan dari rumus $df = n - k$ atau $df = 49 - 4 = 45$

dan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel maka indikator dikatakan valid. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Kerja	Item 1	0,661	0,288	Valid
	Item 2	0,653	0,288	Valid
	Item 3	0,706	0,288	Valid
	Item 4	0,429	0,288	Valid
	Item 5	0,582	0,288	Valid
	Item 6	0,652	0,288	Valid
	Item 7	0,548	0,288	Valid
	Item 8	0,526	0,288	Valid
Kemampuan Kerja	Item 1	0,580	0,288	Valid
	Item 2	0,766	0,288	Valid
	Item 3	0,834	0,288	Valid
	Item 4	0,645	0,288	Valid
	Item 5	0,336	0,288	Valid
	Item 6	0,338	0,288	Valid
Komitmen Pegawai	Item 1	0,655	0,288	Valid
	Item 2	0,654	0,288	Valid
	Item 3	0,530	0,288	Valid
	Item 4	0,492	0,288	Valid
	Item 5	0,580	0,288	Valid
	Item 6	0,747	0,288	Valid
	Item 7	0,502	0,288	Valid
	Item 8	0,427	0,288	Valid
Kinerja Pegawai	Item 1	0,532	0,288	Valid
	Item 2	0,572	0,288	Valid
	Item 3	0,455	0,288	Valid
	Item 4	0,667	0,288	Valid
	Item 5	0,425	0,288	Valid
	Item 6	0,491	0,288	Valid
	Item 7	0,593	0,288	Valid
	Item 8	0,660	0,288	Valid
	Item 9	0,415	0,288	Valid
	Item 10	0,474	0,288	Valid
	Item 11	0,312	0,288	Valid
	Item 12	0,551	0,288	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas dapat diketahui semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item kuesioner tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

5.1.6.2. Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan realibilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan nilai 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian ini:

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,766	0,60	Diterima/ <i>Reliable</i>
Kemampuan Kerja (X2)	0,620	0,60	Diterima/ <i>Reliable</i>
Komitmen Kerja (X3)	0,707	0,60	Diterima/ <i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,744	0,60	Diterima/ <i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa masing – masing nilai *Cronbach's alpha* variabel diatas berada diatas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau diterima.

5.1.7. Uji Asumsi Klasik

5.1.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi data penelitian. Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan sebagai prasyarat analisis regresi linear berganda. Adapun hasil dari pengujian normalitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59978057
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.057
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian normalitas yang ditunjukkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan dalam pengujian tersebut adalah $0,200 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dalam persamaan regresi linear berganda.

5.1.7.2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas sama dengan uji normalitas, merupakan bagian dari pengujian asumsi klasik. Tujuan dari pengujian heterokedastisitas yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Adapun hasil pengujian heterokedastisitas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.138	1.930		2.662	.011
	Budaya Kerja	-.021	.080	-.060	-.260	.796
	Kemampuan Kerja	.104	.108	.234	.963	.340
	Komitmen Pegawai	-.168	.100	-.445	-1.671	.102

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Tabel uji heterokedastisitas di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan budaya kerja adalah $0,796 > 0,05$, nilai signifikansi yang dihasilkan kemampuan kerja $0,340$, dan nilai signifikansi yang dihasilkan komitmen pegawai adalah $0,102$. Jadi berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, kemampuan kerja, dan komitmen kerja pada persamaan regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

5.1.7.3. Uji Multikolinieritas

Berbeda dengan pengujian normalitas dan heterokedastisitas, uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menilai apakah tidak terjadi korelasi antar variabel independen yang diteliti. Dalam kriteria pengujian multikolinieritas, model regresi dikatakan layak jika tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel independen. Pengukuran dalam pengujian multikolinieritas yaitu dengan membandingkan nilai VIF dengan standar VIF 10,00, dan nilai Tolerance dengan standar Tolerance 0,10. Apabila nilai VIF yang dihasilkan pada pengujian heterokedastistas $< 10,00$, dan nilai Tolerance $> 0,10$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen pada data yang diteliti. Dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas pada pemodel regresi linear berganda. Adapun hasil pengujian normalitas seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.071	3.218		4.995	.000		
	Budaya Kerja	.321	.134	.289	2.397	.021	.372	2.691
	Kemampuan Kerja	.372	.181	.262	2.060	.045	.334	2.991
	Komitmen Pegawai	.471	.167	.393	2.818	.007	.279	3.589

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah dengan menggunakan IBM SPSS 26, 2021

Hasil pengujian di atas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF semua variabel independent berada $< 10,00$ dan nilai Tolerance semua variabel independen $> 0,10$. Jadi, berdasarkan pengambilan keputusan dalam pengujian multikolinieritas

maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini. Dengan kata lain, pemodelan regresi dalam penelitian ini memenuhi kriteria pengujian multikolinieritas dalam asumsi klasik.

5.1.8. Uji Hipotesis

5.1.8.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam analisis regresi linear berganda, data yang difokuskan pada nilai koefisien regresi yang nantinya dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan IMB SPSS 26 yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Budaya Kerja (X_1)	0,321	2,397	0,021	Signifikan
Kemampuan Kerja (X_2)	0,372	2,060	0,045	Signifikan
Komitmen Kerja (X_3)	0,471	2,818	0,007	Signifikan
Konstanta	16,071	4,995	0,000	Signifikan
F	46,605			
Prob F	0,000			
R	0,870			
R Square	0,757			

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021.

Tabel diatas menjelaskan, nilai konstanta (a) adalah 16,071, sedangkan nilai koefisien regresi budaya kerja adalah 0,321, nilai koefisien regresi

kemampuan kerja adalah 0,372, dan koefisien regresi komitmen pegawai adalah 0,471 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis, sebagai berikut :

$$Y = 16,071 + 0,321 X_1 + 0,372 X_2 + 0,471 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil diatas maka, persamaan tersebut dapat diterjemahkan dengan cara berikut:

1. Konstanta sebesar 16,071 menyatakan bahwa jika nilai variabel budaya kerja, kemampuan kerja, dan komitmen pegawai adalah (0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 16,071.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,321, artinya – jika nilai variabel budaya kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,321.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,372 artinya – jika nilai variabel kemampuan kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai sebesar 0,372.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,471 artinya – jika nilai variabel komitmen pegawai bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,471.
5. Variabel dengan pengaruh paling dominan dilihat dari besarnya koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi yang paling besar ditunjukkan variabel komitmen pegawai, hal tersebut berarti komitmen pegawai memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

5.1.8.2. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (budaya kerja, kemampuan kerja, dan komitmen pegawai) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Kriteria pengukuran uji parsial yaitu dengan membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel, serta membandingkan nilai signifikansi dengan standar signifikansi (0,05). Untuk mengetahui nilai T tabel dimasukkan rumus $(n-k)$ n adalah jumlah sampel yang diteliti, sedangkan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan rumus tersebut didapatkan hasil $49-4= 45$. Nilai 45 tersebut diformulasikan dalam function excel dengan formula $=Tinv(0,05;45)$, maka menghasilkan nilai T tabel 2,014.

Tabel 5.14
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.071	3.218		4.995	.000
	Budaya Kerja	.321	.134	.289	2.397	.021
	Kemampuan Kerja	.372	.181	.262	2.060	.045
	Komitmen Pegawai	.471	.167	.393	2.818	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data primer dengan IBM SPSS 26, 2021.

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 2,397 lebih besar dari t tabel 2,014, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh secara positif

dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja pegawai dan berarti hipotesis diterima.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 2,060 lebih besar dari t tabel 2,014, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja pegawai dan berarti hipotesis diterima.

3. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 2,818 lebih besar dari t tabel 2,014, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja pegawai dan berarti hipotesis diterima.

5.1.8.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu produk, budaya kerja, kemampuan kerja, dan komitmen pegawai secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai. Untuk mengetahui hal Dibawah ini dapat dilihat tabel hasil pengujian simultan (uji f) budaya kerja, kemampuan kerja, dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.684	3	127.228	46.605	.000 ^b
	Residual	122.846	45	2.730		
	Total	504.531	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Budaya Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan perhitungan secara simultan diperoleh F hitung sebesar 46,605 dan prob F sebesar 0,000. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima karena probabilitas F kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($58,877 > 2,811$). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan budaya kerja, kemampuan kerja, dan komitmen pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

5.1.8.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil dari pengujian koefisien determinasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.740	1.652
a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Budaya Kerja, Kemampuan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil pengolahan data primer dengan IBM SPSS 26, 2021.

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,757 atau 75,7%. Hasil dari *R Square* tersebut menjelaskan kemampuan variabel-variabel independen yang terdiri dari budaya kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan komitmen pegawai (X_3) memengaruhi kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan semua item-item dalam kuesioner valid atau layak dijadikan instrumen pengumpulan data. Selanjutnya semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau dapat diterima. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun pembahasan hasil penelitian ini dapat dijelaskan pada uraian dibawah ini:

5.2.1. Pengaruh Parsial Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,321, artinya – jika nilai variabel budaya kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,321. Selanjutnya

berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 2,397 lebih besar dari t tabel 2,014, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja pegawai dan berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menganalisis korelasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya kerja memiliki kontribusi yang positif serta signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah (Mambang & Harmini, 2015).

5.2.2. Pengaruh Parsial Kemampuan Individu Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,471 artinya – jika nilai variabel komitmen pegawai bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,471. Berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 2,818 lebih besar dari t tabel 2,014, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja pegawai dan berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur seberapa besar hubungan antar variabel independent dalam memprediksi pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kemampuan, motivasi serta komitmen berpengaruh signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dalam memprediksi kinerja pegawai (Coenraad, 2016).

5.2.3. Pengaruh Parsial Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,372 artinya – jika nilai variabel kemampuan kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai sebesar 0,372. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan secara parsial diperoleh nilai t hitung 2,060 lebih besar dari t tabel 2,014, dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dalam pengujian hipotesis secara parsial terhadap kinerja pegawai dan berarti hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang”. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 39,52%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 21,41%, pengaruh komitmen terhadap kinerja sebesar 12,07%, serta pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen secara simultan terhadap kinerja sebesar 73% (Arnu, 2017).

5.2.4. Pengaruh Simultan Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam perhitungan secara simultan diperoleh F hitung sebesar 46,605 dan prob F sebesar 0,000. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima karena probabilitas F kurang dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($58,877 > 2,811$). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan budaya kerja, kemampuan kerja, dan komitmen pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)”. Pembuktian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan indikator nilai CR dan P. Karena dari 8 hipotesis verifikatif yang diuji dalam penelitian ini memiliki nilai CR diatas 1,96 atau nilai P lebih kecil dari 0,05, maka semua hipotesis yang diuji menolak H₀ dan menerima H₁. Dengan kata lain variabel independen dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependent sepanjang variabel independent dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang (Rizqina, Adam, & Chan, 2017).

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Budaya kerja, kemampuan, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.
2. Budaya kerja, kemampuan, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.
3. Komitmen pegawai merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

6.2. Saran

Adapun saran dari peneliti untuk instansi terkait dan penelitian lanjutan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar agar mampu memaksimalkan budaya kerja para pegawai. Selain itu, penting untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan memberikan program-program pengembangan kompetensi pegawai. Program pengembangan kompetensi pegawai penting untuk jangka panjang bagi organisasi.

Pengembangan kompetensi/kemampuan pegawai akan memberikan dampak yang signifikan untuk kinerja pegawai dan juga kinerja organisasi.

2. Untuk peneliti lanjutan, sebaiknya meneliti variabel lain dan dalam pendekatan yang berbeda dari penelitian ini. Variabel lain yang mungkin dapat memberi pengaruh terhadap kinerja adalah deskripsi pekerjaan, kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Selain daripada itu, penting menggunakan metode campuran (mix method) dalam memprediksi pengaruh variabel-variabel independen tersebut sehingga hasil temuan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnu, A. P. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang*. 7(1), 45–56.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Coenraad, D. P. (2016). *Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–24.
- Dewi, A. R., & Hasniaty. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju*. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika*, 14(2), 92–102.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kab. Kutai Timur*. (1), 35–45.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Mambang, & Harmini. (2015). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah*.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi kedua)*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pertama)*. Jakarta: Kencana.
- Nurhadijah. (2017). *Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah*. 5(Nomor 1), 5476–5489.

- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). *The Effect of Organizational Culture and Commitment to Performance of Employees with Working Satisfaction as Moderation Variables in PT. Bank Mandiri (Persero) Area Medan. Global Journal of Management and Business Research: a Administration and Management, 18(11).*
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Renyt, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *Journal of Business and Management, 19(11)*, 18–29. <https://doi.org/10.9790/487X-1911031829>
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 4(3)*, 2302–2752.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. *Magister Manajemen, 1(1)*, 59–69.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja)* (Cetakan Ke). Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarman, E. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata*. *Study & Management Research, XV(1)*, 71–84. Diambil dari www.stiestembi.ac.id
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. CV.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta. CV.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Praktik, Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke*. Jakarta: Rajawali Press.

Lampiran 1. Surat Penelitian



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 664/PPS-STIE-NI/XII/2020
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Surat Penelitian Tesis

Makassar, 7 Desember 2020

Kepada Yth. :
Sekretaris Dewan DPRD Kabupaten Takalar
Di-
Takalar

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Wahyuni Barr**
NIM : 2018MM11535
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Individu dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
2. Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP

Waktu Penelitian : Selama bulan Desember 2020 – Januari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal



PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

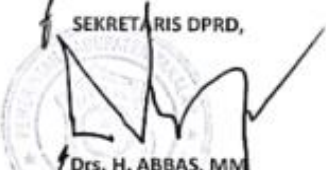
Jalan Jenderal Sudirman Nomor Telp. (0418) 21183 Takalar
Telp. (0418) 21183 Takalar

Nomor : 005/233/sek-opro/kn/2020
Kepada
Lampiran : 1 Berkas
Yth Direktur Program Pascasarjana
Perihal : Persetujuan izin Penelitian
STIE Nobel Indonesia Makassar
DI-
TEMPAT

1. Menindak lanjuti Surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar Nomor: 664/PPS/STIE-NI/XII/2020 tanggal 07 Desember 2020 Perihal Izin Penelitian Tesis.
2. Sehubungan dengan butir 1 (satu) di atas, pada prinsipnya dapat disetujui untuk mengadakan penelitian pada Kantor Sekretariat DPRD Takalar. selama bulan November s/d Desember 2020 diberikan Kepada:

Nama Mahasiswa : Wahyuni Barr Amb
NIM : 2018MM11535
PROGRAM STUDI : Magister Manajemen (S2)
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Individu dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar .

3. Dengan Ketentuan yang bersangkutan dapat Mentaati Peraturan yang berlaku pada, Kantor Sekretariat DPRD Takalar
4. Demikian disampaikan atas Perhatiannya diucapkan terimah kasih.

SEKRETARIS DPRD,

Drs. H. ABBAS, MM
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip : 19661124 198903 1 007

Lampiran 4. Hasil Analisis Data Penelitian

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.281$)**
 - 1. VALIDITAS BUDAYA KERJA**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Budaya Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.392**	.517**	.228	.443**	.290*	.294*	.315*	.661**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.116	.001	.043	.040	.028	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.392**	1	.375**	.059	.178	.324*	.247	.561**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.005		.008	.687	.221	.023	.086	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.517**	.375**	1	.147	.434**	.433**	.381**	.209	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.312	.002	.002	.007	.150	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.228	.059	.147	1	.231	.358*	.131	-.014	.429**
	Sig. (2-tailed)	.116	.687	.312		.110	.012	.369	.923	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.443**	.178	.434**	.231	1	.248	.280	.306*	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001	.221	.002	.110		.086	.051	.033	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.290*	.324*	.433**	.358*	.248	1	.228	-.012	.652**
	Sig. (2-tailed)	.043	.023	.002	.012	.086		.116	.937	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.294*	.247	.381**	.131	.280	.228	1	.459**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.040	.086	.007	.369	.051	.116		.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.8	Pearson Correlation	.315*	.561**	.209	-.014	.306*	-.012	.459**	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.150	.923	.033	.937	.001		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Budaya Kerja	Pearson Correlation	.661**	.653**	.706**	.429**	.582**	.652**	.548**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS KEMAMPUAN INDIVIDU

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Kemampuan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.341*	.305*	.139	.225	.075	.580**
	Sig. (2-tailed)		.017	.033	.342	.120	.608	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.341*	1	.746**	.427**	-.094	.243	.766**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.002	.520	.092	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.305*	.746**	1	.553**	.122	.146	.834**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000		.000	.405	.317	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.139	.427**	.553**	1	.023	.103	.645**
	Sig. (2-tailed)	.342	.002	.000		.875	.482	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.225	-.094	.122	.023	1	-.208	.336*
	Sig. (2-tailed)	.120	.520	.405	.875		.151	.018
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.075	.243	.146	.103	-.208	1	.338*
	Sig. (2-tailed)	.608	.092	.317	.482	.151		.018
	N	49	49	49	49	49	49	49
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.580**	.766**	.834**	.645**	.336*	.338*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.018	.018	
	N	49	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

VALIDITAS KOMITMEN

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Komitmen Pegawai
X3.1	Pearson Correlation	1	.391**	.300*	.441**	.424**	.498**	.018	-.016	.655**
	Sig. (2-tailed)		.005	.036	.002	.002	.000	.902	.911	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.2	Pearson Correlation	.391**	1	.252	.184	.233	.348**	.288	.304	.654**
	Sig. (2-tailed)	.005		.080	.205	.108	.014	.045	.034	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.3	Pearson Correlation	.300*	.252	1	.104	.219	.526**	.017	-.015	.530**
	Sig. (2-tailed)	.036	.080		.476	.131	.000	.907	.916	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.4	Pearson Correlation	.441**	.184	.104	1	.435**	.267	-.012	-.063	.492**
	Sig. (2-tailed)	.002	.205	.476		.002	.063	.935	.668	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.5	Pearson Correlation	.424**	.233	.219	.435**	1	.405**	.151	-.148	.580**
	Sig. (2-tailed)	.002	.108	.131	.002		.004	.301	.310	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.6	Pearson Correlation	.498**	.348**	.526**	.267	.405**	1	.151	.228	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.063	.004		.301	.115	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.7	Pearson Correlation	.018	.288	.017	-.012	.151	.151	1	.602**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.902	.045	.907	.935	.301	.301		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.8	Pearson Correlation	-.016	.304	-.015	-.063	-.148	.228	.602**	1	.427**
	Sig. (2-tailed)	.911	.034	.916	.668	.310	.115	.000		.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Komitmen Pegawai	Pearson Correlation	.655**	.654**	.530**	.492**	.580**	.747**	.502**	.427**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	.293	.048	.485**	.279	.424**	.446**	.329	-.162	-.011	.015	.222	.532**
	Sig. (2-tailed)		.041	.743	.000	.052	.002	.001	.021	.265	.938	.920	.126	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.293	1	.190	.436**	.095	.049	.470**	.426**	.257	.092	-.137	.145	.572**
	Sig. (2-tailed)	.041		.190	.002	.514	.740	.001	.002	.075	.529	.347	.320	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.048	.190	1	.322**	.048	.122	.190	.374**	.098	.186	.110	.076	.455**
	Sig. (2-tailed)	.743	.190		.024	.743	.405	.191	.008	.502	.200	.453	.602	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	.485**	.436**	.322**	1	.220	.418**	.449**	.392**	.039	.135	.016	.212	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.024		.129	.003	.001	.005	.792	.356	.912	.144	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation	.279	.095	.048	.220	1	.503**	.446**	.408**	-.162	-.172	.015	.045	.425**
	Sig. (2-tailed)	.052	.514	.743	.129		.000	.001	.004	.265	.238	.920	.759	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.6	Pearson Correlation	.424**	.049	.122	.418**	.503**	1	.448**	.235	-.159	-.061	-.070	.205	.491**
	Sig. (2-tailed)	.002	.740	.405	.003	.000		.001	.103	.276	.679	.633	.157	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.7	Pearson Correlation	.446**	.470**	.190	.449**	.446**	.448**	1	.444**	-.085	-.154	-.050	.061	.593**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.191	.001	.001	.001		.001	.562	.290	.735	.679	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.8	Pearson Correlation	.329	.426**	.374**	.392**	.408**	.235	.444**	1	.258	.080	-.024	.071	.660**
	Sig. (2-tailed)	.021	.002	.008	.005	.004	.103	.001		.074	.584	.869	.628	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.9	Pearson Correlation	-.162	.257	.098	.039	-.162	-.159	-.085	.258	1	.766**	.219	.340	.415**
	Sig. (2-tailed)	.265	.075	.502	.792	.265	.276	.562	.074		.000	.130	.017	.003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.10	Pearson Correlation	-.011	.092	.186	.135	-.172	-.061	-.154	.080	.766**	1	.448**	.573**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.938	.529	.200	.356	.238	.679	.290	.584	.000		.001	.000	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.11	Pearson Correlation	.015	-.137	.110	.016	.015	-.070	-.050	-.024	.219	.448**	1	.515**	.312**
	Sig. (2-tailed)	.920	.347	.453	.912	.920	.633	.735	.869	.130	.001		.000	.029
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.12	Pearson Correlation	.222	.145	.076	.212	.045	.205	.061	.071	.340	.573**	.515**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.126	.320	.602	.144	.759	.157	.679	.628	.017	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.532**	.572**	.455**	.667**	.425**	.491**	.593**	.660**	.415**	.474**	.312**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.003	.001	.029	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS BUDAYA KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.766 > 0.50

- 2. RELIABILITAS KEMAMPUAN INDIVIDU**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.620 > 0.50

3. RELIABILITAS KOMITMEN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	8

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.707 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	12

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.744 > 0.50$

DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Variabel Budaya Kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.2	12.2	12.2
	Setuju	26	53.1	53.1	65.3
	Sangat Setuju	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.1	6.1	6.1
	4	23	46.9	46.9	53.1
	5	23	46.9	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.1	6.1	6.1
	4	33	67.3	67.3	73.5
	5	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	32	65.3	65.3	67.3
	5	16	32.7	32.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	23	46.9	46.9	51.0
	5	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.2	8.2	8.2
	4	26	53.1	53.1	61.2
	5	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	28	57.1	57.1	61.2
	5	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	17	34.7	34.7	36.7
	5	31	63.3	63.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Variabel Kemampuan Individu

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.2	8.2	8.2
	4	30	61.2	61.2	69.4
	5	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.2	12.2	12.2
	4	18	36.7	36.7	49.0
	5	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.2	10.2	10.2
	4	16	32.7	32.7	42.9
	5	28	57.1	57.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.2	8.2	8.2
	4	21	42.9	42.9	51.0
	5	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.3	16.3	16.3
	4	22	44.9	44.9	61.2
	5	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	10	20.4	20.4	24.5
	5	37	75.5	75.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Variabel Komitmen

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	23	46.9	46.9	51.0
	5	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	19	38.8	38.8	42.9
	5	28	57.1	57.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.1	6.1	6.1
	4	21	42.9	42.9	49.0
	5	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	24	49.0	49.0	51.0
	5	24	49.0	49.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.1	6.1	6.1
	4	31	63.3	63.3	69.4
	5	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.2	12.2	12.2
	4	31	63.3	63.3	75.5
	5	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.2	8.2	8.2
	4	15	30.6	30.6	38.8
	5	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.1	6.1	6.1
	4	9	18.4	18.4	24.5
	5	37	75.5	75.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Variabel Kinerja

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	65.3	65.3	65.3
	5	17	34.7	34.7	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.2	10.2	10.2
	4	23	46.9	46.9	57.1
	5	21	42.9	42.9	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	17	34.7	34.7	36.7
	5	31	63.3	63.3	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	34	69.4	69.4	71.4
	5	14	28.6	28.6	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	65.3	65.3	65.3
	5	17	34.7	34.7	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	22	44.9	44.9	46.9
	5	26	53.1	53.1	100.0
Total		49	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	33	67.3	67.3	69.4
	5	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.1	6.1	6.1
	4	32	65.3	65.3	71.4
	5	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	13	26.5	26.5	30.6
	5	34	69.4	69.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.1	4.1	4.1
	4	10	20.4	20.4	24.5
	5	37	75.5	75.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	10	20.4	20.4	22.4
	5	38	77.6	77.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	11	22.4	22.4	24.5
	5	37	75.5	75.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 - 1. UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.59978057
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.057
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.071	3.218		4.995	.000		
	Budaya Kerja	.321	.134	.289	2.397	.021	.372	2.691
	Kemampuan Kerja	.372	.181	.262	2.060	.045	.334	2.991
	Komitmen Pegawai	.471	.167	.393	2.818	.007	.279	3.589

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.138	1.930		2.662	.011
	Budaya Kerja	-.021	.080	-.060	-.260	.796
	Kemampuan Kerja	.104	.108	.234	.963	.340
	Komitmen Pegawai	-.168	.100	-.445	-1.671	.102

a. Dependent Variable: Abs_Res

- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T** → **T TABEL = 2.014** t hitung > t tabel = ADA PENGARUH
t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.071	3.218		4.995	.000		
	Budaya Kerja	.321	.134	.289	2.397	.021	.372	2.691
	Kemampuan Kerja	.372	.181	.262	2.060	.045	.334	2.991
	Komitmen Pegawai	.471	.167	.393	2.818	.007	.279	3.589

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. **UJI F** → **F TABEL = 2.81**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.684	3	127.228	46.605	.000 ^b
	Residual	122.846	45	2.730		
	Total	504.531	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Budaya Kerja, Kemampuan Kerja

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Budaya Kerja (X1), Kemampuan Individu (X2), Komitmen (X3) → Kinerja (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Pegawai, Budaya Kerja, Kemampuan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.740	1.652

a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Budaya Kerja, Kemampuan Kerja