

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**Tesis S-2
Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:
HENDRAWATI
2018MM11598**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENPENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Oleh:

HENDRAWATI

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 4 Desember 2020
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

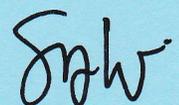

Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si


Dr. Andi Djalante, M.M., M.Si

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia, Ketua Program Studi Magister Manajemen,


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


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

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam 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 sumber kutipan serta daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 4 Desember 2020

Mahasiswa,



Hendrawati

2018.MM 11598

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. **Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.**
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Syamsu Alam, S.E., M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Andi Djalante, SE, MM.**, selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan

masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
6. Ketua dan Sekretaris Unit Koperasi Kab. Kepulauan Selayar yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan telah meluangkan waktu untuk menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan.
7. Orang tua dan saudara tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, dan pengertiannya yang selalu menciptakan suasana ceria dan semangat sehingga penyusunan tesis ini berjalan dengan lancar.
8. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar khususnya MSDM 5 KELAS X-i, atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.

Akhirnya semoga tesis ini bermanfaat bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan siapa saja yang membutuhkan. .

Aamiin.

Makassar, 4 Desember 2020

Penulis

ABSTRAK

Hendrawati. 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Syamsul Alam dan Andi Djalante.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dari ketiga variabel terhadap kinerja baik secara parsial dan simultan serta mengidentifikasi variabel yang dominan berpengaruh.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dengan responden sebanyak 76 orang yang merupakan pegawai Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu keterlibatan kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif secara serentak terhadap kinerja. Berdasarkan koefisien regresinya maka variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu keterlibatan kerja.

Kata kunci: *Keterlibatan kerja, Kepuasan kerja, Budaya organisasi, Kinerja, Kabupaten Kepulauan Selayar*



ABSTRACT

Hendrawati. 2020. *The Effect of Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency, supervised by Syamsul Alam and Andi Djalante.*

The main objective of this study is to determine the relationship and influence of the three variables on performance both partially and simultaneously and to identify the dominant influencing variable.

The research method used is quantitative method with descriptive analysis approach and multiple linear regression. The sample selection technique used a saturated sample with 76 respondents who were employees of the Disdukcapil of Selayar Islands Regency.

The results showed that there were two variables that had a positive and significant effect on performance, namely job involvement and organizational culture, while job satisfaction had no significant effect. The simultaneous test results show that the three variables have a positive effect on performance simultaneously. Based on the regression coefficient, the dominant variable that affects performance is job involvement.

Keywords: *Job involvement, job satisfaction, organizational culture, performance, Selayar Islands Regency*



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1	Skala likert	45
Tabel 5.1	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	52
Tabel 5.2	Jumlah Responden Menurut Umur	53
Tabel 5.3	Jumlah Responden Menurut Jabatan	54
Tabel 5.4	Jumlah Responden Menurut Masa Kerja	55
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Item Variabel Keterlibatan kerja	56
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Item Variabel Budaya Organisasi	60
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja	63
Tabel 5.9	Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja	66
Tabel 5.10	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 5.11	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	68
Tabel 5.12	Uji Validitas Variabel Kinerja.....	68
Tabel 5.13	Hasil Pengujian Reliabilitas	69
Tabel 5.14	Hasil Pengujian Multikolinieritas	72
Tabel 5.15	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 5.16	Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama	76
Tabel 5.17	Koefisien Determinasi	77

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.3 Kinerja.....	16
2.4 Keterlibatan Kerja.....	21
2.5 Kepuasan Kerja	26
2.6 Budaya Organisasi	30
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	36
3.1 Kerangka Konseptual.....	36
3.2 Hipotesis.....	40
3.3 Definisi Operasional	40
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	46
4.1 Pendekatan Penelitian	43
4.2 Tempat dan Waktu	43
4.3 Populasi dan Sampel	43
4.4 Teknik Pengumpulan	44
4.5 Jenis dan Sumber	45
4.6 Metode Analisis	46
4.6.1 Analisis	46
4.6.2 Uji Kualitas	46
4.6.3 Uji Asumsi	46
4.6.4 Pengujian Hipotesis.....	48
4.6.5 Ketepatan	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
5.1 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar	50
5.2 Gambaran Umum Responden	51
5.2.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	52
5.2.2 Responden berdasarkan Umur	52
5.2.3 Responden berdasarkan Jabatan	53
5.2.4 Responden berdasarkan Lama Bekerja	54
5.3 Analisis Deskriptif	55
5.3.1 Keterlibatan kerja.....	55
5.3.2 Kepuasan kerja.....	57
5.3.3 Budaya organisasi	60
5.3.4 Kinerja.....	63

5.4 Hasil Analisis Data	65
5.4.1 Uji kualitas data	65
5.4.1.1 Uji validitas.....	66
5.4.1.2 Uji reliabilitas	69
5.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	70
5.4.2.1 Normalitas	70
5.4.2.2 Multikolinearitas	71
5.4.2.3 Heterokedastisitas	72
5.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	73
5.4.4 Pengujian Hipotesis.....	75
5.4.4.1 Uji t.....	75
5.4.4.2 Uji simultan	76
5.4.4.3 Ketepatan model	77
5.5 Pembahasan.....	77
BAB VI Kesimpulan, Implikasi, dan Saran	83
6.1 Kesimpulan	83
6.2 Implikasi.....	83
6.3 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	89

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki visi terwujudnya tertib administrasi kependudukan melalui pelayanan prima dalam pendaftaran penduduk dan Pencatatan sipil dan salah satu dari empat misinya adalah menyediakan layanan pendaftaran penduduk dan Pencatatan sipil yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan pelanggan/masyarakat. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil perlu untuk senantiasa melakukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia guna mewujudkan visi dan misi tersebut.

Peningkatan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar perlu untuk dilakukan. Mengingat tugas dan fungsi dari pegawai adalah memberikan pelayanan yang baik dan maksimal kepada masyarakat. Sumber daya manusia adalah hal penting dalam sebuah organisasi sebab jika sumber daya manusia dikelola dengan baik dan berkualitas akan menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu dalam keberhasilan organisasi terutama untuk mewujudkan prinsip *good governance* dalam organisasi pemerintah. Selain itu, tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia pada era digital saat ini menjadi sebuah kewajiban mutlak bagi setiap organisasi untuk mampu menyesuaikan diri tidak terkecuali para

pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang sehari-harinya akrab dengan teknologi dan pelayanan.

Dalam rencana strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar berisi sebuah tata nilai yang berfungsi sebagai arah bagi sikap dan perilaku seluruh pegawai dalam menjalankan tugas. Tata nilai juga akan menyatukan hati dan pikiran seluruh pegawai dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas. Tata nilai tersebut tercermin dalam slogan SENYUM. SENYUM yang dimaksud memiliki makna (a) sigap dan salami dengan tulus, sopan dan pelihara harga diri pelanggan, (b) Empati terhadap perasaan dan masalah pelanggan, (c) Nalar, nyatakan respon positif pelanggan dan jadilah pendengar yang baik, (d) yakinlah bahwa anda mengerti masalah pelanggan dan siap membantunya, (e) Upayakan tanggap pada keluhan pelanggan dan siap membantunya dan (f) Mengucapkan terimakasih dan minta maaf kepada pelanggan. Oleh karena itu, perlu untuk senantiasa mengembangkan kinerja dan melakukan pengukuran kinerja terhadap pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengembangan dan pengukuran kerja sumber daya manusia adalah cara untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan pengukuran kinerja, seorang pimpinan akan mampu untuk melakukan pengambilan keputusan dalam menjalankan roda organisasi. Pengukuran kinerja merupakan sebuah alat bagi manajer untuk mampu menganalisis kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, beberapa faktor

perlu untuk menjadi perhatian pimpinan organisasi seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang menjadi ukuran pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berkaitan dengan status kependudukan mereka di Indonesia. Oleh karena itu, para pegawai akan menghadapi berbagai jenis karakter masyarakat yang menjadi konsumen mereka demikian juga keluhan yang diterimanya. Oleh karena itu, pada kondisi ini, kinerja mereka sebagai pegawai menjadi sebuah hal mutlak untuk dijaga dan ditingkatkan.

Individu atau pegawai memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda, karena sifat dan karakteristik seseorang dibentuk dari faktor internal dan eksternal dari individu itu sendiri. Seseorang memutuskan untuk mengambil pekerjaan atau bekerja sudah menjadi keharusan mereka harus dilibatkan dalam roda organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Menurut Bangun (2012) perlakuan yang sama bagi setiap pegawai akan menciptakan rasa cinta yang tinggi kepada organisasi tempatnya bekerja.

Keterlibatan kerja yang diberikan kepada karyawan menurut Robbins dan Judge (2013) ditandai dengan wujud peduli yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh Sean W. (2010) dengan

melihat keterlibatan kerja karyawan pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil penelitian, ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja karyawan dapat diukur dari respon terhadap suatu pekerjaan atau tugas tertentu yang diberikan atau diprogramkan oleh organisasi dalam lingkungan kerja.

Penelitian oleh Dewi, P dan Prinstiyono (2016) melihat pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhan Batu Selatan, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, Puspita, C dan Supri W (2017) yang melihat pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi demikian juga kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun.

Variabel selanjutnya adalah kepuasan kerja, seperti penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah perwujudan dari perasaan menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang. Secara sederhana, kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap rasa puasnyanya atas pekerjaan yang dilakukan dilihat dapat tercermin secara positif dan negative.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara jumlah beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan tingkat nilai balas jasa kerja karyawan yang diukur dalam bentuk finansial ataupun non-finansial. Menurut Wirawan (2013), kepuasan kerja adalah persepsi terhadap pekerjaannya dari berbagai aspek. Aspek tersebut dapat menghasilkan perasaan dan sikap positif atau negative.

Penelitian oleh Adha dkk. (2019) yang melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang menemukan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Sebelumnya, Kristianto, D (2011) juga melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi demikian juga kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dijadikan sebagai variabel independen, beberapa penelitian juga menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Seperti penelitian Yakup (2017) dengan melihat pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja demikian juga pengaruhnya secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 52%. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan output kerja karyawan dalam bentuk kinerja.

Selain keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, variabel lain yang dianggap dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar adalah budaya organisasi. Sebagaimana menurut Sinambella (2012) Kinerja pegawai merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu diuji dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam menilai kinerja, pada umumnya banyak peneliti menggunakan indikator kualitas, kuantitas, waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal. Pengaruh interpersonal dalam hal ini dapat dikaitkan dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah sebuah ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya yang dimaksud dapat terbentuk secara alamiah atau juga diciptakan sendiri oleh organisasi. Robbins dan Judge (2013) mengartikan budaya organisasi sebagai suatu sistem yang menjadi pegangan bersama karyawan dalam organisasi, budaya juga menjadi sebuah pembeda antar satu organisasi dengan organisasi lainnya. Selain diciptakan, budaya organisasi juga dikembangkan oleh organisasi berdasarkan budaya yang ada sebelumnya sebagai bentuk penyesuaian diri dengan organisasi tempat individu bekerja.

Budaya merupakan seperangkat nilai yang menjadi karakteristik sebuah organisasi. Budaya organisasi dijadikan sebuah pengatur dan pengarah kerja kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Budaya organisasi juga merupakan alat bantu seorang karyawan khususnya karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi selain itu, budaya juga sebagai petunjuk dan pedoman karyawan dalam

mengambil tindakan terkait apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai yang ada dalam organisasi.

Lathifah, A dan Anthon R (2015) melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi dengan nilai signifikansi sebesar 67,4%. Selain itu, Putra (2016) melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Sumedang Utara dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Logahan, J dan Sherly M (2016) melihat pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada Bank BTN Ciputat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi akan tetapi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, didukung oleh pernyataan Siswanto (2016) bahwa untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu acuan karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi.

Tata nilai SENYUM yang dibangun dalam rencana strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar mencakup pelayanan public yang berkualitas kepada masyarakat Kabupaten Kepulauan

Selayar. Oleh karena itu, seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar harus senantiasa menjaga ritme kerja untuk mewujudkan visi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka judul penelitian ini adalah **Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar .**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanapengaruhketerlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruhterhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar ?
2. Bagaimanapengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secarasimultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Faktor-Faktor Apakah yang Paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi Institusi

Diharapkan dapat bermanfaat dan sebagai bahan acuan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya penilaian kinerja dan selanjutnya diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian-penelitian yang sejenis.

c. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih secara teori terutama pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang penilaian kinerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Beberapa peneliti juga banyak menggunakan variabel serupa dengan variabel yang peneliti rumuskan dalam penelitian ini, beberapa diantara hasil penelitian yang terkait diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian oleh Lathifah A dan Anthon tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan MAN Cimahi. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kuantitatif dengan pengambilan sampel jenuh sebanyak 54 orang karyawan di MAN Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4%.
2. Putra, F. Avian tahun 2016 dengan judul pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis menerapkan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dengan koefisien korelasi regresi yang cukup tinggi.
3. Puspita C.D, Supri W dan Nurwahyuning S tahun 2017 dengan judul pengaruh keterlibatan kerja (*job involvement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap komitmen organisasi pegawai Pusdikbang SDM Perum

Perhutani Madiun. Desain penelitian ini yaitu hubungan jausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Kembau, J.F, Greis M dan Hendra N tahun 2018 dengan judul pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Penelitian ini juga merupakan penelitian kausalitas. Metode pemilihan sampel berdasarkan purposive sampling dengan memperoleh 88 sampel. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan bersama kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Adha, Suhroji, D.. Wandu, dan Y. Susanto tahun 2019 dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif kepuasan dan kinerja sudah diinterpretasikan secara baik. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang.

6. Rizwan, Said dan Faisal tahun 2018 dengan judul pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan indikator nilai CR dan P, dari enam hipotesis yang diuji memiliki nilai CR diatas 1,96 atau nilai P lebih kecil dari 0,05, maka semua hipotesis yang diuji menolahkan H_0 dan menerima H_1 . Budaya organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai sepanjang budaya organisasi dan keterlibatan kerja dapat ditingkatkan oleh manajemen Rumah Sakit.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan pada saat sekarang ini tentunya menjadi ujung tombak organisasi. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umar (2010) manajemen sumber daya manusia terdiri atas rangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Gary (2010) menjelaskan manajemen SDM sebagai kebijakan untuk memenuhi

kebutuhan karyawan pada aspek kemampuan dan kesempatan meningkatkan kapasitas.

Sedangkan Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Sunyoto (2012) mengartikan manajemen SDM sebagai sarana pengembangan karyawan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Peran MSDM saat ini sangat penting dalam perekonomian makro dan mikro. Terlebih akibat perkembangan teknologi yang menuntut inovasi di segala aspek, termasuk MSDM. Tarmizi (2019) menjabarkan bahwa struktur organisasi menjadi lebih ramping akibat perkembangan teknologi. Oleh karena itu, dewasa ini, setiap organisasi, baik organisasi privat maupun publik, dituntut untuk meninjau kembali setiap aspek sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari diadakannya manajemen sumber daya manusia menurut Kurniasari (2014) adalah sebagai berikut :

- a) Sebagai pertimbangan manajemen dalam menyusun kebijakan SDM
- b) Memudahkan implementasi kebijakan dan prosedur SDM
- c) Pengembangan strategi organisasi

- d) Mendukung terciptanya kondusifitas yang membantu manajer mencapai tujuan
- e) Penanganan situasi sulit dan kritis dalam hubungan antarpekerja
- f) Wadah atau media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- g) Berperan sebagai penjaga nilai dan standar operasional prosedural organisasi

Untuk mencapai tujuan tersebut maka manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai berikut (Sunyoto, 2012) :

- a) Fungsi manajerial
 - 1) Perencanaan
Meliputi penentuan program sumber daya manusia yang membantu pencapaian tujuan perusahaan
 - 2) Pengorganisasian
Membentuk organisasi dan merancang susunan berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik
 - 3) Mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi
 - 4) Pengendalian
Mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan melakukan koreksi apabila terjadi penyimpangan atau merevisi program

b) Fungsi operasional

1) Pengadaan

Meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi, perencanaan mutu, dan jumlah karyawan

2) Pengembangan

Meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik

3) Kompensasi

Memberikan penghargaan atau apresiasi yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa mereka

4) Integrasi

Menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi, dan masyarakat

5) Pemeliharaan

Mencegah terjadinya kehilangan karyawan dan memelihara sikap kerja sama dan kemampuan kerja

6) Pemutusan hubungan kerja

Memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat

2.3 Kinerja

Efektivitas setiap organisasi dapat dinilai berdasarkan kinerja yang dihasilkan. Kinerja menjadi patokan utama untuk mengetahui ketepatan struktur dan penempatan personil pada organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi perlu

mengetahui kinerja setiap individu/pegawai karena dapat menjadi representasi kinerja organisasi.

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam periode tertentu dengan kriteria yang telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2010). Istilah kinerja bermula pada istilah *job performance* sehingga dalam bahasa Indonesia dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja (Mangkunegara, 2011). Lebih lanjut Mangkunegara (2011) menguraikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Wirawan (2013) kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut.

“Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu.”

Definisi yang bersifat kolektif dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011).

“Kinerja merupakan hasil kerja seorang dalam pekerja, proses kegiatan yang melibatkan seluruh organisasi yang mana hasil kerja harus dapat dibuktikan secara nyata dan dapat diukur.”

Berdasarkan kedua definisi yang dikutip maka kinerja tidak terbatas pada kemampuan individu namun juga pada kemampuan organisasi. Wibowo (2011) Anggarini (2013) menguraikan bahwa kemampuan perusahaan untuk memberi apresiasi terhadap kinerja

karyawan melalui peningkatan kesejahteraan fisik dan psikologis dapat berdampak pada kinerja.

Pada organisasi publik, khususnya pemerintahan, permasalahan kinerja memiliki peran strategis mengingat fungsi utama pemerintah sebagai lembaga yang memberi pelayanan publik. Kesalahan dalam pelayanan dapat menyebabkan institusi pemerintah dianggap berkinerja buruk sehingga manajemen kinerja perlu diterapkan. Manajemen kinerja adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pemantauan, penilaian, dan tindak lanjut (Alam, 2013). Manajemen kinerja dapat diimplementasikan melalui :

- a) Model komunikasi interaktif
- b) Ketersediaan informasi yang valid untuk rujukan organisasi
- c) Tersedianya SOP
- d) Adanya anggaran manajemen kinerja
- e) Tersusunnya *time schedule* yang dipatuhi

Adanya manajemen kinerja dapat membantu pimpinan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Beberapa keuntungan manajemen kinerja bagi pimpinan organisasi ialah sebagai berikut (Bacal, 2011) :

- a) Efisiensi waktu pengambilan keputusan
- b) Menghindari konflik dengan adanya job description setiap pegawai

- c) Informasi tersedia secara valid, rutin, dan dapat diminta sewaktu-waktu
- d) Meminimalisir kesalahan
- e) Memudahkan identifikasi kesalahan

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu sangat ditentukan oleh kompetensi dan motivasi yang dimiliki untuk pekerjaan (Nawawi, 2011). Penjelasan terkait faktor tersebut diuraikan sebagai berikut (Nawawi, 2011) :

a) Kompetensi

Setiap pegawai diharapkan memiliki kompetensi untuk bertindak berdasarkan dua kemampuan yaitu kemampuan potensial dan kemampuan realitas. Pegawai dalam bekerja dibatasi oleh kemampuan mengolah pengetahuan yang dimiliki dalam menghadapi realitas.

b) Motivasi

Kinerja pegawai, secara umum, dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki baik dari segi fasilitas, hubungan kerja, dan imbal jasa.

Menurut Kurniasari (2014) faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut :

a) Kualitas kerja

Kualitas dapat direpresentasikan berdasarkan ukuran mutu. Ukuran mutu bagi pegawai dapat diukur berdasarkan

aspek ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan, kerapian, dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

b) Kuantitas kerja

Ukuran kuantitas bagi pekerja, secara sederhana, dapat diukur berdasarkan ketercapaian target kerja. Selain itu, secara kuantitatif, kinerja pegawai dapat pula berdasarkan kecepatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Inisiatif

Kinerja pegawai juga bergantung pada inisiatif yang dimiliki. Inisiatif tersebut berkaitan dengan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan mengambil keputusan. Tingkat inisiatif dapat diketahui berdasarkan konsumsi kerja, kecepatan berpikir, kedisiplinan, dan kehati-hatian.

Indikator kinerja pegawai dapat ditelusuri pada aspek-aspek yang lebih spesifik. Bernardin dan Russell (2013) merumuskan 6 (enam) indikator untuk menilai kinerja yaitu sebagai berikut.

a) Kualitas. Mutu dari hasil pekerjaan.

b) Kuantitas. Jumlah beban kerja yang dapat diselesaikan

c) Ketepatan waktu. Kesesuaian waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- d) Biaya. Efektivitas penggunaan sumber daya untuk meraih keuntungan atau menekan kerugian dari penggunaan sumber daya.
- e) Pengawasan. Seberapa baik pegawai melaksanakan tugasnya tanpa adanya pengawasan.
- f) Interaksi personal. Intensitas komunikasi seseorang dalam menempatkan harga diri, niat baik, dan kerja sama.

2.4 Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah sebuah proses partisipatif karyawan terhadap suatu pekerjaan dengan menggunakan kapasitas karyawan tersebut guna mendorong kesuksesan sebuah organisasi. Seorang karyawan menurut Robbins (2013), yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam pekerjaan dapat ditandai dengan wujud kepedulian yang tinggi pula terhadap pekerjaan. Keterlibatan tersebut memunculkan ikatan psikologis seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dia lakukan serta memiliki keyakinan kuat bahwa dia bisa dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Keterlibatan kerja juga identik dengan kaitan seseorang dengan pekerjaannya. Makin besar karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan, maka keterlibatan kerjanya juga semakin tinggi. Keterlibatan kerja menurut Umam, K (2010) adalah derajat seseorang secara psikologis yang mengartikan dirinya terhadap pekerjaan sebagai hal penting demikian

juga kinerjanya dalam bekerja. Sama halnya jika kita mengatakan bahwa keterlibatan kerja sebagai proses mencurahkan waktu dan energi kedalam sebuah pekerjaan.

Keterlibatan kerja bermakna personalisasi diri pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan (Robbins dan Coulter, 2012). Setiap organisasi memiliki kepentingan dalam diri pegawainya sehingga organisasi akan menerapkan kebijakan-kebijakan yang diharapkan dapat memotivasi anggotanya agar senantiasa terlibat dalam pekerjaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Luthans (2011) terdapat tiga kondisi psikologis seseorang yang memungkinkan dapat meningkatkan keterlibatan individu dalam pekerjaan, yaitu:

- 1) Perasaan berarti. Perasaan berarti adalah wujud perasaan atas pekerjaan yang menganggap bahwa pekerjaan tersebut berharga, berguna dan bernilai. Kondisi psikologis ini adalah sebuah bentuk dari perasaan yang diterima apakah energi, fisik, kognitif atau perasaan emosional.
- 2) Rasa aman. Rasa aman dibangun atas dasar kepercayaan atas situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman. Secara psikologi, rasa aman akan muncul ketika individu bekerja tanpa prasangka negative terhadap hasil kerjanya, status kerja atau jenjang karier.

- 3) Perasaan ketersediaan. Individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional dan kognitif tersedia pada saat yang dibutuhkan.

Keterlibatan kerja tidak hanya nampak pada kehadiran fisik seseorang dalam pekerjaan tetapi juga kehadiran mental dan emosional dalam bekerja. Variabel keterlibatan kerja dalam teori pengukuran kinerja atau prestasi kerja merupakan variabel terbaru dalam perilaku organisasi. Keterlibatan kerja seorang pegawai khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai kesiapan pegawai baik fisik dan mental untuk melayani masyarakat dalam kepengurusan administrasi kependudukannya. Sebab menghadapi masyarakat khususnya dalam organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan menjadi sebuah tantangan tersendiri mengingat banyaknya keluhan yang diterima dan perlu untuk ditindaklanjuti.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja menurut Robbin dan Judge (2013) adalah :

- 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Keaktifan seseorang karyawan dalam pekerjaan mengindikasikan bahwa seorang karyawan tersebut menaruh perhatian terhadap pekerjaannya.

- 2) Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Apabila seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya adalah yang utama, maka karyawan tersebut akan berusaha terbaik

untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai pusat yang menarik dan pantas untuk diutamakan.

- 3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri
Keterlibatan kerja dari seorang pekerja ketika seorang karyawan menganggap penting bagi harga dirinya. Harga diri dalam hal ini merupakan kombinasi kepercayaan diri dan penghormatan diri, kepercayaan diri memunculkan keyakinan yang kuat untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian dalam keterlibatan kerja, peneliti memutuskan untuk menggunakan tiga indikator pada variabel keterlibatan kerja yaitu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, pekerjaan sebagai hal penting dan pekerjaan sebagai harga diri. Sebab keterlibatan kerja tidak hanya diukur berdasarkan kehadiran fisik karyawan tapi juga energy, sumbangan pikiran dan kontribusi positif lainnya.

c. Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja

Menurut Simanjuntak dan Rahardja (2013) terdapat ciri-ciri individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah yaitu :

- 1) Individu cenderung memandang rendah suatu pekerjaan dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut tidak penting bagi hidupnya.
- 2) Memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan
- 3) Kurang berpartisipasi dalam pekerjaannya

Sebaliknya, bagi karyawan dengan rasa dan kesempatan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran dan *error* yang rendah. Keterlibatan kerja yang tinggi jika diberikan kepada karyawan akan berlaku aktif terhadap kegiatan perusahaan. Dengan begitu seorang karyawan akan memberikan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, semangat dan solidaritas serta keinginan maju kepada perusahaan.

Atas pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja yang baik. Keterlibatan kerja merupakan suatu faktor penting dalam kehidupan banyak orang khususnya mereka yang bekerja. Karena aktivitas kerja menghabiskan waktu besar dari kehidupan manusia. Beberapa penelitian yang mengindikasikan adanya hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan seperti penelitian oleh Kakinsale, A, Altje L dan Greis M (2015) melihat pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Manado hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Dewi, P dan Prinstiyono (2016) melihat pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhan Batu Selatan, hasil penelitian menunjukkan secara serempak keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Secara parsial keterlibatan kerja merupakan variabel dengan tingkat signifikansi tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Paryati, Praningrum dan Sugeng S (2017) yang melihat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasi pada beberapa kantor dinas di Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi menguatkan pengaruh hubungan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di beberapa kantor dinas Kota Bengkulu.

2.5 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan positif atau keadaan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan variabel yang identik dengan persepsi sebab tingkat kepuasan seseorang memiliki ukuran yang berbeda-beda.

Setiawan dan Ghozali (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut.

“Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalamannya.”

Definisi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013) adalah

“Perasaan positif yang muncul yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.”

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat diketahui bahwa rasa puas terhadap kerja bergantung pada hasil evaluasi kerja selama satu periode tertentu. Wirawan (2013) menguraikan kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek pekerjaannya.

Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap terkait hasil evaluasi pekerjaannya. Lebih lanjut, Robbins dan Judge menjelaskan bahwa respons pegawai kepada hasil evaluasi sangat beragam, namun secara umum dibedakan atas 4 (empat) sikap yaitu (Robbins dan Judge, 2013) :

1) *Exit*

Sikap ini dapat muncul apabila individu merasa tidak nyaman dengan tempat kerjanya dan hasil evaluasi menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara yang telah diberikan dan diterima sehingga pegawai memilih meninggalkan perusahaan.

2) *Voice*

Apabila pegawai merasa hasil evaluasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan maka ia akan menanggapi hasil tersebut dengan aktif, baik dengan cara bertanya dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

3) *Loyalty*

Respon terhadap hasil evaluasi dapat pula meningkatkan kesetiaan pegawai. Respon tersebut dapat muncul apabila pegawai merasa hasil evaluasi telah sesuai dengan yang telah dikerjakan.

4) *Neglect*

Sikap neglect atau acuh terhadap hasil evaluasi pegawai dapat timbul apabila pegawai merasa hasil evaluasi tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel yang perlu diperhatikan oleh setiap pelaku usaha. Rivai (2015) menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah :

- 1) Beban kerja
- 2) Supervisi
- 3) Struktur organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Kreitner dan Kinicku (2014) terdapat 5 (lima) aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang dapat memberi peluang bagi pegawainya untuk memenuhi kebutuhannya.

- 2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Perbedaan yang dimaksudkan yaitu seberapa beda harapan dan realitas yang dialami oleh pegawai dari pekerjaannya.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Pencapaian nilai merupakan persepsi pegawai terhadap nilai yang diperoleh pegawai dari bekerja. Nilai tersebut ditinjau dari segi kualitas dan kuantitasnya.

4) Keadilan (*Equitas*)

Aspek keadilan mencakup kesesuaian antara pekerjaan dan imbal jasa yang diberikan.

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan terhadap kerja melibatkan aspek genetik atau sifat pribadi yang cenderung genetik. Hal ini dapat pula dipengaruhi oleh fasilitas, rekan kerja, dan lainnya.

Berbagai faktor yang telah dikemukakan dapat menjadi alternative bagi pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Adapun harapannya yaitu agar apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan teori perilaku organisasi oleh Robbins dan Judge menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja. Pada skema alur input – proses – output yang dirilis oleh Robbins dan Judge (2013), kepuasan kerja merupakan bagian

dari persepsi yang terdapat pada bagian proses di tingkat individu dan dapat mempengaruhi kinerja.

Hal tersebut kemudian dibuktikan secara empiris oleh penelitian Puspita dan Supri (2017), dan Adha dkk. (2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian Kembau dkk. (2018) menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel antara yang menghubungkan keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu meningkatkan pengaruh keterlibatan dan kompetensi kerja terhadap kinerja.

2.6 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi pada dasarnya adalah pengaruh apa yang dirasakan, diyakini dan dijalani oleh sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari perilaku dalam organisasi yang berkaitan dengan ilmu manajemen. Budaya organisasi menurut Denison *dalam* Yamin (2017) adalah

“sekumpulan nilai, kepercayaan, dan prinsip organisasi yang dijadikan sebagai dasar dalam sistem manajemen organisasi, praktek manajemen, dan perilaku yang mengarah pada kuatnya prinsip dasar tersebut”

Selain itu budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013) budaya mengacu pada sebuah sistem yang diselenggarakan oleh anggota dalam organisasi dan yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Budaya organisasi menjadi sebuah acuan dalam melaksanakan roda organisasi sebab organisasi memiliki peran penting dalam pengembangan sebuah strategi. Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai dan kepercayaan yang dianut semua individu dalam suatu organisasi. Budaya tersebut menjadi sebuah rujukan bagi karyawan dalam mengambil tindakan. Menurut Wibowo (2011), merupakan perekat bagi semua unsur dan elemen dalam organisasi. Budaya adalah sebuah perwujudan dari anggapan yang dimiliki, pengetahuan yang diterima secara implisit oleh sebuah kelompok dan bagaimana kelompok tersebut bereaksi berdasarkan budaya yang mengikat dalam sebuah organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi memiliki empat fungsi dalam organisasi.

- 1) Berperan sebagai batas-batas, artinya budaya sebagai pembeda dan perantara antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Budaya organisasi , menumbuhkan rasa identitas anggota dalam organisasi.
- 3) Budaya organisasi sebagai bibit yang memunculkan lahirnya komitmen organisasi terhadap sesuatu yang lebih besar terhadap individu.
- 4) Budaya organisasi mampu meningkatkan stabilitas sistem sosial.

Berdasarkan enam fungsi tersebut, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah identitas atau karakter organisasi yang harus dipelihara dan dipertahankan.

Selain itu, fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014) ada empat yaitu:

- 1) Memberi identitas organisasi. Bahwa budaya organisasi sebagai ciri khas yang membedakan dengan organisasi lainnya.
- 2) Sebagai wujud komitmen kolektif .budaya organisasi akan membentuk komitmen anggota organisasi sebab dalam budaya organisasi terdapat norma dan aturan yang mengatur anggota organisasi.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem. Budaya organisasi sebagai pegangan anggota organisasi dalam melahirkan lingkungan kerja yang positif.
- 4) Membentuk perilaku. Budaya organisasi membantu anggota dalam bertindak sehingga anggota organisasi mampu mengontrol tindakan mereka terhadap organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil dialektika berbagai faktor yang menjadi cerminan organisasi ke pihak luar dan penuntun kerja bagi pegawainya. Terdapat beberapa faktor yang membentuk karakteristik budaya organisasi menurut Robins (2013) yaitu sebagai berikut :

1) Inisiatif

Adanya inisiatif individu merupakan modal berharga bagi organisasi. Oleh karena itu pimpinan perlu membuka ruang bagi pendapat setiap individu terkait pengembangan organisasi.

2) Toleransi

Dalam bekerja, pegawai sering kali bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko. Hasil dari pekerjaan tersebut seringkali mengakibatkan kerugian. Namun, pimpinan organisasi sebaiknya memberi toleransi setiap tindakan tersebut agar pegawai tidak merasa terkekang.

3) Pengarahan

Penetapan tujuan dan sasaran yang jelas serta memberi pemahaman kepada seluruh pegawai dengan arahan yang tepat dapat memudahkan pegawai dalam bekerja mencapai tujuan organisasi.

4) Integrasi

Koordinasi antarelemen organisasi perlu diperkuat agar menciptakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

5) Dukungan manajemen

Manajemen membangun komunikasi positif dengan pegawai serta memberi perhatian terhadap peningkatan kemampuan melalui kegiatan pelatihan.

6) Kontrol

Melalui mekanisme pengawasan maka para pegawai diharapkan bekerja sesuai tupoksi masing-masing dan mengacu pada peraturan-peraturan organisasi.

7) Sistem imbalan

Alokasi imbal jasa bagi pegawai perlu diperhatikan secara proporsional dan profesional

8) Manajemen konflik

Konflik dalam organisasi merupakan sesuatu yang tidak terelakkan sehingga pimpinan perlu menanggapi setiap konflik yang terjadi baik konflik permukaan maupun konflik laten agar setiap elemen dapat fokus pada tujuan organisasi

9) Pola komunikasi

Organisasi merupakan wadah yang terstruktur sehingga model komunikasi yang digunakan harus selaras dengan model struktur organisasi namun tetap merangkul setiap bagian organisasi

Berdasarkan beberapa pemaparan tentang budaya organisasi, penulis menyimpulkan budaya organisasi sebagai aturan resmi yang mengatur individu dalam organisasi dan digunakan sebagai alat penyesuaian diri pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai pembeda antar organisasi. Seperti dalam penelitian ini, tata nilai SENYUM yang diterapkan dalam proses pelayanan kepada masyarakat sebagai budaya yang mengatur pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam berperilaku.

c. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Budaya organisasi dianggap oleh beberapa ahli sebagai alat untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi sebagai pernyataan filosofis yang dijadikan sebagai tuntutan yang mengikat

karyawan sebab dapat diformulasikan secara formal. Oleh karena itu, budaya organisasi mampu untuk menciptakan dan mengintegrasikan serta beradaptasi terhadap individu dalam sebuah kelompok.

Penelitian oleh Parmitasari, R.D, Wahidah dan Nirwana (2017) menguji hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pun hasil penelitian Nikpoure (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial dan simultan dengan menggandung variabel komitmen organisasi. Rizwan, Said M dan Faisal (2018) melihat pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai sepanjang budaya organisasi dan keterlibatan kerja dapat ditingkatkan oleh manajemen rumah sakit.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam periode tertentu dengan kriteria yang telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2010). Istilah kinerja bermuara pada istilah *job performance* sehingga dalam bahasa Indonesia dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja (Mangkunegara, 2011). Lebih lanjut Mangkunegara (2011) menguraikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kinerja individu sangat ditentukan oleh kompetensi dan motivasi yang dimiliki untuk pekerjaan (Nawawi, 2011) menguraikan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi dan motivasi. Kompetensi dan motivasi bagi setiap pegawai diharapkan memiliki kompetensi untuk bertindak berdasarkan dua kemampuan yaitu kemampuan potensial dan kemampuan realitas dan kinerja pegawai, secara umum, dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki baik dari segi fasilitas, hubungan kerja, dan imbal jasa.

Menurut Kurniasari (2014), faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu (a) kualitas kerja, (b) kuantitas kerja, dan (c) inisiatif. Penelitian ini mencoba untuk mengukur kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dengan menggunakan variabel Keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Salah satu tata nilai

yang tercantum dalam renstra di lokasi penelitian adalah logan SENYUM. Hal tersebut kemudian menjadi alasan penulis untuk menggunakan tiga indikator tersebut dalam mengukur kinerja pegawai.

Keterlibatan kerja adalah sebuah proses partisipatif karyawan terhadap suatu pekerjaan dengan menggunakan kapasitas karyawan tersebut guna mendorong kesuksesan sebuah organisasi. Seorang karyawan menurut Robbins dan Judge (2013), yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam pekerjaan dapat ditandai dengan wujud kepedulian yang tinggi pula terhadap pekerjaan. Menurut Luthans (2011) terdapat tiga kondisi psikologis seseorang yang memungkinkan dapat meningkatkan keterlibatan individu dalam pekerjaan, yaitu perasaan berarti, rasa aman dan perasaan ketersediaan. Dimensi yang digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja menurut Robbin dan Judge (2013) adalah Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Variabel selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan positif atau keadaan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan variabel yang identik dengan persepsi sebab tingkat kepuasan seseorang memiliki ukuran yang berbeda-beda. Rivai (2015) menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah beban kerja, supervisi, struktur organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

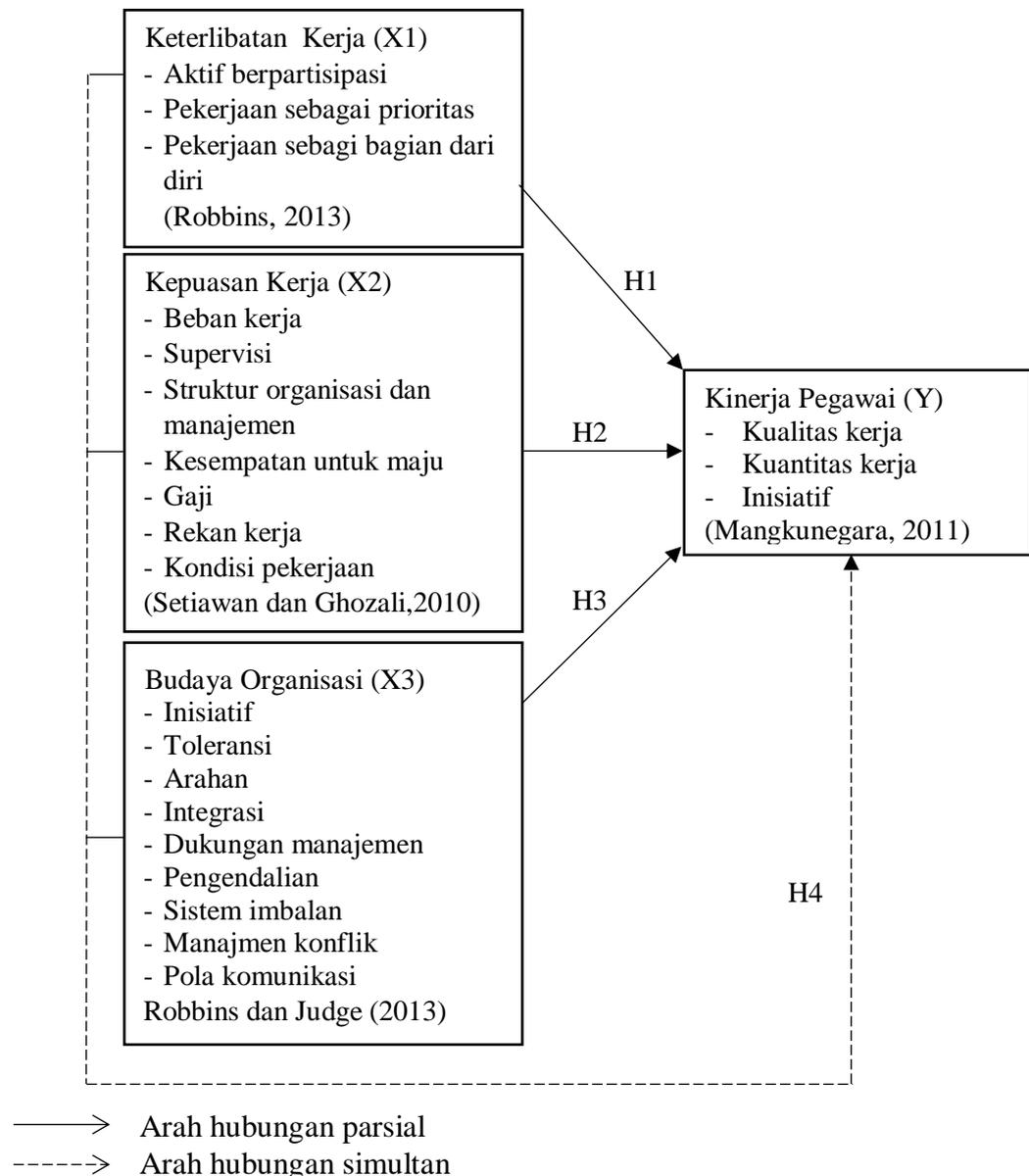
Variabel terakhir adalah budaya organisasi. budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013) budaya mengacu pada sebuah sistem yang diselenggarakan oleh anggota dalam organisasi dan yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi menjadi sebuah acuan dalam melaksanakan roda organisasi sebab organisasi memiliki peran penting dalam pengembangan sebuah strategi. Terdapat beberapa faktor yang membentuk karakteristik budaya organisasi menurut Robins (2011) yaitu inisiatif, toleransi, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, manajemen konflik dan pola komunikasi.

Rizwan, Said M dan Faisal (2018) melihat pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai sepanjang budaya organisasi dan keterlibatan kerja dapat ditingkatkan oleh manajemen rumah sakit. Penelitian Kembau dkk. (2018) menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel antara yang menghubungkan keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu meningkatkan pengaruh keterlibatan dan kompetensi kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan, peneliti menggunakan variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi dalam mengukur kinerja pegawai di Dians Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Alasan pemilihan variabel tersebut adalah karena lokasi penelitian sangat erat dengan pelayanan. Pelayanan kepada masyarakat merupakan tugas utama para pegawai di lokasi penelitian. Oleh karena itu untuk mengukur kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan, peneliti menggunakan ketiga variabel tersebut. Berikut ini kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut.

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



3.2 Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan pengaruh keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Di Duga Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Di Duga Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Di duga Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar
4. Keterlibatan kerja, Kepuasan kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar

3.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel berikut ini menguraikan definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian beserta indikatornya.

Tabel 3.1 Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ket.
Keterlibatan Kerja	Keterlibatan kerja adalah wujud	- Aktif berpartisipasi	Skala likert

	kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan (Robbins, 2013:91)	<p>dalam pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadikan pekerjaan sebagai prioritas - Menganggap pekerjaan sebagai bagian dari harga diri 	
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghozali, 2010:159)	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja - Supervisi - Struktur organisasi& manajemen - Kesempatan untuk maju - Gaji - Rekan kerja - Kondisi pekerjaan 	Skala likert
Budaya organisasi	Budaya organisasi ialah sistem yang diselenggarakan oleh anggota dalam organisasi dan yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya (Robbins dan Judge, 2013: 246)	<ul style="list-style-type: none"> - Inisiatif - Toleransi - Arahan - Integrasi - Dukungan manajemen - Pengendalian - Sistem imbalan - Manajemen konflik 	Skala likert

		- Pola komunikasi	
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011:67)	<ul style="list-style-type: none">- Kualitas kerja- Kuantitas kerja- Inisiatif	Skala likert

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Arikunto (2010) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan menggunakan angka melalui proses pengumpulan data menggunakan kuesioner, menafsirkan data menggunakan alat statistic, dan menyimpulkan hasil penelitian.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian akan dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu pelaksanaan penelitian diperkirakan dari bulan Juni hingga Juli 2020.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek serta objek yang memiliki karakteristik sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini berjumlah 76 (Tujuh puluh enam) orang yang terdiri dari 26 pegawai PNS dan pegawai kontrak non PNS 50 pegawai yang bekerja dan Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Mengacu pada jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka peneliti akan menerapkan sensus atau teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu setiap anggota populasi ditarik untuk menjadi responden. Hal ini sejalan dengan

Arikunto (2010) bahwa pada populasi yang kurang dari 100 maka lebih baik semua menjadi sampel.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah prosedur sistematis dan sesuai kaidah ilmiah sehingga peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner/angket.

a. Observasi

Observasi merupakan bagian dari pengamatan inderawi peneliti untuk memperoleh informasi awal dan gambaran umum lokasi penelitian. Hasil pengumpulan data dari observasi dicatat dan disusun menjadi tulisan yang utuh sehingga dapat mendeskripsikan kondisi umum objek penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket ialah pengumpulan data berdasarkan daftar pertanyaan tertulis. Angket didistribusikan kepada responden (pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar) yang hasilnya merupakan data tertulis berupa persepsi responden. Data persepsi tersebut dikelompokkan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala untuk mengukur persepsi individu terhadap fenomena (Sugiyono, 2013). Skala likert yang digunakan pada penelitian ini dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Skala likert

Interpretasi	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2013

b. Kepustakaan

Kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan dan mengumpulkan data dari buku, transkrip, majalan dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini dapat dibedakan atas data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif merupakan persepsi responden yang dikategorikan secara numeric menggunakan skala likert. Data kualitatif merupakan hasil observasi dan penelusuran pustaka terkait teori yang berkaitan dengan topik penelitian.

Sumber data pada penelitian ini terbagi atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden. Data sekunder diperoleh melalui penelusuran pustaka berupa buku, artikel, skripsi, tesis, dan data lain yang relevan terkait Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.6 Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dari responden kemudian akan ditabulasi terlebih dahulu sebelum dianalisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial dengan beberapa tahapan.

4.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kondisi demografi responden seperti umur, jenis kelamin, dan jabatan. Selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk mengetahui gambaran umum setiap variabel penelitian.

4.6.2 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uraianannya ialah sebagai berikut.

- Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan setiap pertanyaan terhadap variabel. Uji validitas diukur menggunakan korelasi product moment dengan kriteria nilai korelasi r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).
- Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui kehandalan instrument pengumpulan data. Uji reliabilitas berdasarkan pada koefisien reliabilitas (Cronbach alpha) dengan kriteria nilai Cronbach alpha harus di atas 0,600 agar dapat dinyatakan handal atau reliable.

4.6.3 Asumsi klasik

Pengujian hipotesis memerlukan data yang tersebar secara baik dan tidak bias. Terdapat beberapa asumsi agar data dapat dinyatakan tersebar secara baik yaitu asumsi normalitas, heterokedastisitas, dan normalitas.

- Uji Normalitas

Untuk dapat menguji hipotesis secara akurat berdasarkan perangkai statistik parameterik maka data disyaratkan berdistribusi normal. Pengujian normalitas didasarkan pada pola sebaran residu data di sekitar garis diagonal pada *normal probability plot*. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis maka data dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

- Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada/tidaknya ketidaksamaan varians dari residu data antar pengamatan. Hal yang diharapkan yaitu data tidak terindikasi heterokedastisitas. Tanda-tanda heterokedastisitas dapat diketahui melalui analisis deskriptif menggunakan grafik *scatter plot* antara nilai prediksi dan nilai residu. Apabila titik-titik pada grafik tersebar membentuk pola maka telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu-Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

- Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk memastikan setiap variabel independen saling bebas (tidak memiliki korelasi tinggi). Hal tersebut diharapkan agar variabel independen dapat menjadi prediktor yang tepat ke variabel dependen. Pengujian multikolinearitas berdasarkan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (Toll) dengan syarat apabila $VIF < 10$ dan $Toll > 0,05$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

4.6.4 Pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini maka peneliti menggunakan model regresi linear berganda. Data dan variabel yang telah melalui pengujian kualitas dan sebaran data dapat digunakan untuk menyusun model regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini ialah sebagai berikut,

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta (nilai Y apabila X_1 , X_2 , dan X_3),

β : Koefisien regresi

X_1 : Keterlibatan Kerja

X_2 : Kepuasan Kerja

X_3 : Budaya Organisasi

e : Error/galat

Pengujian hipotesis dengan model regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk melakukan uji parsial dan uji simultan. Penjelasannya sebagai berikut.

- Uji Parsial

Pengujian parsial digunakan untuk menguji hubungan setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang telah disusun dalam bentuk hipotesis. Untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan berdasarkan nilai T hitung dan nilai signifikan dengan patokan yaitu nilai akurasi 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan Signifikan $< \alpha = 0,05$ maka Hipotesis diterima sedangkan jika sebaliknya maka hipotesis ditolak.

- Uji Simultan

Pengujian simultan digunakan mengetahui hubungan variabel independen secara serentak (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian simultan berdasarkan pada nilai signifikan dan berpatokan pada nilai akurasi 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka hipotesis simultan diterima sedangkan jika nilai Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

4.6.5 Ketepatan Model

Model regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis perlu diketahui ketepatannya. Pengujian ketepatan model dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat variabel independen memengaruhi variabel dependen.

Ketepatan model diukur berdasarkan nilai korelasi yang dipangkatduakan (R^2). Nilai koefisien determinan merupakan persentase dari R^2 dengan interpretasi semakin mendekati 100% maka model yang digunakan semakin tepat dan selisihnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan koefisien determinan ialah sebagai berikut.

$$D = R^2 \times 100\%$$

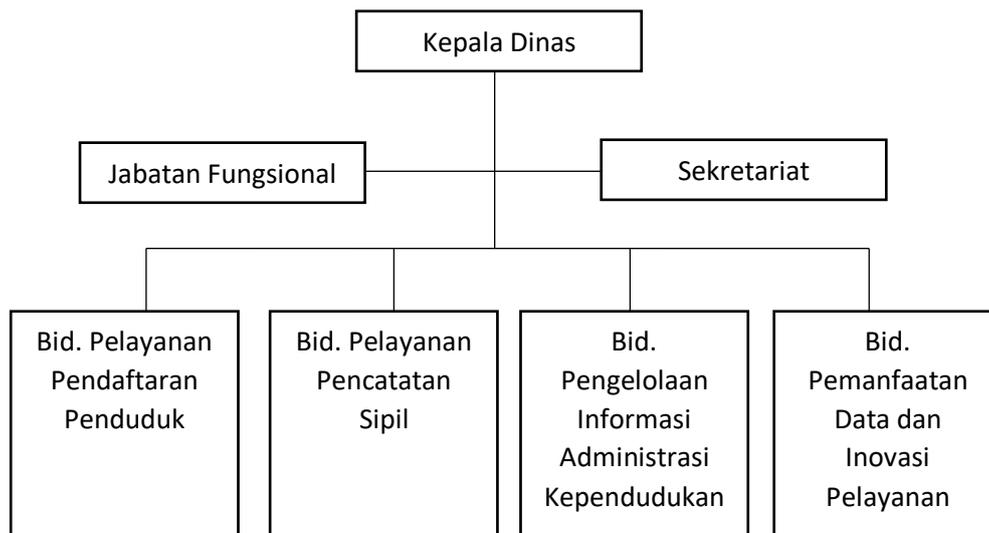
BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar

Setiap organisasi pada struktur pemerintahan daerah memiliki landasan hukum untuk menopang keberadaannya. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar ditetapkan sebagai perangkat daerah melalui Peraturan Bupati Kepulauan Selayar nomor 61 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Sebagai instansi yang melayani kebutuhan administrasi masyarakat maka Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kepulauan Selayar dilengkapi oleh struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Susunan organisasi dapat diperhatikan pada gambar berikut.



Gambar 5.1 Susunan organisasi Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar

Wilayah kerja Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar seluas 10.503,69 km² yang terdiri atas wilayah daratan (1.357,03 km²) dan lautan (9.146,66 km²). Wilayah daratan meliputi Kecamatan Benteng, Bontoharu, Bontomanai, Buki, Bontomatene, dan Bontosikuyu sedangkan wilayah kepulauan meliputi Kecamatan Pasimasunggu, Pasimasunggu Timur, Takabonerate, Pasimarannu, dan Pasilambena. Jumlah penduduk Kabupaten Kepulauan Selayar 134.280 jiwa dimana 34,88% atau 46.843 jiwa yang berada di wilayah kepulauan (BPS, 2018).

Kondisi geografis yang terdiri atas daratan dan kepulauan dengan wilayah yang cukup luas bahkan berbatasan dengan provinsi Nusa Tenggara Timur menjadi tantangan bagi Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi kependudukan. Untuk mengatasi tantangan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja sehingga kinerja organisasi dapat terjaga dan pelayanan publik dapat berlangsung secara optimal dan kontinu.

5.2 Gambaran Umum Responden

Jumlah kuesioner yang terkumpul sebanyak 76 buah kuesioner dari 76 kuesioner yang didistribusikan. Berdasarkan nilai tersebut maka *response rate* pada penelitian mencapai 100%. Tingginya persentase tersebut menunjukkan bahwa responden memberi perhatian terhadap topik yang diteliti sehingga responden mengisi dengan lengkap kuesioner yang diberikan.

Deskripsi responden perlu diketahui untuk mengetahui kondisi responden secara umum. Kondisi umum responden dapat menentukan cara pandang atau persepsi terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan. Gambaran umum

responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, jabatan, dan lama bekerja.

5.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Selayar merupakan bagian dari pemerintahan yang bertugas memberi pelayanan kependudukan bagi masyarakat. Oleh karena itu proses seleksi pegawai senantiasa mengacu pada regulasi terkait dan tidak bermuatan diskriminasi baik suku, agama, ras, maupun jenis kelamin. Tabel berikut menunjukkan frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.1 Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	21	27,63%
Perempuan	55	72,37%
Total	76	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada Tabel 5.1 maka diketahui mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 responden atau 72,37% dari total responden sedangkan sisanya ialah laki-laki (27,63%). Gambaran tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Disdukcapil Kabupaten Selayar berjenis kelamin perempuan.

5.2.2 Responden Berdasarkan Umur

Pelayanan kependudukan menuntut kinerja optimal dari pegawainya. Oleh sebab itu maka pegawai di lingkup Disdukcapil Kabupaten Selayar dituntut selalu dalam kondisi prima untuk memberi pelayanan kepada masyarakat. Salah satu

faktor yang mempengaruhi kondisi tubuh ialah umur. Tabel berikut menunjukkan distribusi responden berdasarkan umur.

Tabel 5.2 Jumlah Responden Menurut Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-30	20	26,32%
31-40	37	48,68%
41-50	8	10,53%
>50	11	14,47%
Total	76	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Data yang telah ditabulasi menunjukkan bahwa usia mayoritas responden berada pada interval 31 – 40 tahun (48,68%). Apabila diakumulasikan maka responden yang berumur 20 – 40 tahun mencapai 72,00% dari total responden sedangkan sisanya berada pada interval 41 – 50 tahun (10,53%) dan lebih dari 50 tahun (14,47%). Secara keseluruhan, setiap responden termasuk pada kategori usia produktif. Dominannya pekerja dengan usia 20 – 40 tahun memungkinkan pelayanan berjalan secara optimal mengingat kelompok usia tersebut termasuk pada kelompok usia produktivitas tinggi dan dapat memenuhi standar umum pekerjaan yang telah ditetapkan (Firmansyah, 2015).

5.2.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan bagian dari pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar yang eksis sebagai organisasi dan ditopang oleh struktur yang terdiri atas berbagai jabatan. Secara umum, pada organisasi pemerintahan dikenal istilah eselon sebagai penanda tingkat jabatan. Berikut ini pengelompokan responden berdasarkan jabatannya.

Tabel 5.3 Jumlah Responden Menurut Jabatan

Jabatan Eselon	Frekuensi	Persentase
Eselon II	1	1,32%
Eselon III	7	9,21%
Eselon IV	9	11,84%
Non-eselon	59	77,63%
Total	76	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.3 maka diketahui bahwa mayoritas responden merupakan pegawai Non-eselon atau pegawai biasa (77,63%). Adapun pejabat Eselon II yaitu Kepala Dinas, Eselon III yaitu sekretaris, bendahara, dan kepala bidang (9,21%), dan Eselon IV yaitu para kepala seksi dan kepala sub-bagian (11,84%). Mengacu pada gambaran umum responden berdasarkan jabatannya maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel telah mewakili setiap jenjang jabatan yang berada di lingkup Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengalaman bekerja dapat menjadi faktor penentu kualitas dan produktivitas hasil kerja. Pengalaman bekerja dapat ditinjau dari seberapa banyak waktu yang telah didedikasikan oleh pegawai dalam bekerja. Tabel berikut ini menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 5.4 Jumlah Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<5 tahun	16	21,05%
5-10 tahun	23	30,26%
11-15 tahun	21	27,63%
16-20 tahun	6	7,89%
>20 tahun	10	13,16%
Total	76	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Distribusi pegawai dengan pengalaman 5 - 15 tahun (65,78%) mendominasi profil pegawai di Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar sedangkan sisanya yaitu berpengalaman kurang dari 5 tahun (21,05%), 16 – 20 tahun (7,89%), dan lebih dari 20 tahun (13,16%). Berdasarkan lama bekerjanya maka dapat disimpulkan bahwa pegawai di lingkup Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar telah memiliki pengalaman mumpuni. Kondisi tersebut diperkuat oleh keberadaan pegawai yang lebih berpengalaman dan adanya pegawai baru (<5 tahun) yang dapat dipersiapkan untuk regenerasi instansi.

5.3 Analisis Deskriptif

Analisis data secara deskriptif dilakukan pada setiap variabel dengan meninjau frekuensi dan persentase jawaban pada setiap pilihan jawaban yang terdapat di setiap pertanyaan. Melalui analisis deskriptif maka dapat diketahui persepsi responden secara umum terhadap variabel penelitian.

5.3.1 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan variabel independen yang diukur berdasarkan empat indikator. Indikator tersebut yaitu partisipasi dalam bekerja, menempatkan

pekerjaan sebagai prioritas, kerja sama, dan internalisasi diri terhadap pekerjaan.

Indeks tanggapan dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Terlibat aktif dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	2	2,63	2	2,63	48	63,16	24	31,58
2	Target pekerjaan mutlak diselesaikan	1	1,32	10	13,16	7	9,21	38	50,00	20	26,32
3	Membantu rekan menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	1,32	2	2,63	54	71,05	19	25,00
4	Pekerjaan telah menjadi bagian dari konsep diri	0	0	2	2,63	5	6,58	51	67,11	18	23,68

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Cukup Setuju, Skor 4 = Setuju, Skor 5 = Sangat Setuju

Pada pernyataan pertama terkait keaktifan menyelesaikan pekerjaan, 63,16% responden menjawab setuju, 31,58% menjawab sangat setuju, 2,63% menjawab tidak setuju dan cukup setuju, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju 0%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa responden terlibat aktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan kedua terkait target pekerjaan yang harus diselesaikan, responden yang menjawab setuju sebanyak 50,00%, sangat setuju sebanyak 26,32%, tidak setuju 13,16%, cukup setuju 9,21%, dan sangat tidak setuju 1,32%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden menargetkan pekerjaan selesai tepat waktu.

Pernyataan ketiga terkait kontribusi terhadap pekerjaan rekan, sebanyak 71,05% responden berpendapat setuju, sangat setuju 25,00%, cukup setuju 2,63%,

dan tidak setuju 1,32%. Persentase tersebut dapat diinterpretasikan bahwa responden senantiasa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

Pada pernyataan keempat terkait internalisasi pekerjaan terhadap konsep diri, diperoleh sebanyak 67,11% menjawab setuju, 23,68% menjawab sangat setuju, 6,58% menjawab cukup setuju, 2,63% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari dirinya.

5.3.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan persepsi responden terhadap lingkungan kerja. Indikator terkait kepuasan kerja meliputi beban kerja, supervisi, manajerial, peluang berkembang, imbal jasa, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Indeks tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesesuaian beban kerja dan kompetensi	1	1,32	5	6,58	6	7,89	58	76,32	6	7,89
2	Sistem pengawasan telah berlangsung optimal	0	0	2	2,63	9	11,84	58	76,32	7	9,21
3	Struktur manajemen sesuai tujuan organisasi	0	0	1	1,32	0	0	64	84,21	11	14,47
4	Manajemen senantiasa mengingatkan tujuan organisasi	0	0	1	1,32	10	13,16	53	69,74	12	15,79
5	Pegawai diberi ruang meningkatkan kompetensi	0	0	3	3,95	9	11,84	45	59,21	19	25,00
6	Imbal jasa sesuai dengan beban kerja	2	2,63	26	34,21	9	11,84	33	43,42	6	7,89
7	Rekan kerja saling	0	0	3	3,95	3	3,95	56	73,68	14	18,42

	mendukung										
8	Sarana dan prasarana kantor sesuai kebutuhan pekerjaan	2	2,63	14	18,42	6	7,89	44	57,89	10	13,16

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Cukup Setuju, Skor 4 = Setuju, Skor 5 = Sangat Setuju

Pada pernyataan pertama terkait kesesuaian pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki, terdapat 76,32% responden yang menjawab setuju, 7,89% yang menjawab sangat setuju dan cukup setuju, 6,58% menjawab tidak setuju, dan 1,32% menjawab sangat tidak setuju. Persentase tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja sesuai kompetensinya.

Pada pernyataan kedua terkait sistem pengawasan, sebanyak 76,32% responden menjawab setuju, 11,84% menjawab cukup setuju, 9,21% menjawab sangat setuju, 2,63% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem pengawasan dipersepsikan oleh sebagian besar responden telah berjalan dengan optimal.

Pernyataan ketiga terkait kesesuaian struktur manajemen dengan tujuan organisasi diperoleh sebanyak 84,21% merespon setuju, 14,47% menjawab sangat setuju, 1,32% menjawab tidak setuju, dan 0% yang menjawab sangat tidak setuju dan cukup setuju. Hasil yang diperoleh mengindikasikan struktur organisasi saat ini telah sejalan dengan tujuan organisasi.

Pernyataan keempat berkaitan dengan intensitas manajemen untuk mengingatkan tujuan organisasi. Sebanyak 69,74% responden merespon setuju, 15,79% merespon sangat setuju, 13,16% menjawab cukup setuju, 1,32% merespon tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Persentase yang diperoleh

menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa manajemen senantiasa mengingatkan tujuan organisasi.

Pada pernyataan kelima terkait kesempatan pegawai untuk meningkatkan kompetensi, sebanyak 59,21% responden menjawab setuju, 25,00% menjawab sangat setuju, 11,84% menjawab cukup setuju, 3,95% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hasil persentase tersebut menggambarkan bahwa responden merasa diberi ruang untuk meningkatkan kompetensi oleh pimpinan.

Pernyataan keenam berkaitan dengan kesesuaian beban kerja dan imbal jasa dimana sebanyak 43,42% responden berpendapat setuju, 7,89% menjawab sangat setuju, 11,84% menjawab cukup setuju, 34,21% menjawab tidak setuju, dan 2,63% menjawab sangat tidak setuju. Meskipun persentase responden yang berpandangan positif lebih dari 50% namun persentase responden yang belum puas terhadap kesesuaian beban kerja dan imbal jasa juga cukup tinggi.

Pernyataan ketujuh terkait dukungan dari rekan kerja. Hasil yang diperoleh yaitu 73,68% menjawab setuju, 18,42% menjawab sangat setuju, 3,95% menjawab cukup setuju dan tidak setuju, sedangkan 0% yang menjawab sangat tidak setuju. Persentase yang diperoleh menunjukkan bahwa rekan kerja senantiasa saling mendukung dalam bekerja sehingga lingkungan kerja dapat lebih kondusif.

Pada pernyataan kedelapan terkait kelengkapan sarana dan prasarana kantor, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13,16%, setuju sebanyak 57,89%, cukup setuju sebanyak 7,89%, tidak setuju sebanyak 18,42%,

dan sangat tidak setuju sebanyak 2,63%. Mayoritas responden berpandangan positif terkait ketersediaan sarana prasarana di kantor sehingga memudahkan pegawai melakukan pekerjaan.

5.3.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan acuan perilaku bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator budaya organisasi yang baik dapat direpresentasikan melalui beberapa aspek yaitu inisiatif, toleransi, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengendalian, sistem imbalan, manajemen konflik, dan pola komunikasi. Tanggapan responden terhadap indikator yang diukur dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai dapat menyampaikan ide ataupun tanggapan	0	0	3	3,92	3	3,92	57	75,00	13	17,11
2	Toleransi pimpinan terhadap kesalahan kecil	0	0	1	1,32	9	11,84	58	76,32	8	10,53
3	Arahan dalam mencapai tujuan organisasi	0	0	1	1,32	6	7,89	51	67,11	18	23,68
4	Koordinasi antarbidang	0	0	1	1,32	5	6,58	53	69,74	17	22,37
5	Motivasi pimpinan terhadap pegawai	0	0	3	3,92	5	6,58	42	55,26	26	34,21
6	Adanya evaluasi dari pimpinan	0	0	1	1,32	1	1,32	50	65,79	24	31,58
7	Promosi dan mutasi dilakukan secara profesional	0	0	1	1,32	4	5,26	51	67,11	20	26,32
8	Konflik dapat diredam oleh pimpinan	0	0	2	2,63	5	6,58	57	75,00	12	15,79
9	Model komunikasi yang baik dan mudah dimengerti	0	0	1	1,32	6	7,89	59	77,63	9	11,84

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Cukup Setuju, Skor 4 = Setuju, Skor 5 = Sangat Setuju

Persepsi responden pada pernyataan pertama terkait penyampaian ide ataupun tanggapan dari pegawai terhadap atasan menunjukkan sebanyak 75,00% menjawab setuju, 17,11% menjawab sangat setuju, 3,95% menjawab cukup setuju dan tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide atau tanggapan.

Pada pernyataan kedua terkait toleransi pimpinan terhadap kesalahan kecil, sebanyak 76,32% menjawab setuju, 11,84% menjawab cukup setuju, 10,53% menjawab sangat setuju, 1,32% menjawab tidak setuju, dan 0% menjawab sangat tidak setuju. Persentase tersebut menunjukkan bahwa pimpinan senantiasa memberi toleransi terhadap kesalahan kecil yang dilakukan oleh pegawai.

Pada pernyataan ketiga terkait arahan dalam mencapai tujuan organisasi, sebanyak 67,11% menjawab setuju, 23,68% menjawab sangat setuju, 7,89% menjawab cukup setuju, dan 1,32% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dideskripsikan bahwa mayoritas responden telah memperoleh arah terkait tujuan organisasi.

Pernyataan keempat terkait dengan persepsi responden terhadap koordinasi antarbidang pekerjaan. Persentase responden yang menjawab setuju sebanyak 69,74%, sangat setuju 22,37%, cukup setuju 6,58%, dan 1,32% menjawab tidak setuju. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden telah melihat koordinasi antarbidang di lingkungan kerja telah berlangsung dengan baik.

Pada pernyataan kelima berkaitan dengan motivasi pimpinan terhadap pegawai dimana sebanyak 55,26% responden menjawab setuju, 34,21%

menjawab sangat setuju, 6,58% menjawab cukup setuju, dan 3,92% menjawab tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan senantiasa memberi motivasi pada pegawai.

Pernyataan keenam terkait evaluasi dari pimpinan menunjukkan persentase sebesar 65,79% yang menjawab setuju, sangat setuju 31,58%, dan 1,32% menjawab cukup setuju dan tidak setuju. Persentase tersebut menunjukkan bahwa pimpinan secara rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai.

Pada pernyataan ketujuh berkaitan dengan skema promosi dan mutasi diperoleh tanggapan responden sebanyak 67,11% menjawab setuju, 26,32% menjawab sangat setuju, 5,26% menjawab cukup setuju, dan 1,32% menjawab tidak setuju. Berdasarkan persentase yang diperoleh dapat diinterpretasikan bahwa skema promosi dan mutasi telah dilakukan secara profesional.

Pernyataan kedelapan berhubungan dengan konflik di organisasi. Sebanyak 75,00% responden menjawab setuju, 15,79% menjawab sangat setuju, 6,58% menjawab cukup setuju, dan 2,63% menjawab tidak setuju. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja dapat diredam oleh pimpinan.

Pernyataan kesembilan terkait model komunikasi di lingkungan kerja dimana sebanyak 77,63% menjawab setuju, 11,84% sangat setuju, 7,89 cukup setuju, dan 1,32% tidak setuju. Mayoritas responden berpandangan positif terkait model komunikasi di lingkungan kerja yang baik dan mudah dimengerti.

5.3.4 Kinerja

Kinerja merupakan akumulasi hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Indikator kinerja dapat diukur melalui 3 (tiga) indikator utama yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan inisiatif. Tanggapan responden terhadap pernyataan terkait variabel kinerja dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Frekuensi									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Capaian target beban kerja terpenuhi	0	0	1	1,32	5	6,58	57	75,00	13	17,11
2	Orientasi terhadap selesainya pekerjaan	0	0	1	1,32	2	2,63	57	75,00	16	21,05
3	Mampu mengambil keputusan terkait pekerjaan	0	0	1	1,32	5	6,58	61	80,26	9	11,84
4	Teliti ketika bekerja	0	0	1	1,32	1	1,32	50	65,79	24	31,58
5	Pekerjaan selesai tepat waktu	0	0	1	1,32	7	9,21	53	69,74	15	19,74
6	Tempat kerja tertata rapi	0	0	3	1,32	7	9,21	57	75,00	9	11,84
7	Kreatif dan inovatif ketika bekerja	0	0	1	1,32	7	9,21	59	77,63	9	11,84
8	Prinsip kehati-hatian	0	0	1	1,32	1	1,32	56	73,68	18	23,68
9	Disiplin	0	0	1	1,32	2	2,63	48	63,16	25	32,89

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Cukup Setuju, Skor 4 = Setuju, Skor 5 = Sangat Setuju

Pernyataan terkait capaian baban kerja memperoleh tanggapan setuju sebanyak 75,00%, sangat setuju 17,11%, cukup setuju 6,58%, dan tidak setuju 1,32%. Persentase tersebut mendeksripsikan bahwa mayoritas responden telah memahami dan mencapai target beban kerja yang diberikan.

Pernyataan kedua berkaitan dengan orientasi pegawai terhadap selesainya pekerjaan menunjukkan sebanyak 75,00% menjawab setuju, 21,05% menjawab

sangat setuju, 2,63% menjawab cukup setuju, dan 1,32% menjawab tidak setuju. Persentase yang diperoleh menunjukkan bahwa aktivitas pegawai berorientasi pada penyelesaian pekerjaan.

Pada pernyataan ketiga terkait pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan, diperoleh sebanyak 80,26% menjawab setuju, 11,84% menjawab sangat setuju, 6,58% menjawab cukup setuju, dan 1,32% menjawab tidak setuju. Hasil yang diperoleh mendeskripsikan bahwa mayoritas responden mampu mengambil keputusan ketika menghadapi masalah dalam bekerja.

Pernyataan keempat berhubungan dengan ketelitian dalam bekerja dimana sebanyak 65,79% menjawab setuju, 31,58% menjawab sangat setuju, dan 1,32% menjawab cukup setuju dan tidak setuju. Hasil tersebut menggambarkan bahwa pegawai telah bekerja dengan teliti.

Pada pernyataan kelima tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 69,74% menjawab setuju, 19,74% menjawab sangat setuju, 9,21% menjawab cukup setuju, dan 1,32% menjawab tidak setuju. Persentase tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang menjadi responden penelitian senantiasa berupaya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pernyataan keenam yaitu kerapian tempat kerja, 75,00% responden menjawab setuju, 11,84% menjawab sangat setuju, 9,21% menjawab cukup setuju, dan 3,94% menjawab tidak setuju. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah mengatur tempat kerjanya dengan rapi sehingga memudahkan melakukan pekerjaan.

Pada pernyataan ketujuh yaitu kreatif dan inovatif menunjukkan bahwa 77,63% menjawab setuju, 11,84% menjawab sangat setuju, 9,21% menjawab cukup setuju, dan 1,32% menjawab tidak setuju. Persentase yang diperoleh menggambarkan bahwa responden telah berupaya untuk kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Pernyataan kedelapan terkait prinsip kehati-hatian, hasil yang diperoleh yaitu 73,68% menjawab setuju, 23,68% menjawab sangat setuju, dan 1,32% menjawab cukup setuju dan tidak setuju. Mayoritas responden berpendapat bahwa dalam bekerja mereka telah menerapkan prinsip kehati-hatian.

Persepsi responden terkait pernyataan kesembilan yaitu 63,16% menjawab setuju, 32,89% menjawab sangat setuju, 2,63% menjawab cukup setuju, dan 1,32% menjawab tidak setuju. Hasil tersebut dapat dijabarkan bahwa pegawai telah berlaku disiplin dalam bekerja.

5.4 Hasil Analisis Data

5.4.1 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari responden terlebih dahulu dianalisis kualitasnya untuk mengetahui ketepatan dan kehandalan instrumen yang digunakan dalam merepresentasikan variabel. Pengujian kualitas data melalui tahap uji validitas dengan memperhatikan nilai korelasi tiap item pernyataan terhadap korelasi total (variabel) dan uji reliabilitas dengan memperhatikan nilai *Cronbach alpha* setiap variabel.

5.4.1.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui ketepatan setiap item pertanyaan untuk mengukur variabel maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas mengacu pada nilai korelasi setiap item pertanyaan terhadap skor keseluruhan pada setiap pertanyaan. Kriteria nilai korelasi mengacu pada nilai korelasi (r) pada tabel yang telah ditentukan dengan mengacu pada jumlah sampel (n) sebanyak 76 dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh kriteria nilai korelasi yang dinyatakan valid ialah lebih besar dari 0,227.

1. Keterlibatan Kerja

Variabel keterlibatan kerja disimbolkan X1 dan diukur menggunakan 4 (empat) item pernyataan. Hasil uji validitasnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.9 Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja

No.	Keterlibatan kerja	Korelasi item - total	Keterangan
1	X1_1	0,408	Valid
2	X1_2	0,427	Valid
3	X1_3	0,580	Valid
4	X1_4	0,640	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Nilai korelasi antar item pernyataan dan total pada setiap item berada pada interval 0,405 – 0,640. Berdasarkan nilai korelasi tersebut maka setiap nilai lebih besar dari r_{tabel} yang telah ditentukan yaitu 0,227 sehingga secara keseluruhan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel keterlibatan kerja dapat dinyatakan valid.

2. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja disimbolkan X2 dan diukur menggunakan 8 (delapan) item pernyataan. Hasil uji validitasnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.10 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Keterlibatan kerja	Korelasi item - total	Keterangan
1	X2_1	0,260	Valid
2	X2_2	0,571	Valid
3	X2_3	0,452	Valid
4	X2_4	0,421	Valid
5	X2_5	0,648	Valid
6	X2_6	0,413	Valid
7	X2_7	0,419	Valid
8	X2_8	0,499	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Nilai korelasi antar item pernyataan dan total pada setiap item berada pada interval 0,260 – 0,648. Berdasarkan nilai korelasi tersebut maka setiap nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} yang telah ditentukan yaitu 0,227 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

3. Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi disimbolkan X3 dan diukur menggunakan 9 (sembilan) item pernyataan. Hasil uji validitas variabel budaya organisasi dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.11 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No.	Keterlibatan kerja	Korelasi item - total	Keterangan
1	X3_1	0,580	Valid
2	X3_2	0,403	Valid
3	X3_3	0,536	Valid
4	X3_4	0,747	Valid
5	X3_5	0,615	Valid
6	X3_6	0,793	Valid
7	X3_7	0,739	Valid
8	X3_8	0,672	Valid
9	X3_9	0,654	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Nilai korelasi antar item pernyataan dan total pada setiap item berada pada interval 0,403 – 0,793. Berdasarkan nilai korelasi tersebut maka setiap nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} yang telah ditentukan yaitu 0,227. Oleh karena itu maka setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel keterlibatan kerja dapat dinyatakan valid.

4. Kinerja

Variabel kinerja merupakan variabel dependen disimbolkan Y dan diukur menggunakan 9 (sembilan) item pernyataan. Hasil uji validitas variabel kinerja dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.12 Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Keterlibatan kerja	Korelasi item - total	Keterangan
1	Y_1	0,688	Valid
2	Y_2	0,695	Valid
3	Y_3	0,562	Valid
4	Y_4	0,553	Valid

5	Y_5	0,642	Valid
6	Y_6	0,586	Valid
7	Y_7	0,525	Valid
8	Y_8	0,778	Valid
9	Y_9	0,701	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Nilai korelasi antar item pernyataan dan total pada setiap item berada pada interval 0,525 – 0,778. Berdasarkan nilai korelasi tersebut maka setiap nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} yang telah ditentukan yaitu 0,227. Oleh karena itu maka setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pada Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dinyatakan valid.

5.4.1.2 Uji Reliabilitas

Kehandalan instrumen penelitian diuji berdasarkan kehandalan atau reliabilitasnya. Penentuan handal atau tidaknya suatu instrumen mengacu pada nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih besar dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas pada setiap variabel yang diteliti dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.13 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah item
Kepuasan kerja	0,737	4
Keterlibatan kerja	0,769	8
Budaya Organisasi	0,886	9
Kinerja	0,886	9

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

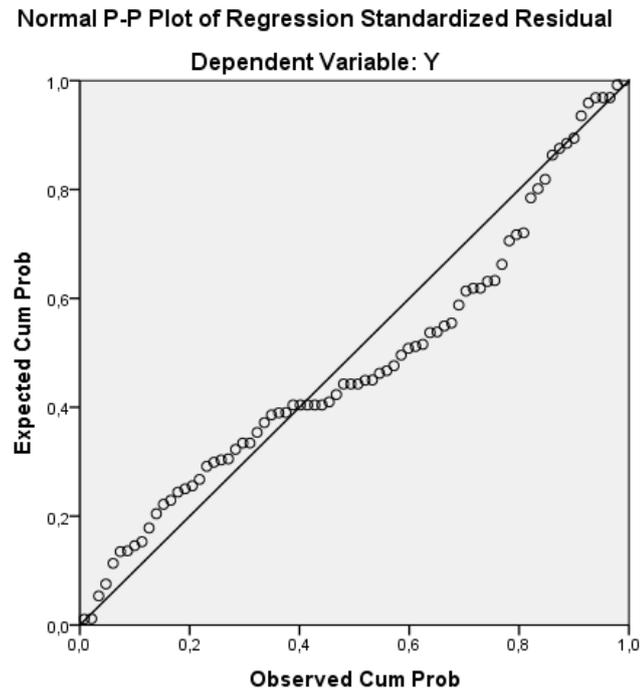
Hasil pengujian reliabilitas pada variabel yang diteliti berada pada interval 0,737 – 0,886 dengan nilai reliabilitas tertinggi pada variabel Budaya Organisasi dan Kinerja sedangkan terendah pada variabel Kepuasan Kerja. Berdasarkan nilai tersebut maka hasil pengumpulan data pada setiap variabel menunjukkan kehandalan instrumen penelitian (kueisoner).

5.4.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi untuk pengujian hipotesis mensyaratkan terpenuhinya asumsi klasik. Asumsi klasik pada model regresi linear berganda dengan data yang diperoleh dari hasil pengamatan ataupun pengukuran terdiri atas 3 (tiga) asumsi yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Ketiga asumsi tersebut wajib dipenuhi dan apabila salah satunya tidak terpenuhi maka perlu dilakukan peninjauan kembali model yang telah dikonstruksi.

5.4.2.1 Asumsi Normalitas

Asumsi normalitas mensyaratkan data yang digunakan untuk pengujian hipotesis berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini melalui pengamatan sebaran residual data pada grafik *Normal Probability Plot*. Data menunjukkan normalitas apabila tersebar di sekitar garis diagonal. Hasil pengujian dapat diperhatikan pada gambar berikut.



Gambar 5.2 Hasil Pengujian Normalitas

Sebaran titik-titik residual data pada Gambar 5.1 berada di sekitar garis diagonal. Berdasarkan sebaran data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis secara parametrik.

5.4.2.2 Asumsi Multikolonieritas

Asumsi multikolonieritas mensyaratkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi linear berganda tidak saling berkorelasi kuat. Pengujian multikolonieritas mengacu pada nilai *Tolerance* (Tol) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang terdapat pada setiap variabel. Hasil pengujian multikolonieritas dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.14 Hasil Pengujian Multikolinieritas

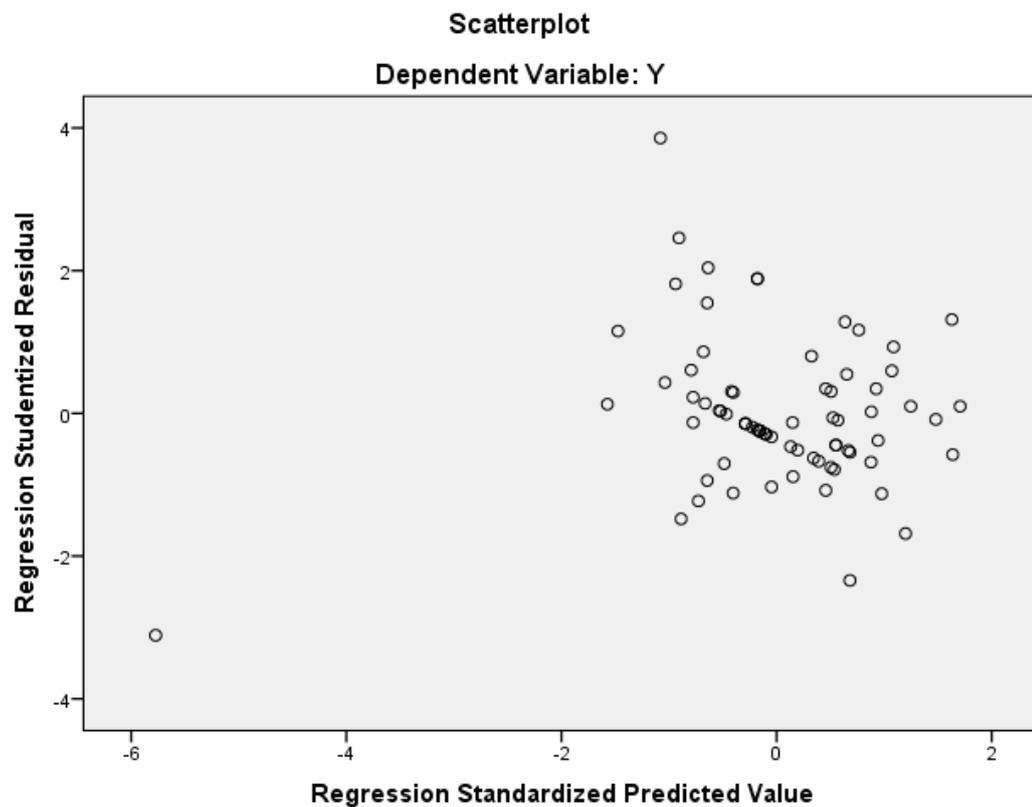
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keterlibatan Kerja	0,915	1,093
Kepuasan Kerja	0,594	1,655
Budaya Organisasi	0,587	1,703

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Nilai Tolerance pada setiap variabel independen berkisar 0,587 – 0,915 dan VIF berkisar 1,093 – 1,703 Berdasarkan kriteria pengujian nilai Tolerance ($>0,05$) dan VIF (<10) maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen tidak menunjukkan gejala korelasi kuat satu sama lain sehingga dapat dinyatakan memenuhi asumsi multikolinieritas.

5.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heterokedastisitas mensyaratkan data yang digunakan dalam model regresi tidak terjadi perbedaan nilai varian pada setiap pengamatan. Nilai varian yang diharapkan yaitu adanya pola yang tetap pada varian antarpengamatan. Pengujian heterokedastisitas dilakukan secara deskriptif dengan mengamati sebaran residual varian. Hasil pengujian heterokedastisitas dapat diperhatikan pada gambar berikut.



Gambar 5.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sebaran titik-titik pada Gambar 5.2 berada di bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y serta di bagian kiri dan kanan angka 0 pada sumbu X. Data menyebar tanpa mengikuti pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan tidak menunjukkan gejala heterokedastisitas dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis pada model regresi linear berganda.

5.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data pada setiap variabel dapat digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan model regresi linier berganda. Pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel independen yang akan diuji pengaruhnya terhadap 1 (satu) variabel dependen. Pengolahan

data menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Hasil pengolahan data dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,450	3,796		3,280	,002		
	X1	,525	,166	,309	3,160	,002	,915	1,093
	X2	,142	,121	,142	1,174	,244	,594	1,685
	X3	,314	,113	,339	2,777	,007	,587	1,703

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5.15 maka dapat disusun persamaan regresi berganda dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = 12,450 + 0,525X1 + 0,142X1 + 0,314X3$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Pada saat konstan (variabel independen = 0) maka nilai dari variabel Kinerja yaitu 12,450
- Koefisien regresi Keterlibatan Kerja (X1) mempunyai arah hubungan positif terhadap Kinerja (Y) dengan besaran 0,525
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) mempunyai arah hubungan positif terhadap Kinerja (Y) dengan besaran 0,142
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X3) mempunyai arah hubungan positif terhadap Kinerja (Y) dengan besaran 0,314

Berdasarkan interpretasi koefisien regresi dapat diketahui bahwa setiap variabel independen menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap variabel dependen.

Pada bagian selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis dengan memperhatikan nilai pada t dan signifikansi yang terdapat di Tabel 5.15.

5.4.4 Pengujian Hipotesis

5.4.4.1 Uji t

Pengujian secara parsial menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t mengacu pada Tabel 5.15. Interpretasi terkait uji t diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja

Pengujian secara parsial terkait pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai $t = 3,160$ dan nilai signifikansi $0,002$. Berdasarkan perbandingan nilai $t_{hitung} = 3,160 > t_{tabel} = 1,993$ serta nilai signifikansi $= 0,002 < \alpha = 5\% ; 0,05$ maka H_0 ditolak dan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima yaitu keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien beta dari model regresi berganda yang diperoleh sebesar $+0,525$ menunjukkan pola hubungan linear (positif) antara keterlibatan kerja dan kinerja dengan setiap kenaikan keterlibatan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak $0,525$ satuan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial maka diperoleh nilai $t = 1,174$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,244$. Mengacu pada perbandingan nilai $t_{hitung} = 1,174 < t_{tabel} = 1,993$ serta nilai signifikansi $= 0,244 > \alpha = 5\% ; 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan Hipotesis 2 ditolak atau kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Pengujian parsial terkait hubungan budaya organisasi dan kinerja menghasilkan nilai $t = 2,777$ dan nilai signifikansi $0,007$. Mengacu pada perbandingan nilai $t_{hitung} = 2,777 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,993$ serta nilai signifikansi $= 0,007 < \alpha = 5\% ; 0,05$ maka H_0 ditolak dan Hipotesis 3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar $+0,314$ yang dapat dimaknai bahwa pola hubungan budaya organisasi dan kinerja yaitu linear, apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka berpeluang meningkatkan kinerja dengan nilai sebesar $0,314$.

5.4.4.2 Uji Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.22 berikut ini :

Tabel 5.16 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,683	3	116,561	14,148	0,000 ^b
	Residual	593,198	72	8,239		
	Total	942,882	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai $F = 14,148$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Mengacu pada nilai $F_{hitung} = 14,188 > F_{tabel} = 2,732$ serta nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 5\% ; 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi

berpengaruh signifikan secara serentak terhadap kinerja. Pengaruh tersebut mengindikasikan bahwa ketika dikolaborasikan maka ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.4.4.3 Ketepatan Model

Untuk mengukur ketepatan model yang digunakan maka alat analisis yang digunakan yaitu koefisien determinasi. Koefisien determinasi mengacu pada nilai korelasi ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ketepatan model dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.17 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,609 ^a	,371	,345	2,87034	,371	14,148	3	72	,000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi ditunjukkan pada kolom R Square yang merupakan bentuk pangkat dua dari nilai korelasi. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,371 sehingga koefisien determinasi yaitu $0,371 \times 100\% = 37,1\%$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang diteliti (keterlibatan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi) dapat menjelaskan 37,1% bagian dari kinerja sedangkan sisanya yaitu 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.5 Pembahasan

Persepsi pegawai terhadap variabel yang diteliti berada pada kategori sedang, hal tersebut mengacu pada interval indeks persepsi responden yang berada pada kisaran 58,50 – 62,50. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa responden

telah memahami dan mengimplementasikan hal-hal yang terkait dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi untuk mendukung pencapaian kinerja baik secara individu maupun organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang diuji, dua diantaranya berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pembahasan detail terkait hasil analisis data dan pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis terkait hubungan keterlibatan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan arah hubungan linear (positif). Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian hipotesis sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kakinsale dkk. (2015) serta Paryati dan Sugeng (2017). Berdasarkan kedua penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa baik di instansi swasta maupun pemerintahan, keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu dan organisasi. Hal tersebut mengindikasikan urgensi manajemen untuk memperhatikan keterlibatan kerja setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja.

Keterlibatan kerja merupakan tolak ukur psikologis sejauh mana seseorang menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari dirinya (Umam, 2010). Mengacu pada indeks tanggapan responden maka dapat dinyatakan bahwa pegawai

Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar telah menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari dirinya dan tidak hanya menjadi sekedar rutinitas. Hal tersebut ditunjukkan secara deskriptif pada dua pernyataan yang memperoleh indeks tanggapan tertinggi terkait keterlibatan kerja yaitu keterlibatan aktif responden dalam menyelesaikan pekerjaan (64,4) serta keinginan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan (63,8). Kedua pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa pegawai telah menempatkan selesainya pekerjaan sebagai prioritas dalam kesehariannya dan tidak hanya terbatas pada pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya namun juga memberi perhatian kepada capaian rekan kerja.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar ialah luasnya area cakupan pekerjaan yang perlu dilayani serta tingginya risiko yang dihadapi ketika turun lapangan memberi pelayanan kepada masyarakat di pulau-pulau. Upaya untuk memenuhi pelayanan publik sebagai kewajiban tugas pegawai negeri membutuhkan keterlibatan kerja yang baik agar dapat memberi kinerja maksimal.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan model regresi linear berganda untuk menguji hipotesis terkait hubungan kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan hipotesis ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di lingkungan Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil yang diperoleh tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Puspita dan Supri (2017) dan Adha dkk. (2019) yang menyimpulkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Kembau dkk. (2018) mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat berdiri sendiri untuk memengaruhi kinerja namun lebih berperan sebagai mediator.

Kepuasan kerja ialah persepsi yang terbentuk atas proses kerja yang dialami oleh individu (Robbins dan Judge, 2013). Berdasarkan definisi tersebut maka kapabilitas kepuasan kerja untuk memengaruhi kinerja bergantung pada lingkungan pekerjaan. Pada lokasi penelitian ditemukan bahwa indeks tanggapan responden terkait kepuasan kerja menempati urutan paling rendah dimana mayoritas tanggapan responden berada di bawah nilai indeks 60.

Permasalahan utama yang perlu dibenahi terkait kepuasan kerja yaitu terkait imbal jasa sebagai indikator yang memperoleh nilai indeks tanggapan paling rendah. Sebagaimana telah diuraikan terkait tantangan penyelenggaraan pelayanan publik di Kabupaten Kepulauan Selayar maka sebaiknya pemerintah memberi perhatian khusus terkait imbal jasa atau gaji bagi pegawai negeri yang bertugas di Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis dengan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Simpulan yang diperoleh selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parmitasari, dkk. (2017) dan Nikpoure (2017). Kesimpulan dari

kedua peneliti tersebut ialah budaya organisasi berimplikasi positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi memegang peranan penting pada operasional organisasi, utamanya sebagai pedoman perilaku sehingga dapat menentukan kinerja individu dan berdampak pada organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), budaya organisasi berfungsi pada 4 (empat) aspek yaitu ; (1) memberi identitas organisasi, (2) wujud komitmen kolektif, (3) stabilitas sistem, dan (4) pedoman perilaku. Berdasarkan keempat aspek tersebut, aspek (2), (3), dan (4) berkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu budaya organisasi dapat dioptimalkan oleh institusi untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap target kinerja serta menciptakan sistem yang stabil termasuk pedoman perilaku agar dapat menopang kinerja pegawai.

Pegawai Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar telah mengingatkan diri kepada suatu budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik yaitu SENYUM. Melalui tata nilai tersebut para responden meyakini dapat memberi pelayanan optimal kepada masyarakat. Hal tersebut tercermin dari tingginya indeks tanggapan responden pada setiap pernyataan yaitu di atas 60 poin. Adapun indikator terendah yaitu pada aspek toleransi dan model komunikasi pimpinan.

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen yang diteliti terhadap kinerja mengacu pada hasil pengujian simultan. Hasil uji simultan dengan uji-F menunjukkan hipotesis diterima bahwa kombinasi variabel

keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Peningkatan ketiga variabel tersebut berpeluang untuk meningkatkan kinerja Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian simultan tersebut konsisten dengan hasil penelitian Yakup (2017), Puspita dan Wahyudi (2017) serta Kembau dkk. (2018). Merujuk pada teori perilaku organisasi Robbins dan Judge (2013), aspek keterlibatan kerja dan budaya organisasi berperan pada tahap *input* yang menentukan proses sedangkan kepuasan kerja merupakan persepsi atas *output* yang dicapai. Meskipun kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial namun apabila digabung dengan keterlibatan kerja dan budaya organisasi dapat memberi pengaruh.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI, & SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka berikut ini kesimpulan yang dapat diberikan :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Selayar dengan koefisien regresi +0,525 dan +0,314 sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial dengan koefisien regresi sebesar +0,142
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Selayar dengan signifikansi 0,000
3. Berdasarkan koefisien regresinya maka faktor dominan yang berpengaruh ialah keterlibatan kerja

6.2 Implikasi Penelitian

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dapat menjadi referensi bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar untuk meningkatkan kinerja dengan memperhatikan aspek keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja

dapat dilakukan secara parsial pada variabel keterlibatan kerja dan budaya organisasi serta dapat pula dilakukan secara simultan dengan melibatkan variabel kepuasan kerja.

6.3 Saran

Mengacu pada pembahasan yang telah diuraikan serta kesimpulan penelitian maka saran yang dapat diberikan ialah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dibangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk aktif terlibat dalam bekerja serta meningkatkan kepuasan kerja
2. Tantangan geografis yang dihadapi oleh Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Selayar dalam memberi pelayanan administrasi publik perlu diimbangi dengan skema imbal jasa yang layak untuk menjaga motivasi pegawai
3. Budaya organisasi yang telah eksis dan diimplementasikan telah memperoleh tanggapan positif namun tetap perlu dievaluasi secara berkala untuk menjaga kontinuitas penerapan budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Suhrojo, D. Wandu, Y. Susanto. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1) : 61-72.
- Alim, M. Nur. 2013. Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Universitas Hasanuddin.
- Anggraini, N. Dewi. 2013. Pengaruh Praktek Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada SKPD Kota Salatiga). *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2011. *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan*. Jakarta : Gramedia.
- BPS Kabupaten Selayar. 2018. *Jumlah Penduduk Kabupaten Selayar 2016 – 2018*. Selayar : BPS.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baraweri, S. Ahmat, Suharnomo. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. *Diponegoro Journal of Management*, 4(4):1-12.
- Bernardin, H.J. dan JEA. Russell. 2013. *Human Resource Management Sixth Edition*. New York : McGraw Hill.
- Dewi, P.M dan Prinstiyono. 2016. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tolan Tiga Indonesia Perlabian Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ecobisma*. 3 (2): 48-59.
- Gary, Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Hasibuan, M.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2010. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kakinsale, A, Altje L dan Greis M. 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA*. 3 (1): 900-911.

- Kembau, J. Basten, G.M. Sendow, dan H.N. Tawas. 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4):3428 – 3437.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta : Salema Empat.
- Kristianto, D. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*. 20 (2): 52-64.
- Kurniasari, Lia. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PO. Sumber Rejeki Pacitan. *Skripsi*. Tidak diterbitkan: Universitas Muhammadiyah.
- Lathifah, A dan Anthon R. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. *E-Proceeding of Management*. 2 (2): 1165-1172.
- Logahan, J.M dan Sherly M.A. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Ciputat. *Diperoleh dari korespondensi jerrymarcellinus@yahoo.com*
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. Amerika Serikat: McGraw Hill.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. Hadari 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta : UGM Press.
- Nikpour, A. 2017. The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : the Mediating Role of Employee's Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(): 65 – 72.
- Parmitasari, R.D, Wahidah dan Nirwana. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselbar. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. 4 (1): 61:72.
- Paryati, Praningrum dan Sugeng S. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Beberapa Kantor Dinas di Kota Bengkulu. *Manajemen Insight*. 13 (1) : 115-127.

- Puspita, C. D dan Supri, W.U. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*. 5 (1): 364-380.
- Putra, F. Avian. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang. *Tesis tidak diterbitkan*. Universitas Pasundan.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-6. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan Basri. 2010. *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rizwan, Said M dan Faisal. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. 2 (1): 78-88.
- Robbin, S.P dan Judge T. 2013. *Organizational Behaviour*. Edisi 15. Boston : Pearson.
- Robbins, S.P. dan M. Coulter. 2012. *Management*. Eleventh Edition. Jakarta : Inggris.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Setiawan, I. Aries dan I. Ghozali. 2010. *Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simanjuntak, Naomei dan E. Rahardja. 2013. Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *DJOM*, 2(3): 1-10.
- Sinambella, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* 4th edisi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, H.B. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

- Tarmizi. 2019. Desain Organisasi dalam Pengembangan Struktur Organisasi Perguruan Tinggi di Era Industri 4.0. *Jurnal Tahdzibi*, 4(1): 1-14.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijaya. S. 2010. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Dimensi oleh Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Sekar Laut di Surabaya. *Diperoleh dari blog pribadi penulis seanwijaya@yahoo.com*
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yakup. Y. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Perisai*. 1 (3): 93-110.
- Yamin, M.N dan M. Nur. 2017. Comparison of Culture and Organization Effectiveness. *AEBMR*, 43: 142 – 144.

Lampiran 1 : KUESIONER

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Beri Tanda Silang (X) atau Centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi anda terkait pertanyaan yang diberikan. Adapun panduan kode yang tercantum ialah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Variabel Keterlibatan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya terlibat secara aktif dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Target pekerjaan yang telah diberikan merupakan hal yang mutlak diselesaikan apapun rintangannya					
3	Ketika saya telah menyelesaikan pekerjaan saya maka saya membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya merasa pekerjaan telah menjadi					

	bagian dari diri saya					
--	-----------------------	--	--	--	--	--

Variabel Keterlibatan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya terlibat secara aktif dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Target pekerjaan yang telah diberikan merupakan hal yang mutlak diselesaikan apapun rintangannya					
3	Ketika saya telah menyelesaikan pekerjaan saya maka saya membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya merasa pekerjaan telah menjadi bagian dari diri saya					

Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Beban pekerjaan saya telah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
2	Mekanisme pengawasan di tempat saya bekerja telah berjalan optimal					
3	Struktur organisasi mendukung tujuan organisasi					

4	Manajemen senantiasa mengingatkan tujuan organisasi					
5	Manajemen membuka ruang bagi setiap pegawai yang ingin meningkatkan kompetensi					
6	Imbal jasa (gaji) yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja					
7	Rekan kerja senantiasa mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Sarana dan prasarana kantor mendukung dalam bekerja					

Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pada saat apel/rapat, pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk memberi ide/tanggapan					
2	Pimpinan memaklumi apabila terjadi kesalahan yang tidak signifikan pada saat bekerja					
3	Pimpinan senantiasa memberi arahan terkait tujuan organisasi					

4	Koordinasi antarbidang terselenggara dengan baik					
5	Pimpinan senantiasa memotivasi pegawai untuk meningkatkan pangkat/jabatan					
6	Hasil pekerjaan senantiasa dievaluasi oleh pimpinan					
7	Kenaikan jabatan berdasarkan hasil penilaian yang professional					
8	Pimpinan senantiasa hadir dalam menangani konflik atau perbedaan pendapat antarpegawai					
9	Model komunikasi pimpinan dapat dipahami dengan baik					

Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya telah memenuhi target beban kerja					
2	Orientasi pekerjaan saya ialah pekerjaan selesai dengan berhasil					
3	Saya mampu mengambil keputusan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan					

4	Informasi yang saya terima terkait pekerjaan akan saya teliti terlebih dahulu					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Meja tempat saya bekerja tertata rapi					
7	Saya mampu bekerja secara kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja organisasi					
8	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya menerapkan prinsip kehati-hatian					
9	Saya bekerja dengan disiplin untuk menghargai pekerjaan					

TERIMA KASIH

Lampiran 2 : Data Masukan

NO R	X1				T	X2								T	X3									T	Y									T
	1	2	3	4		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	3	4	4	15	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	5	4	4	17	4	5	4	4	5	3	4	5	34	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
3	5	5	5	5	20	4	3	5	5	4	2	5	2	30	4	4	4	4	3	4	5	4	4	36	4	4	4	4	4	2	3	3	4	32
4	4	3	4	4	15	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
5	4	2	4	4	14	4	4	4	4	2	2	4	2	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	5	3	4	4	5	4	36	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
7	5	5	4	5	19	4	4	5	5	4	5	5	5	37	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
8	5	4	4	4	17	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	4	4	5	5	4	3	4	4	4	37
9	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	2	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	5	4	4	5	18	2	3	4	4	3	4	4	2	26	2	3	4	4	3	4	4	2	4	30	5	5	5	4	3	5	4	4	5	40
13	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	3	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
14	4	5	5	5	19	4	3	5	5	4	4	2	5	32	4	3	5	4	4	4	4	5	3	36	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
15	4	2	4	4	14	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	3	4	4	3	14	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
20	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
21	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	3	3	3	4	3	31
22	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

23	4	4	4	3	15	5	4	4	3	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
24	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	4	4	37		
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
26	4	4	4	5	17	5	3	5	5	4	4	3	5	34	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41	3	4	5	4	4	4	5	4	5	38
27	4	3	4	4	15	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
28	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
29	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	2	30	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
31	5	4	4	5	18	2	3	4	4	3	4	4	2	26	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	3	4	4	5	4	4	3	5	5	37
32	5	4	4	4	17	2	2	4	4	2	1	4	2	21	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41	
33	4	5	5	4	18	4	4	4	5	4	2	4	2	29	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
34	5	4	4	4	17	4	4	4	3	3	3	2	2	25	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
36	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
37	5	2	5	5	17	4	4	4	4	4	2	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
39	4	3	4	4	15	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	5	5	5	5	5	5	43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	
40	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
41	4	2	4	4	14	4	4	4	4	5	2	4	4	31	4	3	4	4	5	5	5	4	4	38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
42	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
43	5	4	4	4	17	4	4	4	3	3	3	4	4	29	5	4	4	4	5	5	4	4	39	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	
44	5	4	4	4	17	4	3	4	3	4	4	4	3	29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	4	4	3	4	3	4	3	4	4	33
45	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
46	4	4	5	5	18	5	4	4	3	5	2	5	4	32	5	4	3	4	4	5	5	4	5	39	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
47	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	2	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42	

48	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	2	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
49	4	5	5	4	18	3	4	4	3	4	5	5	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39	
50	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
51	5	4	5	5	19	2	4	4	5	4	2	4	4	29	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	40			
52	4	5	4	5	18	4	5	5	5	5	4	4	4	36	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39			
53	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	2	4	3	29	5	5	3	5	5	5	4	4	4	40	4	4	4	3	3	4	5	4	4	35				
54	5	5	5	4	19	5	4	4	3	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
55	5	1	4	2	12	1	5	5	5	4	5	5	5	35	2	5	5	4	5	4	3	4	3	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45			
56	5	4	5	4	18	4	4	4	4	5	4	5	5	35	4	4	4	5	5	5	3	3	3	36	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	38			
57	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44				
58	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34				
59	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36				
60	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	2	5	4	31	5	5	3	4	5	5	4	5	4	40	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42				
61	4	4	5	5	18	4	4	4	5	5	4	5	5	36	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33	4	4	3	5	4	3	4	4	4	35				
62	5	4	4	4	17	3	4	4	3	3	2	4	4	27	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	5	5	3	4	5	4	3	4	5	38				
63	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36				
64	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36				
65	4	4	5	4	17	3	4	4	4	4	4	5	5	33	4	4	5	5	5	4	5	4	5	41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37				
66	4	5	4	4	17	4	5	4	4	5	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39				
67	2	4	5	4	15	4	4	4	4	5	2	5	4	32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36				
68	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	2	4	2	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	5	5	4	4	5	5	42				
69	5	4	5	5	19	5	4	4	4	4	3	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42				
70	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	2	4	1	28	5	5	4	4	2	4	4	4	4	36	4	4	4	5	4	3	4	4	5	37				
71	4	2	4	3	13	3	3	4	4	4	1	3	4	26	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34				
72	5	5	5	4	19	4	5	5	4	4	5	5	4	36	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42	4	5	4	5	4	4	5	5	5	41				

Lampiran 3 : Hasil analisis frekuensi dan deskriptif

Jenis Kelamin

		Statistics			
		Umur	Jenis_kelamin	Jabatan	Lama_kerja
N	Valid	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0

Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21,00	1	1,3	1,3	1,3
	22,00	5	6,6	6,6	7,9
	24,00	2	2,6	2,6	10,5
	26,00	3	3,9	3,9	14,5
	27,00	3	3,9	3,9	18,4
	28,00	2	2,6	2,6	21,1
	29,00	1	1,3	1,3	22,4
	30,00	3	3,9	3,9	26,3
	31,00	3	3,9	3,9	30,3
	32,00	1	1,3	1,3	31,6
	33,00	2	2,6	2,6	34,2
	34,00	7	9,2	9,2	43,4
	35,00	3	3,9	3,9	47,4
	36,00	2	2,6	2,6	50,0
	37,00	5	6,6	6,6	56,6
	38,00	5	6,6	6,6	63,2
	39,00	2	2,6	2,6	65,8
	40,00	7	9,2	9,2	75,0
	43,00	2	2,6	2,6	77,6
	45,00	2	2,6	2,6	80,3
47,00	1	1,3	1,3	81,6	
48,00	1	1,3	1,3	82,9	
49,00	1	1,3	1,3	84,2	

50,00	1	1,3	1,3	85,5
51,00	1	1,3	1,3	86,8
52,00	1	1,3	1,3	88,2
53,00	1	1,3	1,3	89,5
54,00	1	1,3	1,3	90,8
55,00	2	2,6	2,6	93,4
56,00	4	5,3	5,3	98,7
57,00	1	1,3	1,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	27,6	27,6	27,6
	Perempuan	55	72,4	72,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Jabatan

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Eselon II	1	1,3	1,3	1,3
	Eselon III	7	9,2	9,2	10,5
	Eselon IV	9	11,8	11,8	22,4
	Non-eselon	59	77,6	77,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Lama Bekerja

Lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	2,00	9	11,8	11,8	13,2

3,00	5	6,6	6,6	19,7
4,00	1	1,3	1,3	21,1
5,00	3	3,9	3,9	25,0
7,00	4	5,3	5,3	30,3
8,00	2	2,6	2,6	32,9
9,00	1	1,3	1,3	34,2
10,00	13	17,1	17,1	51,3
11,00	6	7,9	7,9	59,2
12,00	3	3,9	3,9	63,2
13,00	2	2,6	2,6	65,8
14,00	2	2,6	2,6	68,4
15,00	8	10,5	10,5	78,9
16,00	2	2,6	2,6	81,6
19,00	1	1,3	1,3	82,9
20,00	3	3,9	3,9	86,8
21,00	1	1,3	1,3	88,2
23,00	1	1,3	1,3	89,5
25,00	2	2,6	2,6	92,1
26,00	1	1,3	1,3	93,4
27,00	1	1,3	1,3	94,7
30,00	1	1,3	1,3	96,1
32,00	1	1,3	1,3	97,4
33,00	1	1,3	1,3	98,7
34,00	1	1,3	1,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

HASIL ANALISIS FREKUENSI TANGGAPAN PADA PERTANYAAN

Variabel X1

		x1_1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,6	2,6	2,6
	3,00	2	2,6	2,6	5,3
	4,00	48	63,2	63,2	68,4
	5,00	24	31,6	31,6	100,0

Total	76	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

x1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	2,00	10	13,2	13,2	14,5
	3,00	7	9,2	9,2	23,7
	4,00	38	50,0	50,0	73,7
	5,00	20	26,3	26,3	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	2	2,6	2,6	3,9
	4,00	54	71,1	71,1	75,0
	5,00	19	25,0	25,0	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,6	2,6	2,6
	3,00	5	6,6	6,6	9,2
	4,00	51	67,1	67,1	76,3
	5,00	18	23,7	23,7	100,0
Total		76	100,0	100,0	

Variabel X2**x2_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3

2,00	5	6,6	6,6	7,9
3,00	6	7,9	7,9	15,8
4,00	58	76,3	76,3	92,1
5,00	6	7,9	7,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

x2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	2,6	2,6	2,6
3,00	9	11,8	11,8	14,5
4,00	58	76,3	76,3	90,8
5,00	7	9,2	9,2	100,0
Total	76	100,0	100,0	

x2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,3	1,3	1,3
4,00	64	84,2	84,2	85,5
5,00	11	14,5	14,5	100,0
Total	76	100,0	100,0	

x2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,3	1,3	1,3
3,00	10	13,2	13,2	14,5
4,00	53	69,7	69,7	84,2
5,00	12	15,8	15,8	100,0
Total	76	100,0	100,0	

x2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2,00	3	3,9	3,9	3,9
	3,00	9	11,8	11,8	15,8
	4,00	45	59,2	59,2	75,0
	5,00	19	25,0	25,0	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,6	2,6	2,6
	2,00	26	34,2	34,2	36,8
	3,00	9	11,8	11,8	48,7
	4,00	33	43,4	43,4	92,1
	5,00	6	7,9	7,9	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	3,9	3,9	3,9
	3,00	3	3,9	3,9	7,9
	4,00	56	73,7	73,7	81,6
	5,00	14	18,4	18,4	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,6	2,6	2,6
	2,00	14	18,4	18,4	21,1
	3,00	6	7,9	7,9	28,9
	4,00	44	57,9	57,9	86,8
	5,00	10	13,2	13,2	100,0
Total		76	100,0	100,0	

Variabel X3**x3_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	3,9	3,9	3,9
	3,00	3	3,9	3,9	7,9
	4,00	57	75,0	75,0	82,9
	5,00	13	17,1	17,1	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	9	11,8	11,8	13,2
	4,00	58	76,3	76,3	89,5
	5,00	8	10,5	10,5	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	6	7,9	7,9	9,2
	4,00	51	67,1	67,1	76,3
	5,00	18	23,7	23,7	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	5	6,6	6,6	7,9
	4,00	53	69,7	69,7	77,6
	5,00	17	22,4	22,4	100,0

Total	76	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

x3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	3,9	3,9	3,9
	3,00	5	6,6	6,6	10,5
	4,00	42	55,3	55,3	65,8
	5,00	26	34,2	34,2	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x3_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	1	1,3	1,3	2,6
	4,00	50	65,8	65,8	68,4
	5,00	24	31,6	31,6	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x3_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	4	5,3	5,3	6,6
	4,00	51	67,1	67,1	73,7
	5,00	20	26,3	26,3	100,0
Total		76	100,0	100,0	

x3_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,6	2,6	2,6
	3,00	5	6,6	6,6	9,2
	4,00	57	75,0	75,0	84,2

5,00	12	15,8	15,8	100,0
Total	76	100,0	100,0	

x3_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	6	7,9	8,0	9,3
	4,00	59	77,6	78,7	88,0
	5,00	9	11,8	12,0	100,0
	Total	75	98,7	100,0	
Missing	System	1	1,3		
Total		76	100,0		

Variabel Y**y_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	5	6,6	6,6	7,9
	4,00	57	75,0	75,0	82,9
	5,00	13	17,1	17,1	100,0
Total		76	100,0	100,0	

y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	2	2,6	2,6	3,9
	4,00	57	75,0	75,0	78,9
	5,00	16	21,1	21,1	100,0
Total		76	100,0	100,0	

y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	5	6,6	6,6	7,9
	4,00	61	80,3	80,3	88,2
	5,00	9	11,8	11,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	1	1,3	1,3	2,6
	4,00	50	65,8	65,8	68,4
	5,00	24	31,6	31,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	7	9,2	9,2	10,5
	4,00	53	69,7	69,7	80,3
	5,00	15	19,7	19,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	3,9	3,9	3,9
	3,00	7	9,2	9,2	13,2
	4,00	57	75,0	75,0	88,2
	5,00	9	11,8	11,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

y_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	7	9,2	9,2	10,5
	4,00	59	77,6	77,6	88,2
	5,00	9	11,8	11,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

y_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	1	1,3	1,3	2,6
	4,00	56	73,7	73,7	76,3
	5,00	18	23,7	23,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

y_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	2	2,6	2,6	3,9
	4,00	48	63,2	63,2	67,1
	5,00	25	32,9	32,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Hasil analisis kualitas data

VALIDITAS

X1 Keterlibatan Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1_1	12,1842	3,059	,408	,222	,672
x1_2	12,5526	2,117	,427	,217	,728
x1_3	12,2237	2,976	,580	,392	,597
x1_4	12,3026	2,641	,640	,447	,542

X2 Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2_1	26,9605	10,972	,260	,257	,744
x2_2	26,8684	10,356	,571	,409	,696
x2_3	26,6711	11,237	,452	,523	,720
x2_4	26,7895	10,755	,421	,551	,717
x2_5	26,7368	9,316	,648	,537	,671
x2_6	27,5921	8,885	,413	,283	,731
x2_7	26,7237	10,656	,419	,266	,717
x2_8	27,1842	8,686	,499	,348	,703

X3 Budaya Organisasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3_1	32,9333	11,766	,580	,555	,876
x3_2	33,0400	12,823	,403	,348	,888
x3_3	32,8533	11,992	,536	,459	,879
x3_4	32,8533	11,343	,747	,590	,862
x3_5	32,7867	11,035	,615	,569	,875
x3_6	32,7067	11,291	,793	,734	,858
x3_7	32,8000	11,324	,739	,714	,862
x3_8	32,9467	11,592	,672	,572	,868
x3_9	32,9733	12,026	,654	,559	,870

Y Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y_1	32,9605	9,958	,688	,687	,868
y_2	32,8816	10,026	,695	,671	,867
y_3	33,0132	10,546	,562	,427	,878
y_4	32,7632	10,290	,553	,548	,879
y_5	32,9605	9,878	,642	,504	,872
y_6	33,0921	9,951	,586	,509	,877
y_7	33,0395	10,545	,525	,389	,881
y_8	32,8421	9,788	,778	,678	,861
y_9	32,7632	9,703	,701	,587	,866

RELIABILITAS

Reliability

X1 Keterlibatan kerja

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,695	4

X2 Kepuasan kerja

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,740	8

X3 Budaya organisasi

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
,884	,886	9

Y Kinerja

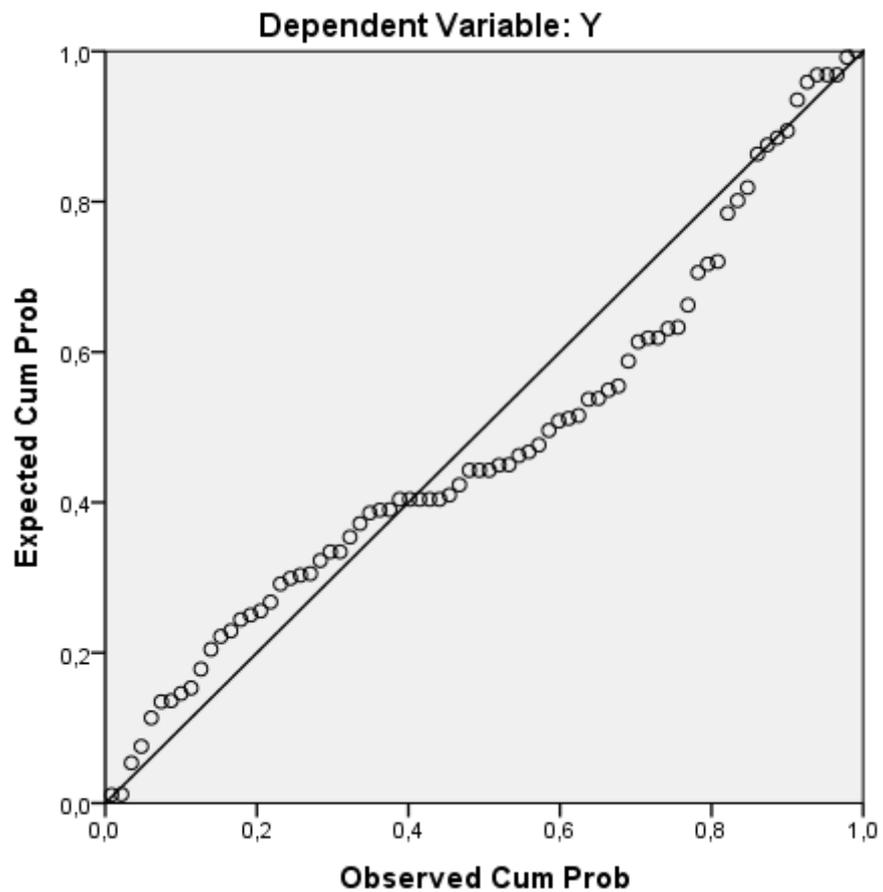
Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
,885	,886	9

Lampiran 5 : Hasil analisis asumsi klasik

Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

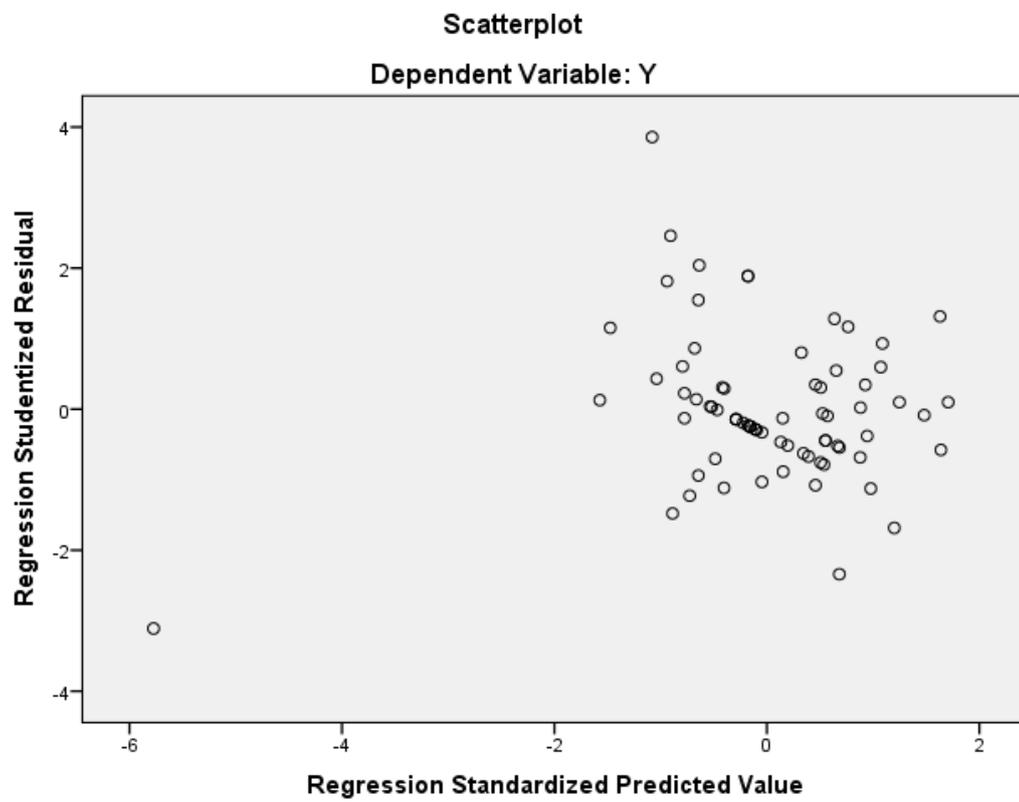


Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,915	1,093
X2	,594	1,685
X3	,587	1,703

a. Dependent Variable: Y

Heterokedastitas



Lampiran 6 : Hasil analisis regresi linear berganda

Uji-T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,450	3,796		3,280	,002
	X1	,525	,166	,309	3,160	,002
	X2	,142	,121	,142	1,174	,244
	X3	,314	,113	,339	2,777	,007

a. Dependent Variable: Y

Uji-F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,683	3	116,561	14,148	,000 ^b
	Residual	593,198	72	8,239		
	Total	942,882	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Ketepatan model

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,609 ^a	,371	,345	2,87034	,371	14,148	3	72	,000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y