

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INDEPENDENSI DAN
KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPII PADA INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MUNAWAR
2018.MM.2.1911**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCA SARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INDEPENDENSI DAN
KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG**

Oleh:

**MUNAWAR
2018MM21911**

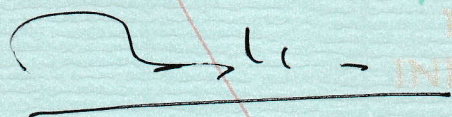
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 6 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M.

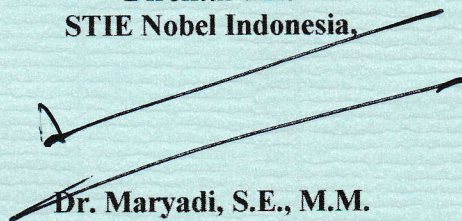


Dr. M. Salim S, S.E, M.M.

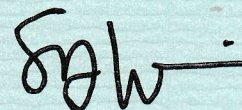
School Of Business
Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



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



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI****JUDUL TESIS**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INDEPENDENSI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG.

Nama Mahasiswa : Munawar
NIM : 2018MM21911
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Badaruddin, S.T.,M.M
Anggota : Dr. M.Salim.,M.M

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Syarifuddin, S.Pd.,M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Andi Ririn Oktaviani,S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 06 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 159/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng** ” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banya 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. **Dr. H. Mashur Razak, S.E.,M.M.** selaku,Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi,S.E.,M.M** Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. **Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E.,M.Si, A.K, C.P** selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar;

4. **Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M** dan **Dr. Syarifuddin, S.Pd., M.M** selaku dosen penguji dan memberikan bimbingan serta masukan yang sangat luar biasa selama penyusunan Tesis ini;
5. **Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M** selaku ketua pembimbing I dan Bapak **Dr. M. Salim S., M.M** selaku pembimbing II
6. Para Dosen Magister Manajemen khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Indonesia, terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama ini;
7. Inspektur Daerah Kabupaten Bantaeng, terima kasih telah memberikan kesempatan menjadi studi kasus untuk penelitian Tesis saya, kurang lebih 12 (dua belas) tahun bergabung dan menjadi bagian dari keluarga besar Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng merupakan kebahagiaan bagi saya.
8. Bapak/ibu para Auditor dan staf Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng atas partisipasi dan kekompakannya dalam memberikan dukungan kepada penulis. Terima kasih;
9. Keluarga tercinta, orang tua, kakak, adik, anak, serta ponakan-ponakan yang sangat saya sayangi. Terima kasih atas segala support yang telah kalian berikan, segala cinta kasih dan pengertiannya selama saya menjalani kuliah sampai selesai dan semua pencapaian saya akan persembahkan untuk kalian. Pencapaian kali ini sungguh tidak mudah saya peroleh tanpa dukungan dari kalian.

10. Spesial terima kasih untuk Bapak Irwanto Dj, terima kasih untuk bantuannya, supportnya, menyemangati saya untuk dapat menyelesaikan Tesis ini;
11. Staf Akademik dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Harapan penulis, semoga segala bantuan, petunjuk, dorongan dan pengorbanan yang telah diberikan oleh berbagai pihak yang memungkinkan selesainya tesis ini bernilai ibadah dan memperoleh imbalan yang dilipat gandakan oleh Allah S.W.T. Aamiin,

Makassar Maret 2021

Penulis,

MUNAWAR

PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS

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

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

Makassar, Maret 2021

Penulis,,



MUNAWAR
NIM : 2018MM21911

ABSTRAK

Munawar. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh Badaruddin dan M.Salim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, independensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng baik secara parsial maupun secara simultan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Waktu penelitian dilakukan bulan Februari 2021. Data penelitian di peroleh melalui survey pada semua Pegawai yang berada di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 50 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial budaya organisasi dan independensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Sedangkan Komitmen tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, independensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Penulis mengharapkan pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Khususnya budaya organisasi dan independensi yang merupakan faktor yang dapat membuat kinerja para pegawai meningkat.

Kata kunci: *budaya organisasi, independensi, komitmen, dan kinerja pegawai*



ABSTRACT

Munawar. 2021. *The Effect of Organizational Culture, Independence, and Commitment toward Employee Performance at the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency, supervised by Badaruddin and M.Salim.*

This study aims to determine and analyze the effect of organizational culture, independence, and commitment toward the performance of civil servants at the Bantaeng District Inspectorate either partially or simultaneously.

This study approach uses quantitative research and conducted in February 2021. Research data were obtained through a survey of all employees who were in the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency with 50 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of this study show that partially organizational culture and independence have a positive and significant effect on the performance of Civil Servants at the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency. Meanwhile, commitment does not have a positive and significant effect on the performance of Civil Servants at the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency. Simultaneously it shows that the variables of organizational culture, independence and commitment have a positive and significant effect on the performance of Civil Servants at the Regional Inspectorate of Bantaeng Regency. The author expects employees at the Bantaeng District Inspectorate to maintain and improve their performance. In particular, organizational culture and independence are factors that can increase employee performance.

Keywords: *organizational culture, independence, commitment, and employee performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Budaya Organisasi	11
2.3 Independensi	15
2.4 Komitmen.....	20
2.5 Kinerja Pegawai	27
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL	
3.1 Kearangka Konseptual	29

3.2 Hipotesis Penelitian	31
3.3 Defenisi Operasional Variabel	31

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian	35
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	35
4.3 Populasi dan Sampel	35
4.4 Jenis dan Sumber Data	36
4.5 Teknik Pengumpulan Data	36
4.6 Instrumen Penelitian	37
4.7 Teknik Analisis Data	38

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian.....	42
5.1.1 Profil Obyek Penelitian	42
5.1.2. Profil Responden	59
5.1.3. Analisis Deskriptif	61
5.1.4 Uji Instrumen	74
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	77
5.1.6. Uji Hipotesis	82
5.2 Pembahasan	89

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	99
6.2 Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel.2.1	Matrikx Penelitian Terdahulu	9
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 5.4	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Budaya Organisasi	63
Tabel 5.5	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Independensi	66
Tabel 5.6	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Komitmen	69
Tabel 5.7	Deskriptif Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai	72
Tabel 5.8	Item-Total Statistics Variabel X1	74
Tabel 5.9	Item-Total Statistics Variabel X2	75
Tabel 5.10	Item-Total Statistics Variabel X3	75
Tabel 5.11	Item-Total Statistics Variabel Y	76
Tabel 5.12	Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 5.13	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	87
Tabel 5.14	ANOVA Table Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)	80
Tabel 5.15	ANOVA Table Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)	80
Tabel 5.16	ANOVA Table Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)	81
Tabel 5.17	Coefficients Collinearity Statistics	82
Tabel 5.18	Coefficients	83
Tabel 5.19	Coefficients	85
Tabel 5.20	ANOVA	87
Tabel 5.21	Model Summary ^b	88
Tabel.5.2.1	Realisasi ProgramKerja Pengawasan Tahunan 2020	90
Tabel.5.2.2	Rekapitulasi Penyelesaian LaporanHasil Pemeriksaan	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 5.1	Histogram Nilai Residual.....	78
Gambar 5.2	P-P Plot Normalitas Nilai Residual	79

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Validasi Data dari NII
- Lampiran 3 : Kuisisioner
- Lampiran 4 : Tabulasi Data
- Lampiran 5 : Hasil Analisis data SPSS
- Lampiran 6 : Struktur Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan perubahan sangat cepat, ketidakpastian sangat tinggi, dan lingkungan *eksternal uncontrollable*. Dalam menghadapi era globalisasi maka organisasi dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Syauta et al (2012), sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan keberhasilan tersebut, organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Armstrong (1990), MSDM adalah suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur organisasi yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari organisasi tersebut dan memastikan keberhasilannya.

Peranan manajemen dalam sebuah organisasi yaitu mengatur struktur organisasi manajemen sesuai kehendak yang organisasi inginkan, membantu seseorang dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam organisasi tersebut, akan mendapatkan pengambilan keputusan yang cepat dalam organisasi, organisasi akan tersusun dengan baik. Manajemen yang baik haruslah berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada organisasi.

Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan organisasi dapat membawa kegagalan.

Kinerja merupakan kondisi dimana seorang pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan mentaati standar kerja yang ditentukan oleh organisasi. Sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2011), mengatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Sedangkan menurut Sinambela (2012) bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Dalam menilai kinerja pegawai, dengan enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, waktu (*timeline*), efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, pengaruh interpersonal. Evaluasi hasil kerja sebaiknya dilakukan secara berkala untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal dengan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:13) bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai tujuan atau sekelompok tujuan. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM

yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Menciptakan budaya organisasi yang kuat dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain budaya organisasi yang baik, pegawai dituntut untuk memiliki sikap independensi. Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan pihak lain, tidak tergantung pada orang lain (Mulyadi,2011). Independensi pegawai Inspektorat ditunjukkan dengan penyusunan program kerja yang bebas dari intervensi berbagai pihak dan benar-benar berdasarkan analisis peta lokasi yang telah didiskusikan. Selain itu, pegawai mampu mengesampingkan kepentingan pribadi saat verifikasi dan pelaporan hasil pemeriksaan. Sikap independensi pegawai dibuktikan dengan tidak adanya pegawai yang pernah terlibat dalam kasus. Hal tersebut menunjukkan bahwa independensi pegawai Inspektorat baik.

Selain budaya organisasi dan independensi, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan cerminan sikap dari kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan memiliki proses terus menerus serta memihak pada satu organisasi dan memberikan segala kemampuan yang dimilikinya kepada organisasi demi mencapai tujuan organisasi. Pengertian tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2016), Komitmen organisasional

(*organizational commitment*) adalah tingkat sampai mana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Menciptakan komitmen organisasi pada diri pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani (2019) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai. adapun penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2020) bahwa Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Organisasi. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi dasar untuk melakukan penelitian ulang pada objek yang berbeda dengan beberapa variabel yang sama. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dan uraian dalam bagian latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah Independensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng?

3. Apakah komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah budaya organisasi, independensi dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian dapat dijelaskan antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Independensi secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, independensi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan memperkaya wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi, independensi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah dalam manajemen pemerintahan daerah Kabupaten Bantaeng serta mengoptimalkan kualitas pelayanan publik. Disamping itu untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kualitas pemerintahan di daerah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan di beberapa daerah dan sebagai acuan dari penelitian ini antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mu'tayunah (2017) tentang "Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Masyarakat dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Intervening Pada Pelayanan Umum di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi pegawai, budaya organisasi pada kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan sebagai variabel *intervening*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Puteri Sholihah (2018) tentang "Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Profesional terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, independensi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk independensi, kompetensi, dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
3. Penelitian yang dilakukan oleh Martono (2018) tentang "Pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating di Kantor Wilayah

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng Dan Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Variabel komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rosdyanti (2020) tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan. Melihat signifikansi yang diperoleh, variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Firman (2020) tentang "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel bebas tersebut, ternyata variabel budaya organisasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Makassar.

Dari uraian di atas dapat dilihat pada tabel. 2.1 matriks penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

No .	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mu'tahunah (2017)	Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan masyarakat dengan Kualitas Pelayanan sebagai variabel Intervening pada Pelayanan Umum di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.	Variabel Independen, Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi Variabel Dependen; Kepuasan Masyarakat, Variabel Intervening Kualitas Pelayanan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi pegawai, budaya organisasi pada kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan sebagai variabel intervening
2.	Puteri Sholihah (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Profesional terhadap Kinerja Auditor	Varibel Independen; Budaya Organisasi, Independensi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Profesional. Variabel Dependen; Kinerja Auditor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk Independensi, kompetensi dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Martono (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating di kantor wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng dan Daerah Istimewa Yogyakarta.	Variabel Independen, Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi. Variabel moderating komitmen organisasi, Variabel Dependen; Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap kinerja, Variabel Komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh Variabel motivasi terhadap kinerja.
4.	Rosdayanti (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur	Varibel Independen; Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Variabel Dependen; Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur.

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Firman (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT.Taspen (Persero) Makassar.	Variabel Independen, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Variabel Dependen; Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1). Pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Mullins dalam Darodjat (2015) bahwa Budaya Organisasi merupakan kumpulan tradisi, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap-sikap yang membentuk konteks yang dominan bagi segala sesuatu yang kita lakukan di dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan keyakinan setiap orang di dalam organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat memperkuat eksistensi organisasi, baik dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi maupun keluar sebagai identitas, sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan organisasi (Serdamayanti, 2014).

Sehingga dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai (norma, asumsi, kepercayaan filsafat, atau keyakinan serta harapanharapan) yang dianut bersama orang-orang dalam sebuah organisasi, yang dikembangka dalam waktu yang lama oleh management, disosialisasikan dan diajarkan, diterapkan dalam aktivitas organisasi yang dapat mengubah persepsi, cara berpikir, sikap dan perilaku anggota organisasi memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Muchlas (2015: 534) untuk mengetahui apakah kultur suatu organisasi sudah kuat, ada beberapa karakteristik yang perlu dinilai yaitu:

1. Kebersamaan

Kebersamaan dapat ditunjukan dengan besarnya derajat kebersamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh faktor orientasi dan penghargaan. Supaya orang-orang tersebut mau berbagi nilai-nilai kultural yang sama, mereka harus mengetahui apakah nilai-nilai ini. Banyak organisasi memulai proses ini dengan program orientasi. Para pegawai baru diberitahu tentang filosofi organisasi dan cara untuk mengoperasikannya. Orientasi ini berlanjut dalam pekerjaan manakala atasan dan teman sekerja mereka berbagai nilai-nilai ini melalui kebiasaan-kebiasaan, kata-kata, contoh-contoh atau kerja sehari-hari. Kebersamaan juga dapat dilihat dari ketertarikan perilaku anggota-anggota organisasi yang dapat diamati. Selain itu kebersamaan juga dipengaruhi oleh penghargaan. Organisasi-organisasi memberikan promosi, pangkat atau

jabatan, pengakuan dan bentuk-bentuk penghargaan yang lain kepada mereka yang setia dengan nilai-nilai ini.

2. Peran pemimpin

Pemimpin yang kuat adalah seorang pemimpin yang dapat menetapkan arah organisasi yang dipimpinnya artinya dapat melahirkan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi, mengarahkan orang-orang untuk menciptakan kesatuan tindakan, dan juga dapat memotivasi dan memberi inspirasi kepada bawahannya. Sehingga tercipta budaya yang terbuka dalam organisasi.

3. Intesitas

Derajat intensitas di sini adalah hasil dari struktur penghargaan. Ketika para karyawan menyadari bahwa mereka akan diberi penghargaan untuk melakukan sesuatu dengan cara yang diterapkan organisasi, keinginan mereka untuk melakukannya dengan cara tersebut akan meningkat. sebaliknya, ketika mereka tidak diberi penghargaan atau merasa lebih menguntungkan kalau tidak mengerjakan sesuatu dengan cara ditetapkan organisasi, komitmen mereka terhadap nilai-nilai inti akan menghilang. Meskipun pengakuan dan penghargaan-penghargaan financial lainnya juga termasuk penting, uang ternyata masih memegang peranan penting.

Menurut Sutanto dalam darodjat (2015) menjelaskan tahapan pembentukan budaya organisasi yaitu:

1. Filsafat pendiri organisasi merupakan sumber utama sebuah budaya organisasi.
2. Seleksi untuk menentukan kriteria yang dianggap paling tepat untuk menjadi anggota organisasi.

3. Manajemen puncak, perilaku dan tindakan akan menentukan budaya organisasi.
4. Proses sosialisasi merupakan metode yang tepat untuk membentuk dan mempertahankan budaya organisasi.
5. Budaya organisasi seluruh anggota organisasi harus memahami dan melaksanakan budaya organisasi tersebut.

Menurut Luthans dalam Darodjat (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu: 1) Kedisiplinan perilaku yang dijalankan, seperti pemakaian bahasa atau terminologi yang sama. 2) Norma, seperti standar perilaku yang ada pada suatu organisasi atau komunitas. 3) Nilai yang dominan, seperti mutu produk yang tinggi, efisiensi yang tinggi. 4) Filosofi, seperti kebijakan bagaimana pekerja diperlakukan. 5) Aturan, seperti tuntutan bagi pekerja baru untuk bekerja didalam organisasi. 6) Iklim organisasi, seperti cara para anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan internal dan eksternal atau pengaturan tata letak bekerja (secara fisik).

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo:2013) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Orientasi hasil kerja. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada anggota organisasi. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan hanya diam saja.

2.3. Independensi

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2010, 41-42) dalam Wiramurti (2011), independensi artinya tidak mudah dipengaruhi, karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun.

Independensi menurut standar umum SA seksi 220 dalam SPAP (2011) standar ini mengharuskan auditor bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum (dibedakan dalam hal ia praktik sebagai auditor intern).

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002:26).

Menurut Hery (2010:73) yang dimaksud dengan independensi seorang auditor adalah auditor harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian auditor sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral).

Dengan demikian, ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapa pun, sebab bagaimana pun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, ia akankehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Namun, independensi dalam hal ini tidak berarti seperti sikap seorang penuntut dalam perkara pengadilan, namun lebih dapat disamakan dengan sikap tidak memihaknya seorang hakim. Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan 18 kepercayaan (paling tidak sebagian) atas laporan auditor independen, seperti calon-calon pemilik dan kreditur.

Menurut R.K. Mautz (1961:204) pengertian Independensi adalah :

“Independence is an essential auditing standart because the opinion of the independent accountant is furnished for the pupose of adding justified credibility to financial statement which are primarily the resepresentations of management. If the accountant were not independent of the management of his clients, his opinion would add nothing”.

Dari uraian diatas maka independensi merupakan standar audit yang sangat essensial karena opini audit dari seorang akuntan yang independen akan menghasilkan kredibilitas laporan keuangan yang dapat mereprentasikan keadaan

sebenarnya dari manajemen. Jika akuntan tidak independen terhadap klien maka opini yang dihasilkan tidak baik.

Menurut Arens (2012 : 74) pengertian dari Independensi yaitu

“sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan pengujian audit, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit. Independensi merupakan salah satu karakteristik terpenting bagi auditor dan merupakan dasar dari prinsip integritas dan objektivitas”.

Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas laporan auditor independen, seperti calon-calon pemilik dan kreditur.

Kepercayaan masyarakat umum atas independensi sikap auditor sangat penting bagi perkembangan profesi akuntan publik. Kepercayaan masyarakat akan menurun jika terdapat bukti bahwa sikap independensi auditor ternyata berkurang. Untuk diakui oleh pihak lain sebagai orang yang independen, ia harus bebas dari setiap kewajiban terhadap kliennya apakah itu manajemen perusahaan atau 19 pemilik perusahaan. Auditor independen tidak hanya berkewajiban mempertahankan fakta bahwa ia independen, namun ia harus pula menghindari keadaan yang dapat menyebabkan pihak luar meragukan sikap independennya.

Independensi merupakan salah satu ciri paling penting yang dimiliki oleh profesi akuntan publik, karena banyak pihak yang menggantungkan kepercayaan kepada kebenaran laporan keuangan berdasarkan laporan auditor yang dibuat oleh akuntan publik. Sekalipun akuntan publik ahli, apabila tidak mempunyai sikap

independensi dalam mengumpulkan informasi akan tidak berguna, sebab informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan haruslah tidak biasa. Akuntan publik harus bersikap independen jika melaksanakan praktik publik. Praktik publik adalah profesi akuntan publik yang mempengaruhi publik. Independensi akuntan merupakan persoalan sentral dalam pemenuhan kriteria objektivitas dan keterbukaan.

Menurut Antle (2002) berpendapat definisi independensi yaitu :

”Although there is no definition of auditor independence that is widely recognized as clear and unambiguous, there is no doubt that independence is fundamentally about the incentives of auditors. Even the more behavioral definitions of independence point to the auditors' ability to maintain objectivity and impartiality. Aside from personal psychological issues, the obstacles to maintaining these qualities are presumably the economic incentives to forego it”

Meskipun tidak ada definisi independensi auditor yang secara luas diakui sebagai yang jelas dan tidak ambigu, tidak ada keraguan bahwa independensi pada dasarnya adalah tentang insentif auditor. Bahkan definisi perilaku lebih dari titik independensi kemampuan auditor untuk mempertahankan objektivitas dan imparsialitas. Selain masalah psikologi pribadi, hambatan untuk mempertahankan kualitas ini mungkin insentif ekonomi untuk mengorbankan itu. Standar Profesi Akuntan publik mengatur secara khusus mengenai independensi auditor dalam standar umum kedua (SA.220) yang berbunyi:

“Dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi sangat penting bagi profesi akuntan publik (auditor):

1. Merupakan dasar bagi auditor (akuntan publik) untuk merumuskan dan menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diperiksa. Apabila akuntan publik tetap memelihara independensi selama melaksanakan pemeriksaan, maka laporan keuangan yang telah diperiksa tersebut akan menambah kredibilitasnya dan dapat di andalkan bagi pihak yang berkepentingan.
2. Kerena profesi auditor merupakan profesi yang memegang kepercayaan masyarakat, kepercayaan masyarakat akan menurun jika terdapat bukti bahwa independensi auditor ternyata berkurang dalam menilai kewajaran laporan keuangan yang disajikan manajemen.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa independensi auditor merupakan sikap yang dimiliki seorang auditor dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan dengan berdasarkan fakta yang ada tanpa mudah dipengaruhi oleh pihak yang berkepentingan. Carolita (2012) telah melakukan penelitian dan membuat kesimpulan mengenai independensi pada auditor di Indonesia. Penelitian ini mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi independensi auditor, yaitu;

- 1) Independensi merupakan syarat yang sangat penting bagi profesi akuntan publik untuk memulai kewajaran informasi yang disajikan oleh manajemen kepada pemakai informasi.
- 2) Independensi diperoleh agar dapat menambah kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen.

- 3) Independensi diperlukan oleh akuntan publik untuk meningkatkan kepercayaan bagi klien dan masyarakat.
- 4) Akuntan publik yang tidak memiliki sikap yang independen maka pendapat yang dia berikan tidak mempunyai arti atau tidak mempunyai nilai.
- 5) Independensi merupakan martabat atau harga diri yang paling penting bagi akuntan publik yang perlu dipertahankan.

Selanjutnya Mautz dan Sharaf dalam Sri Trisnarningsih (2017) mengemukakan Berikut indikator untuk mengukur independensi program audit:

- a. Bebas dari intervensi manajerial dalam menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu dalam audit;
- b. Bebas dari intervensi pihak lain untuk menyusun prosedur yang dipilih.
- c. Bebas dari usaha-usaha pihak lain untuk menentukan subjek pemeriksaan

2.4. Komitmen

Komitmen merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, hubungan komitmen yang terbuka harus diciptakan dalam suatu organisasi. Menurut Purwanto (2011:3) “Komitmen adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan”.

Menurut Canggra (2012:4) “Komitmen diartikan sebagai salah satu aktifitas yang fundamental dalam kehidupan umat manusia yang dimana merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun alat komitmen”.

Menurut Wiryanto (2014:9)“ komitmen adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain “. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah,intonasi,titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain).

Pada dasarnya ada dua bentuk dasar komitmen yang lazim digunakan dalam dunia bisnis, yaitu komitmen verbal dan nonverbal. Masing-masing dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut :

1. Komitmen Verbal

Komitmen verbal (*Verbal Communication*) merupakan salah satu bentuk komitmen yang digunakan dalam dunia bisnis untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis kepada pihak lain secara tertulis (*written*) maupun lisan (*oeral*). Bentuk komunikasi verbal ini memiliki struktural yang teratur dan terorganisasi dengan baik, sehingga tujuan penyampaian pesan-pesan bisnis dapat tercapai dengan baik. Dalam dunia bisnis, seseorang dapat saja mengeskpresikan pesan-pesannya secara nonverbal. Namun, ekspresi secara nonverbal memiliki suatu keterbatasan dalam mengkomitmen suatu pesan kepada pihak lain.

2. Komitmen Nonverbal

Bentuk komitmen yang paling mendasar dalam komitmen bisnis adalah komitmen nonverbal. Menurut teori antropologi, sebelum manusia menggunakan kata-kata, mereka telah menggunakan gerakan-gerakan tubuh, bahasa tubuh

sebagai alat untuk komitmen dengan orang lain. Berikut ini adalah beberapa contoh perilaku yang menunjukkan komunikasi nonverbal :

- a. Menggertakkan gigi untuk menunjukkan kemarahan
- b. Mengerutkan dahi untuk menunjukkan sedang berfikir keras
- c. Berpangku tangan untuk menunjukkan seseorang sedang melamun
- d. Menggelengkan kepala untuk menunjukkan sikap menolak atau keheranan.
- e. Menutup mulut dengan telapak tangan untuk menunjukkan suatu kebohongan.
- f. Telapak tangan yang terbuka menunjukkan kejujuran

Pendek kata, dalam komitmen nonverbal orang mengambil suatu kesimpulan tentang berbagai macam perasaan orang, baik rasa segan, benci, cinta, rindu, maupun berbagai macam perasaan lainnya. Lagi pula secara mendasar, komitmen nonverbal cukup berbeda dengan komitmen verbal. Pada umumnya bentuk komitmen nonverbal memiliki sifat yang kurang terstruktur, sehingga membuat komitmen nonverbal sulit untuk dipelajari.

Dari pengertian komitmen yang telah dikemukakan, jelas bahwa komitmen antar manusia hanya bisa terjadi jika seseorang yang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan tertentu, artinya komitmen hanya bisa terjadi kalau didukung oleh adanya sumber, pesan, media, penerima, dan efek. Unsur ini bisa juga disebut komponen atau elemen komitmen.

Terdapat beberapa macam pandangan tentang banyaknya unsur atau elemen yang mendukung terjadinya komitmen. Ada yang menilai bahwa terciptanya komitmen cukup didukung oleh tiga unsur, sementara ada juga yang

menambahkan umpan balik dan lingkungan selain ketiga unsur yang telah disebutkan.

Aristoteles, ahli filsafat Yunani Kuno dalam bukunya *Rhetorica* menyebutkan bahwa suatu proses komitmen memerlukan tiga unsur yang mendukung, yakni siapa yang berbicara, apa yang dibicarakan, dan siapa yang mendengarkan. Pandangan Aristoteles ini oleh sebagian besar komitmen dinilai tepat untuk mendukung suatu proses komitmen publik dalam bentuk pidato atau retorika.

Dibawah ini merupakan unsur-unsur dari komitmen :

1. Sumber

Semua peristiwa komitmen akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi. Dalam komitmen antar manusia, sumber bisa terdiri dari satu orang tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok misalnya partai, organisasi atau lembaga. Sumber sering disebut pengirim, dan komunikator.

2. Pesan

Pesan yang dimaksud dalam proses komitmen adalah suatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pesan dapat disampaikan dengan caratatap muka atau melalui media komitmen. Isi bisa berupa pengetahuan, hiburan, informasi, nasehat atau propaganda. Dalam bahasa Inggris pesan biasanya diterjemahkan sengan kata *message*, *content*, atau *information*.

3. Media

Media yang dimaksud disini ialah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Terdapat beberapa pendapat

melalui saluran atau media, ada yang menilai bahwa media bisa bermacam-macam bentuknya misalnya dalam komitmen antarpribadi panca indra dianggap sebagai media komitmen. Selain indra manusia, ada juga saluran komitmen seperti telepon, surat, telegram yang digolongkan sebagai komitmen antar pribadi.

Dalam komitmen masa media adalah alat yang dapat menghubungkan antar sumber dan penerima yang sifatnya terbuka, dimana setiap orang dapat melihat, membaca, dan mendengarnya. Media dalam komitmen masa dapat dibedakan atas dua macam, yakni media cetak dan media elektronik. Media cetak seperti halnya surat kabar, majalah, buku, *leaflet*, brosur, stiker, bulletin, *handout*, poster, spanduk dan lain sebagainya. Sementara itu media elektronik antara lain radio, televisi, film, *video recording*, *computer*, *elektronik broad*, *audio caseatte* dan semacamnya.

Berkat perkembangan teknologi komitmen khususnya dibidang komitmen massa elektronik yang begitu cepat, media massa elektronik semakin banyak bentuknya dan semakin mengaburkan batas-batas untuk membedakan antara media komitmen dan komitmen antar pribadi.

Hal ini disebabkan karena semakin canggihnya media komitmen itu sendiri yang bisa dikombinasikan antara satu sama lainnya.

4. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk kelompok, partai atau negara.

Penerima bisa disebut dengan berbagai macam istilah seperti khalayak, sasaran, komunikan atau dalam bahasa Inggris disebut *audience* atau *receiver*. Dalam proses komitmen telah dipahami bahwa keberadaan penerima adalah akibat karena adanya sumber. Tidak akan ada penerima jika tidak ada sumber.

Penerima adalah elemen penting dalam proses komitmen, karena dia lah yang menjadi sasaran dari komitmen. Jika suatu pesan tidak diterima oleh penerima, akan menimbulkan berbagai masalah yang sering kali menuntut perubahan, apakah pada sumber, pesan atau saluran.

5. Pengaruh

Pengaruh atau efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan. Pengaruh ini bisa terjadi pada pengetahuan, sikap, dan tingkah laku seseorang. Oleh karena itu pengaruh bisa juga diartikan sebagai perubahan atau penguatan keyakinan pada pengetahuan, sikap dan tindakan seseorang sebagai akibat penerimaan pesan.

6. Tanggapan Balik

Ada yang beranggapan bahwa umpan balik sebenarnya adalah salah satu bentuk dari pada pengaruh yang berasal dari penerima. Akan tetapi umpan balik bisa juga berasal dari unsur lain seperti pesan dan media, meskin pesan belum sampai kepada penerima. Misalnya sebuah konsep surat yang mengalami perubahan sebelum dikirim, atau alat yang digunakan untuk penyampaian pesan itu mengalami gangguan sebelum sampai ke tujuan. Hal ini menjadi seperti tanggapan balik yang diterima oleh sumber.

7. Lingkungan

Lingkungan atau situasi adalah faktor-faktor tertentu yang dapat digolongkan atas empat macam, yakni lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis, dan dimensi waktu.

Lingkungan fisik menunjukkan bahwa suatu proses komitmen sering kali sulit dilakukan karena faktor jarak yang begitu jauh, dimana tidak tersedia fasilitas komitmen seperti telepon, kantor pos dan jalan raya.

Lingkungan sosial menunjukkan faktor sosial budaya, ekonomi dan politik yang bisa menjadi kendala terjadinya komitmen, misalnya kesamaan bahasa, kepercayaan, adat istiadat dan status sosial.

Menurut Wiryanto (2014:9) Komitmen adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Maka dapat disimpulkan indikator komitmen diantaranya adalah :

a. Keterbukaan

Yaitu keadaan yang memungkinkan ketersediaan informasi yang dapat diberikan dan didapat oleh masyarakat luas.

b. Empati

Yaitu keinginan untuk menolong sesama, mengalami emosi yang serupa dengan emosi orang lain.

c. Sikap Positif

Yaitu perilaku baik yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma kehidupan yang berlaku dalam masyarakat.

d. Kesenjangan

Yaitu suatu tata politik sosial di mana masing-masing orang ada pada *status* yang sama di lingkup masyarakat atau kelompoknya

2.5. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitasoperasional suatu organisasi, bagianorganisasi dan karyawannya berdasarkan standar dankriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuhkan hasil dan tindakan yang diinginkan (Winardi, 2012 :44)

Setiap Aparat Sipil Negara yang diterima, ditetapkan, diberikan tugas (pekerjaan) atau kepercayaan untuk memimpin suatu unit organisai tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuakan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2004:304) Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivai dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya Menurut Simamora (2001:328) bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output. Sedangkan kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut

Soeprihanto (2000:40) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil fungsi atau pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit atau untuk customer satisfaction) dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik, swasta, bisnis, sosial dan keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan rasio input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut prformance dengan memberikan penekanan nilai efisien yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para karyawan berdasarkan pada beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 1999:150).

Sedangkan menurut Sinambela (2012) bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Dalam menilai kinerja pegawai, dengan enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, waktu (timeline), efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, pengaruh interpersonal.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, perilaku seorang pegawai. Hal terpenting dari visi, misi dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan mendudukan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan.

Dalam kinerja organisasi yang dialami, kinerjanya sangat terkait atau berhubungan dengan Independensi dan komitmen. Meskipun demikian pembatasan kedua istilah di atas terkadang menimbulkan penafsiran ganda, sehingga membutuhkan pengertian secara konseptuan dan operasional. Pegawai mempunyai tugas dan fungsi dalam menjabarkan kebijaksanaan pemerintah pusat dan daerah kepada masyarakat.

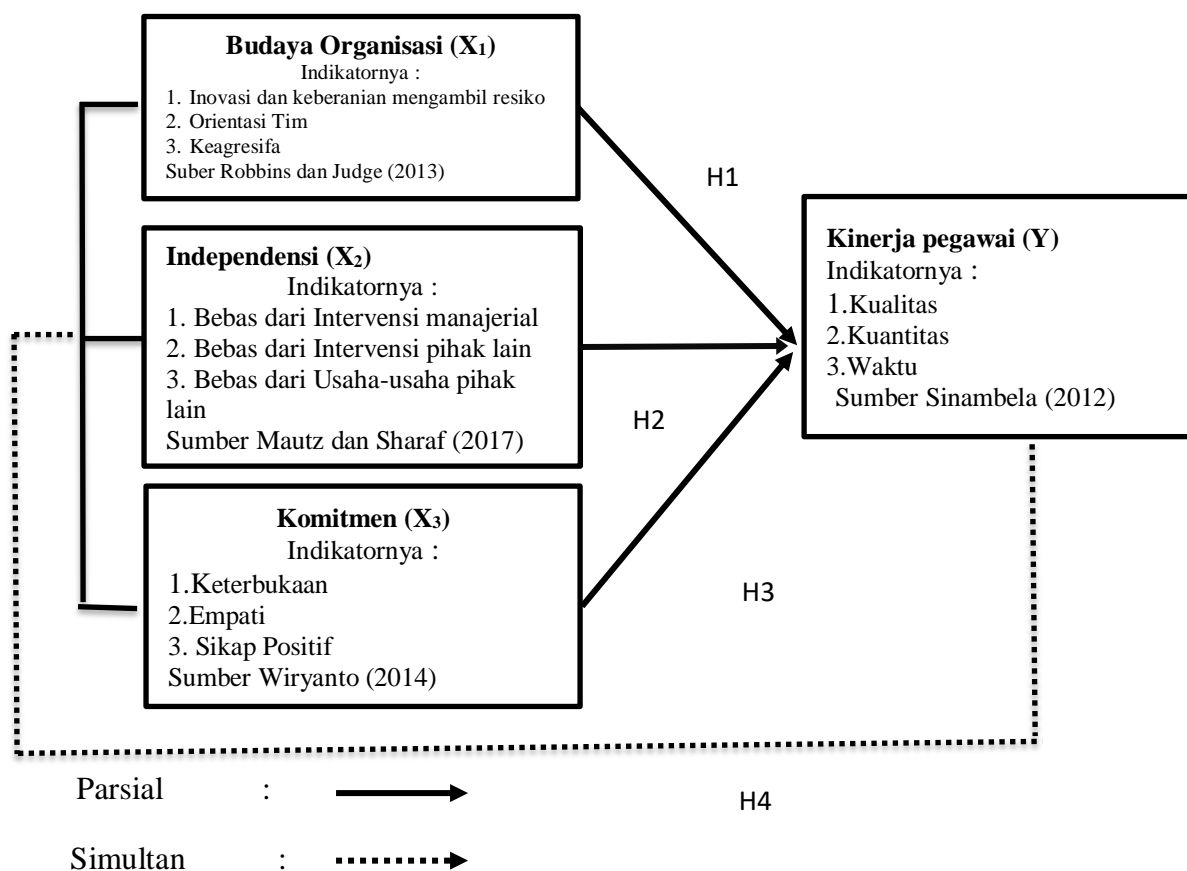
Dalam budaya organisasi perlu dipahami anggota organisasi terhadap pendiri, bagaimana persepsinya terhadap situasi, asumsi-asumsi dan tata nilai yang kemudian berkembang menjadi kesepakatan bersama yang merupakan jalan terbaik dalam menghadapi suatu situasi yang dibentuk dari perpaduan aspek intern maupun ekstern. Aspek ekstern berkaitan dengan usaha untuk mempertahankan kelangsungan organisasi (survival) dari terpaan lingkungan, yang sebagian diluar

kemampuan dan jangkauan anggota organisasi. Aspek intern pada dasarnya menuntun dan menunjukkan kemana isi organisasi diarahkan.

Budaya organisasi merupakan pemacu terbentuknya sistem kerja pada setiap organisasi. Budaya yang diciptakan dan di anut bersamaan memacu terbentuknya aturan-aturan yang diperlukan dalam pengelolaan suatu organisasi. Nilai-nilai yang dipilih dalam membentuk aturan atau tata kerja dapat mendorong terciptanya ide-ide dalam pembagian kerja, tanggung jawab dan atau sistem balas jasa yang dikehendaki.

Adapun Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan diagram sebagai berikut:

Gambar. 3.1 Kerangka konseptual



Keterangan :

Mengacu dari kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi (X_1), independensi (X_2), dan komitmen (X_3) baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah di kemukakan diatas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
2. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng
4. Budaya Organisasi, Independensi, dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu:

1. Variabel Independent

Variabel independent adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependent), secara positif atau negatif (Sekaran dan Bougie, 2011). Variabel independent yang digunakan pada penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), independensi (X2), dan komitmen (X3).

a. Budaya Organisasi (X1)

Menurut Mullins dalam Darodjat (2015) bahwa Budaya Organisasi merupakan kumpulan tradisi, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap-sikap yang membentuk konteks yang dominan bagi segala sesuatu yang kita lakukan di dalam suatu organisasi.

Indikator variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
3. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan hanya diam saja

b. Independensi (X2)

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2010, 41-42) dalam Wiramurti (2011), independensi artinya tidak mudah dipengaruhi, karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun.

Indikator variabel independensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bebas dari intervensi manajerial dalam menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu dalam audit.
2. Bebas dari intervensi pihak lain untuk menyusun prosedur yang dipilih.
3. Bebas dari usaha-usaha pihak lain yang berkaitan dengan pemeriksaan

c. Komitmen (X3)

Menurut Purwanto (2011:3) “Komitmen adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan”.

Indikator variabel komitmen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan

Yaitu keadaan yang memungkinkan ketersediaan informasi yang dapat diberikan dan didapat oleh masyarakat luas.

2. Empati

Yaitu keinginan untuk menolong sesama, mengalami emosi yang serupa dengan emosi orang lain.

3. Sikap Positif

Yaitu perilaku baik yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma kehidupan yang berlaku dalam masyarakat.

2. Variabel Dependent

Variabel dependent merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel ini disebut juga variabel output, kriteria dan konsekuen (Sekaran dan Bougie, 2013). Variabel dependent disebut juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Menurut Rivai (2004:304) Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan produk yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis deskriptif untuk menganalisis data. Metode deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran suatu keadaan yang berlangsung pada saat sekarang. Moller Robert (2010:28) mengatakan bahwa penelitian kualitatif tidak menguji hipotesa atau menggunakan hipotesa, melainkan mendeskripsikan analisis informasi apa adanya sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.

Pedekatan metode kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh keterangan dan memahami mengenai kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Oleh karena itu, pelaksanaan metode kuantitatif dalam penelitian ini tidak terbatas pada pengumpulan data dan penyusunan data, akan tetapi meliputi penganalisaan dan interpretasi tentang data yang diperoleh.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Februari sampai dengan Maret 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi yang akan

ditargetkan pada penelitian ini adalah seluruh personel pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng sebanyak 50 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai Inspektorat Kabupaten Bantaeng.

4.4. Jenis dan Sumber Data

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

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto, teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Pengisian Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat ukur berupa angket dan menyebarkan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah yang diteliti.

4.6. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Azwar (2015) mengemukakan bahwa validitas adalah seberapa jauh keakuratan atau ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan tujuan ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut mampu menjelaskan tujuan ukurnya, dan memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dilakukannya suatu pengukuran. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi adalah validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui *expert judgement* (Azwar, 2015).

b. Uji Reliabilitas

Azwar (2015) mengemukakan bahwa uji reliabilitas berkaitan dengan tingkat kepercayaan suatu alat tes yang dilakukan untuk mengetahui

tingkat kestabilan suatu alat ukur. Azwar (2015) menyatakan bahwa teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas skala yaitu dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas dimana angkanya bergerak dari 0 sampai 1, semakin mendekati angka 1 berarti koefisien reliabilitasnya semakin tinggi. Pada penelitian ini, akan digunakan teknik korelasi *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka, yaitu koefisien reliabilitas bergerak dari 0-1,00, semakin mendekati angka 1 maka koefisien reliabilitasnya semakin tinggi.

4.7. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Data akan disajikan dalam tabel frekuensi kemudian akan dilakukan analisis regresi sederhana untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan terikat. Teknik analisis regresi sederhana akan dilakukan dengan menerapkan beberapa tahapan. Tahap pertama yaitu uji persyaratan analisis untuk melihat apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis.

- a. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Akan digunakan asumsi nilai signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

- b. Uji linearitas dijadikan persyaratan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan untuk melihat linieritas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai deviation from linearity Sig. lebih besar dari 0.05 maka sebarannya dinyatakan linier
- c. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Uji Multikolinearitas dilakukan jika variabel bebas (independen) berjumlah lebih dari 1. Dalam uji multikolonearitas yang menggunakan bantuan SPSS, bisa melihat nilai *Tolerance* atau nilai *VIF*. Jika menggunakan *Tolerance*, maka nilainya mesti harus lebih besar dari 0.1, sedangkan jika Anda menggunakan *VIF*, maka nilainya mesti harus lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel bebas (independen)

2. Uji Hipotesis

Analisis regresi linier sederhana dilakukan sebelum tahap pengujian hipotesis. Langkah-langkah uji regresi linier adalah dengan menggunakan program SPSS versi 26. Uji regresi linier bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Independensi (X_2) dan Komitmen (X_3) terhadap kinerja Pegawai (Y). Adapun persamaan regresi linier-nya dibuat dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$; di mana :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Budaya organisasi

X2 = Independensi

X3 = Komitmen organisasi

a = Nilai *intercept* (konstan)

b₁, b₂, b₃ = koefisien arah regresi

Harga a dan b akan diperoleh dari tabel *coefficients* hasil analisis regresi.

Adapun uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil uji nilai t (nilai t hitung) dengan nilai t tabel. Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka terdapat pengaruh dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, dilakukan uji determinasi (R²) untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi. Rentang nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Koefisien determinasi nol menunjukkan variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat sedangkan koefisien determinasi mendekati satu berarti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis. Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda;

- a) H₀ berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali,2010).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Profil Obyek Penelitian

1. Kedudukan Organisasi

Inspektorat Daerah merupakan Lembaga Internal Auditor Pemerintah mempunyai fungsi mengawal kebijakan pemerintah dan membantu SOPD dalam memperbaiki proses tata kelola dan memberikan peringatan dini atas suatu masalah yang mengalami kendala penyelesaian. Selain itu sebagai mata dan telinga Kepala Daerah dalam menjalankan kebijakan pelaksanaan APBD. Pola pemeriksaan Inspektorat Daerah saat ini sudah mulai mengarah kepada pemeriksaan berbasis resiko (risk based audit). Hal ini akan lebih memfokuskan pemeriksaan pada tingkat kelemahan Sistem Pengendalian Internal (SPI).

Selain itu Inspektorat Daerah memiliki fungsi pembinaan dan pengawalan proses kebijakan yang juga lebih ditingkatkan seperti monitoring, evaluasi dan reviu atas laporan keuangan Pemda dan pengawalan Tata Kelola Kas, Aset, Persediaan dan Belanja Modal.

Terciptanya tata kelola Pemerintahan yang baik, bersih, berwibawa, profesional dan bertanggung jawab yang diwujudkan dengan sosok dan perilaku birokrasi yang efisien dan efektif serta dapat memberikan pelayanan prima kepada seluruh masyarakat merupakan sasaran dari penyelenggaraan Rencana Strategis Inspektorat Daerah, salah satunya adalah menuntaskan penanggulangan penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk praktek-praktek KKN, melalui

penerapan prinsip – prinsip tata kelola Pemerintahan yang baik (Good Government) pada semua tingkatan lini Pemerintahan serta pada semua program dan kegiatan, pemberian sanksi kepada pelaku KKN sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan peningkatan efektivitas Pengawasan Aparatur Negara melalui koordinasi dan sinergi pengawasan serta percepatan pelaksanaan tindak lanjut dari hasil-hasil pengawasan dan pemeriksaan.

Penyusunan Rencana Strategis Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng merupakan pemenuhan kebutuhan aspek perencanaan kebijakan pelaksanaan tugas dalam kurung waktu 5 (lima) tahun kedepan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pasal 19 ayat (4) serta dalam rangka mensinergiskan dan menselaraskan kebijakan Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bantaeng Nomor 07 Tahun 2016 tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bantaeng Tahun 2013 – 2018 yang merupakan instrument untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja kepala SKPD selama 5 (liam) tahun.

2. Visi dan Misi Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng

Visi

“ Menjadi penggerak terciptanya tata pemerintahan yang baik (Good Governance) melalui pengawasan yang handal, terpercaya dan profesional “

Misi Pelaksanaan Pengawasan di lakukan secara Profesional, Efektif, dan Efisiensi serta dapat berfungsi sebagai Peringatan Dini atas proses kegiatan (Early Warning System).

1. Meningkatkan Kompetensi dan Kapabilitas Aparat Pengawasan melakukan pendidikan formal dan informal.
2. Tugas pokok dan fungsi Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng

Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng terdiri dari:

- a. Inspektur Daerah Kabupaten ;
- b. Sekretariat terdiri atas :
 - i. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - ii. Sub Perencanaan, Pelaporan dan Keuangan
- c. Inspektur Pembantu Bidang I
- d. Inspektur Pembantu Bidang II
- e. Inspektur Pembantu Bidang III
- f. Jabatan Fungsional

Dari struktur organisasi tersebut di atas diuraikan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

Tugas pokok Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng adalah sebagai berikut :

- 1) Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng mempunyai tugas membantu Bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.
- 2) Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:
 - a. perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
 - b. pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;

- c. pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Bupati;
- d. penyusunan laporan hasil pengawasan;
- e. pelaksanaan administrasi inspektorat Daerah Kabupaten; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng dituangkan melalui Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dengan berpedoman pada Kebijakan Pengawasan Kementerian Dalam Negeri. PKPT disusun berdasarkan prinsip keserasian, keterpaduan dan menghindari temuan berulang serta memperhatikan efisiensi anggaran dan efektifitas dalam menggunakan Sumber daya Manusia sehingga tumpang tindih kegiatan maupun anggaran tidak terjadi. Ruang lingkup dari Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) berdasarkan Keputusan Bupati Bantaeng No. 03 tahun 2020 ini meliputi :

1. Pemeriksaan Reguler (Current Issues)

Pemeriksaan reguler adalah pemeriksaan yang dilakukan terhadap Desa dan SKPD dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Bantaeng

2. Pemeriksaan Non Reguler

Pemeriksaan non reguler adalah pemeriksaan yang terdiri dari pemeriksaan khusus tujuan tertentu dan pemeriksaan kasus pengaduan masyarakat, dimana pemeriksaan khusus tujuan tertentu yaitu Pemeriksaandana BOS, Pemeriksaan Laporan Pertanggungjawaban SKPD, Pemeriksaan atas perintah Pimpinan serta Kas Opname dan Persediaan Barang. Sedangkan pemeriksaan

kasuspengaduan masyarakat yairu perceraian, pelanggaran disiplin serta kasus-kasus lainnya.

a. Inspektur Daerah Kabupaten

(1) Inspektur mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah.

(2) Inspektur dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

(3) Uraian Tugas Inspektur Daerah adalah sebagai berikut :

a. merumuskan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;

b. menyelenggarakan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;

c. melaksanakan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan bupati;

d. menyusun laporan hasil pengawasan;

e. melaksanakan administrasi Inspektorat Daerah Kabupaten; dan

f. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretariat

- (1) Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas pokok melaksanakan administrasi umum, perencanaan, evaluasi dan pelaporan inspektorat.
 - (2) Sekretaris dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada inspektur.
 - (3) Uraian tugas Sekretaris Inspektorat Daerah adalah sebagai berikut:
 - a. menyusun program kerja sekretariat sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) inspektorat;
 - b. menghimpun dan pengelolaan data penyusunan Rencana Kerja (Renja) inspektorat;
 - c. menyelenggarakan administrasi umum, perencanaan, evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan keuangan inspektorat;
 - d. menyelenggarakan analisis dan pengembangan kinerja inspektorat;
 - e. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh inspektur terkait dengan tugas dan fungsinya.
- i. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- (1) Sub Bagian Umum, dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi umum, dan perencanaan, inspektorat.
 - (2) Kepala Sub Bagian Umum, dan Kepegawaian, dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada sekretaris.

(3) Uraian Tugas Kepala Sub Bagian Umum, dan Kepegawian adalah sebagai berikut :

- a. melaksanakan kegiatan urusan umum, perencanaan, inspektorat;
- b. melaksanakan administrasi surat menyurat, kearsipan, pengelolaan rumah tangga, administrasi perjalanan dinas inspektorat, administrasi kepegawaian dan pengelolaan kepustakaan serta penerimaan tamu, kehumasan dan protokoler;
- c. melaksanakan analisis kebutuhan dan pengadaan barang;
- d. melaksanakan penyusunan laporan dan evaluasi kegiatan;
- e. pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan inspektorat;
- f. menyiapkan bahan koordinasi kebutuhan dan pengadaan perlengkapan/sarana kerja serta inventaris, pendistribusian, penyimpanan, perawatan dan penghapusan;
- g. melaksanakan analisis dan pengembangan kinerja yang berkaitan dengan urusan umum, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
- h. melaksanakan penyusunan rancangan produk hukum inspektorat;
- i. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

ii. Sub Bagian Perencanaan Pelaporan dan Keuangan

(1) Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan keuangan inspektorat.

- (2) Kepala Sub Bagian Keuangan dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada sekretaris.
 - (3) Uraian Tugas Sub Bagian Keuangan adalah sebagai berikut :
 - a. merencanakan, pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan keuangan inspektorat;
 - b. menyiapkan bahan kebijakan dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan urusan keuangan inspektorat;
 - c. menyimpan berkas-berkas keuangan dalam rangka pelayanan administrasi keuangan di lingkungan inspektorat;
 - d. melaksanakan analisis dan pengembangan kinerja Sub Bagian Keuangan inspektorat;
 - e. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh inspektur terkait dengan tugas dan fungsinya.
- c. Inspektur Pembantu Bidang I
- (1) Inspektur Pembantu Bidang I mempunyai tugas pokok membantu inspektur dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah mencakup bidang perekonomian dan kesejahteraan rakyat serta kasus pengaduan.
 - (2) Inspektur Pembantu Bidang I dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada inspektur.
 - (3) Uraian tugas Inspektur Pembantu Bidang I adalah menyelenggarakan fungsi:

- a. menyusun program kerja pengawasan bidang I mencakup bidang perekonomian dan kesejahteraan rakyat serta kasus pengaduan;
- b. mengkaji bahan kebijakan pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. memeriksakan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang I mencakup bidang perekonomian dan kesejahteraan rakyat dan kasus pengaduan;
- d. mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan;
- e. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh inspektur terkait dengan tugas dan fungsinya.

d. Inspektur Pembantu Bidang II

- (1) Inspektur Pembantu Bidang II mempunyai tugas pokok membantu inspektur dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah mencakup bidang pendapatan, belanja, dan aset serta kasus pengaduan.
- (2) Inspektur Pembantu Bidang II dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada inspektur.
- (3) Uraian tugas Inspektur Pembantu Bidang II adalah sebagai berikut :
 - a. menyusun program kerja pengawasan bidang II mencakup bidang pendapatan, belanja, dan aset serta kasus pengaduan;
 - b. mengkaji bahan kebijakan pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan

- kegiatan pengawasan lainnya;
- c. memeriksa, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang II mencakup bidang pendapatan, belanja, dan aset serta kasus pengaduan;
- d. mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan;
- e. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh inspektur terkait dengan tugas dan fungsinya.
- e. Inspektur Pembantu Bidang III
- (1) Inspektur Pembantu Bidang III mempunyai tugas pokok membantu inspektur dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan daerah mencakup bidang pemerintahan umum dan kepegawaian serta kasus pengaduan.
- (2) Inspektur Pembantu Bidang III dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada inspektur.
- (3) Uraian tugas Inspektur Pembantu Bidang III adalah menyelenggarakan fungsi:
- a. menyusun program kerja pengawasan bidang III mencakup bidang pemerintahan umum dan kepegawaian serta kasus pengaduan;
- b. mengkaji bahan kebijakan pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. memeriksa, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan bidang III mencakup bidang pendapatan, belanja, dan aset serta kasus

pengaduan;

d. mengkoordinasikan pelaksanaan pengawasan;

a. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh inspektur terkait dengan tugas dan fungsinya.

f. Kelompok Jabatan Fungsional

(1) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas inspektorat sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

(2) Kelompok Jabatan Fungsional adalah sejumlah tenaga ahli dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya.

(3) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud adalah dipimpin tenaga fungsional senior selaku ketua kelompok yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada inspektur melalui inspektur pembantu.

(4) Pembentukan dan jumlah tenaga fungsional diatur sesuai peraturan yang berlaku dan ditetapkan dalam keputusan bupati berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

Fungsi masing-masing Jabatan Fungsional Pengawas di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng, adalah sebagai berikut :

a. Auditor mempunyai tugas pokok melakukan reuiu, audit keuangan dan aset dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan di daerah.

b. Rincian Tugas Auditor :

- 1) Melaksanakan tugas-tugas pengawasan
- 2) Melaksanakan kegiatan pengorganisasian dan pengendalian pengawasan
- 3) Melaksanakan kegiatan perencanaan dan evaluasi pengawasan
- 4) Pembuatan karya tulis/karya ilmiah di bidang pengawasan
- 5) Penerjemahan/penyaduran buku dan bahan-bahan di bidang pengawasan
- 6) Berperan serta dalam pengembangan profesi di bidang keilmuan pengawasan
- 7) Berperan serta dalam kegiatan pengembangan profesi di bidang Standar, Kode Etik, Buletin dan Organisasi Profesi Pengawasan
- 8) Berperan serta dalam seminar/lokakarya/Sosialisasi/Diseminasi di bidang pengawasan
- 9) Menjadi anggota Tim Penilai Jabatan Fungsional Auditor
- 10) Pengajar/pelatih pada diklat teknis substantif/fungsional
- 11) Ikut serta dalam Diklat Penjenjangan dan Diklat Teknis Substantif penunjang pengawasan
- 12) Menjadi Anggota dalam kepanitian dan organisasi profesi di bidang pengawasan

Jenjang Jabatan Fungsional Auditor (JFA), meliputi :

- 1) Auditor Pelaksana
- 2) Auditor Pelaksana Lanjutan
- 3) Auditor Penyelia
- 4) Auditor Pertama
- 5) Auditor Muda

6) Auditor Madya

7) Auditor Utama

c. Rincian Tugas Fungsional Auditor, sebagai :

1) Anggota Tim, memiliki tugas:

- Mengumpulkan informasi awal dalam rangka audit;
- Melakukan wawancara dengan *auditee*;
- Membuat konsep surat dan bukti tanda terima peminjaman buku, catatan, surat dan dokumen untuk penelitian;
- Meneliti kelengkapan data audit;
- Membuat konsep surat pernyataan penyerahan data audit;
- Dalam hal *auditee* atau wakilnya menolak untuk diaudit atau menolak membantu kelancaran audit, auditor membuat konsep surat dan/atau berita acara penolakan dan/atau tidak membantu kelancaran audit.
- Dalam hal *auditee* atau wakilnya menolak menandatangani surat penolakan dan/atau tidak membantu kelancaran audit, menandatangani berita acara penolakan
- Dalam hal dilakukan pencacahan fisik, auditor membuat konsep surat pemberitahuan pencacahan fisik sediaan barang;
- Dalam hal dilakukan pencacahan fisik, auditor melakukan pencacahan fisik sediaan barang;
- Dalam hal dilakukan pencacahan fisik, auditor membuat konsep dan menandatangani Berita Acara pencacahan fisik sediaan barang;

- Membuat Kertas Kerja Audit (KKA) terkait dengan pemeriksaan yang telah dilakukan oleh auditor;
- Dalam hal terjadi pelimpahan tugas tim audit, auditor membuat laporan kemajuan kepada Ketua Tim dan membuat berita acara serah terima pekerjaan;
- Apabila diperlukan membantu Ketua Tim untuk melakukan tindakan pengamanan;
- Menyiapkan data dan ikut dalam pembahasan akhir;
- Membuat konsep dan menandatangani Berita Acara Hasil Audit (BAHA);
- Apabila diperlukan membuat konsep dan menandatangani Berita Acara Penghentian Audit (BAPA).

2) Ketua Tim, memiliki tugas :

- Mengikuti pengarahan persiapan audit;⁵⁴
- Menyusun dan menandatangani Program Kerja Audit (PKA);
- Menyusun program audit sesuai dengan obyek audit;
- Menjelaskan maksud dan tujuan audit kepada *auditee*;
- Melakukan peminjaman buku, catatan, surat dan dokumen untuk Pemeriksaan;
- Menyerahkan surat pernyataan penyerahan data audit kepada *auditee* untuk ditandatangani oleh pimpinan perusahaan atau yang mewakili;
- Dalam hal *auditee* atau wakilnya menolak untuk diaudit atau menolak membantu kelancaran audit, Ketua Tim menyerahkan surat penolakan dan/atau tidak membantu kelancaran audit untuk ditandatangani oleh pimpinan perusahaan atau yang mewakili;

- Dalam hal *auditee* atau wakilnya menolak menandatangani surat penolakan dan/atau tidak membantu kelancaran audit, menandatangani berita acara penolakan menyimpan data audit sampai dengan dikembalikan kepada pihak terkait;
- Melakukan pengujian terhadap pelaksanaan Struktur Pengendalian Intern (SPI);
- Mengusulkan ruang lingkup audit kepada Pengendali Teknis;
- Dalam hal dilakukan pencacahan fisik, Ketua Tim menyerahkan surat pemberitahuan pencacahan fisik sediaan barang;
- Dalam hal dilakukan pencacahan fisik, Ketua Tim mengikuti pencacahan fisik sediaan barang
- Dalam hal dilakukan pencacahan fisik, Ketua Tim menyetujui dan menandatangani Berita Acara pencacahan fisik sediaan barang;
- Menyetujui Kertas Kerja Audit (KKA) yang dibuat oleh auditor;
- Apabila diperlukan, membuat surat konfirmasi kepada pihak ketiga;
- Apabila diperlukan, melakukan konfirmasi lisan dengan pihak ketiga;
- Melakukan konsultasi secara periodik dengan Pengendali Teknis dan Pengawas Mutu;
- Dalam hal terjadi pelimpahan tugas tim audit, Ketua Tim membuat laporan kemajuan kepada Pengendali Teknis dan membuat berita acara serah terima pekerjaan;
- Apabila diperlukan dapat melakukan tindakan pengamanan;
- Dalam hal penghentian audit, Ketua Tim menyetujui konsep dan menandatangani Berita Acara Penghentian Audit (BAPA);

- Membuat dan menandatangani Daftar Temuan Sementara (DTS);
- Melaksanakan pembahasan akhir sebagai Ketua Tim;
- Menyetujui dan menandatangani Berita Acara Hasil Audit sebagai Ketua Tim;
- Menyusun konsep dan menandatangani Laporan Hasil Audit (LHA).

3) Pengendali Teknis, memiliki tugas :

- Mendampingi Pengendali Mutu memberi pengarahan persiapan audit;
- Mengkaji dan menandatangani RKA
- Mengkaji dan merekomendasikan program audit sesuai dengan obyek audit;
- Melakukan supervisi kepada Ketua Tim dalam penilaian SPI *auditee*;
- Mempresentasikan rencana pelaksanaan audit mengenai ruang lingkup audit kepada Pengawas Mutu;
- Mengkaji Kertas Kerja Audit (KKA) yang diajukan oleh Ketua Tim;
- Melaksanakan supervisi dalam bentuk konsultasi di dalam pelaksanaan audit kepada Ketua Tim;
- Mengevaluasi realisasi RKA;
- Dalam hal terjadi pelimpahan tugas tim audit, Pengendali Teknis membuat laporan kemajuan kepada Pengawas Mutu dan membuat berita acara serah terima pekerjaan;
- Dalam hal penghentian audit, Pengendali Teknis mengkaji dan menandatangani Berita Acara Penghentian Audit (BAPA);
- Mengkaji dan menandatangani Daftar Temuan Sementara (DTS);
- Melaksanakan pembahasan akhir sebagai Pengendali Teknis;

- Menyetujui dan menandatangani Berita Acara Hasil Audit (BAHA) sebagai Pengendali Teknis;
 - Mengkaji dan menandatangani Laporan Hasil Audit (LHA).
- 4) Pengendali Mutu, memiliki tugas:
- Memberikan pengarahan atas penugasan tim audit tentang kegiatan audit dan/atau kegiatan lainnya yang berhubungan dengan audit;⁵⁷
 - Menyetujui dan menandatangani RKA;
 - Menyetujui program audit sesuai dengan obyek audit;
 - Menetapkan ruang lingkup audit;
 - Mengawasi dan mengarahkan pelaksanaan audit dalam bentuk konsultasi di dalam pelaksanaan audit kepada Pengendali Teknis dan Ketua Tim;
 - Mengevaluasi realisasi RKA;
 - Dalam hal terjadi pelimpahan tugas tim audit, Pengendali Mutu membuat laporan kemajuan kepada Kepala Inspektorat dan membuat berita acara serah terima pekerjaan;
 - Dalam hal penghentian audit, Pengendali Mutu menyetujui dan menandatangani Berita Acara Penghentian Audit (BAPA);
 - Menyetujui dan menandatangani Daftar Temuan Sementara (DTS);
 - Melaksanakan pembahasan akhir sebagai Pengendali Mutu;
 - Menyetujui dan menandatangani Berita Acara Hasil Audit (BAHA) sebagai Pengendali Mutu;
 - Menyetujui dan menandatangani Laporan Hasil Audit.

Eselenoring

- (1) Eselonering Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng terdiri dari :
- a. Inspektur Kabupaten, Pejabat Struktural Eselon II-B;
 - b. Sekretaris, Pejabat Struktural Eselon III-A;
 - c. Inspektorat Pembantu, Pejabat Struktural Eselon III-A ;
 - d. Kepala Sub Bagian, Pejabat Struktural Eselon IV-A ; dan
 - e. Kelompok Jabatan Fungsional
- (2) Pengangkatan dan pemberhentian Pejabat Struktural dan Fungsional di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng dilakukan oleh Bupati;

5.1.2 Profil Responden

Responden pada penelitian ini merupakan pegawai yang terdapat dalam Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Profil responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Profil responden disajikan sebagai berikut :

5.1.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita, dapat ditunjukkan pada tabel 5.1

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	Laki Laki	24	48%
2	Perempuan	26	52%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, menunjukkan bahwa ada 50 responden

dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 24 (48%) responden laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 26 (52%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebagai proporsi yang lebih besar dibanding jenis kelamin laki-laki. Ini menandakan perempuan banyak peran dalam mengaudit.

5.1.2.2. Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi lima kelompok interval usia yaitu usia 11 – 20 Tahun, 21-30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun, dapat ditunjukkan pada tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	11 - 20	1	2,0%
2.	21 – 30	8	16,0%
3.	31 – 40	11	22,0%
4.	41 – 50	22	44,0%
5.	51 - 60	8	16,0%
	Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, menunjukkan bahwa ada 50 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 1 (2,0%) responden berusia antara 11 – 20 tahun; 8 (16,0%) responden berusia antara 21 – 30 tahun ; terdapat sebanyak 11 (22,0%) responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 22 (44,0%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 8 (16,0%) responden berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden pada usia antara 41 - 50 tahun yaitu usia yang sudah memiliki

banyak pengalaman dalam mengaudit.

5.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu S2 (Pasca Sarjana), S1 (Sarjana), Diploma/Sarjana Muda, SLTA/Sederajat, dapat ditunjukkan pada tabel 5.3

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S2 (Pasca Sarjana)	11	22,0 %
2.	S1 (Sarjana)	33	66,0%
3.	Diploma/Sarjana Muda	1	2,0%
4.	SLTA/Sederajat	5	10,0%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menunjukkan bahwa ada 50 responden dalam penelitian ini, terdapat terdapat sebanyak 11 (22,0%) responden berpendidikan S2 (Pasca Sarjana), terdapat sebanyak 33 (66,0%) responden berpendidikan S1 (Sarjana), terdapat sebanyak 1 (2,0%) responden berpendidikan Diploma/Sarjana Muda, dan terdapat sebanyak 5 (10,0%) responden berpendidikan SLTA/Sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng mayoritas merupakan lulusan S1 (Sarjana). Artinya tingkat pendidikan sudah tinggi sebagai audit di Kabupaten Bantaeng.

5.1.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan mengenai jawaban responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan tanggapan dari 50 orang

responden tentang variabel penelitian, berikut akan diuraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik.

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert sebagai skala pengukuran. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan Three Box Method (Augusty Ferdinand, 2006), sebagai berikut:

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\%F \times 1) / 5 = (50 \times 1) / 5 = 50 / 5 = 10$$

$$\text{Batas atas rentang skor} : (\%F \times 5) / 5 = (50 \times 5) / 5 = 250 / 5 = 50$$

Menurut Augusty Ferdinand (2006), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 5. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 10 - 50 Dengan menggunakan Three Box Method maka rentang sebesar 40 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 13,33 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

10 – 23,33 : Rendah

23,34 – 36,66 : Sedang

36,67 – 50 : Tinggi

Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) :

Tabel 5.4
Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0	7	13	19	11	184	36,8	tinggi
2	Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resikonya	3	6	17	17	7	169	33,8	sedang
3	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	1	3	24	17	5	162	32,4	sedang
4	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi	0	4	20	20	6	178	35,6	sedang
5	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	2	4	16	19	9	179	35,8	sedang
Jumlah							872	174,4	
Indeks X ₁							174,4	34,88	sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan budaya organisasi yakni: 1 Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan 2. Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resikonya, 3. Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim, 4. Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi 5.

Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya terlihat ada yang sangat mencolok dan berada pada skala tinggi. Yakni Pernyataan pada point pertama saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan dengan skala jumlah 184 dan indeks 36,8. atau 2 orang (4%) yang menyatakan kurang setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 24 (48%) orang menjawab sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Pada variabel (X1) indikator pertama (Inovasi dan keberanian mengambil resiko) dengan pernyataan “ Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung risikonya. Terlihat 32 orang (64%) yang menyatakan setuju, dan 18 orang (34%) yang menyatakan sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Pada variabel (X1) indikator kedua (Orientasi tim) dengan pernyataan “ saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim. Terlihat 21 orang (42%) yang menjawab setuju, dan 29 orang (58%) orang yang menjawab sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Pada variabel (X1) indikator kedua (Orientasi tim) dengan pernyataan “ Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi. Terlihat 30 orang (60%) yang memberikan pernyataan setuju, dan 20 orang (40%) yang memberikan jawaban sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Variabel variabel (X1) indikator ketiga (Keagresifan) dengan pernyataan “ Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya. Terlihat 1 Orang (2%) yang menjawab tidak setuju, 2 orang (4%) yang menjawab kurang setuju, 35 orang (70%) yang menjawab setuju, dan 12 orang yang memberikan jawaban sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Berdasarkan dengan uraian tabel di atas terlihat anggapan yang lebih menonjol yakni pada variabel (X1) indikator pertama pada poin pernyataan terkait dengan Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan. Mayoritas responden menyampaikan pendapatnya jika penciptaan ide-ide yang inovatif dalam bekerja telah dipahami dengan baik, tetapi dari hasil penelitian ini menyiratkan bahwa budaya organisasi masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Independensi (X₂)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pernyataan untuk variabel

Independensi (X₂) :

Tabel 5.5
Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel
Independensi (X₂)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari usaha manajerial untuk menentukan kegiatan yang akan diperiksa	0	5	17	21	7	180	36,0	sedang
2	Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari pembatasan pemeriksaan pada kegiatan catatan orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan	1	4	15	22	8	182	36,4	sedang
3	Pelaporan yang saya lakukan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu	1	7	20	18	4	167	33,4	sedang
4	Pelaksanaan pemeriksaan yang saya lakukan aktif bekerja sama dengan pihaklain yang berkaitan selama proses pemeriksaan akuntan	5	12	21	10	2	142	28,4	sedang
5	Pelaporan yang saya lakukan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dan laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi	0	6	27	16	1	162	32,4	sedang
Jumlah							833	166,6	
Indeks X ₂							166,6	33,32	sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada Variabel (X₁) indikator pertama (Bebas dari intervensi manajerial)

dengan pernyataan “ Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari usaha manajeria

untuk menentukan kegiatan yang akan diperiksa”. terdapat 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) yang menyatakan tidak setuju, 5 orang (10%) yang menyatakan kurang setuju, 36 orang (72%) yang menyatakan setuju, dan 7 orang (14%) yang memberikan pernyataan sangat setuju dari 50 orang responden yang ada.

Pada variabel (X2) indikator pertama (bebas dari intervensi manajerial dengan pernyataan “ Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari pembatasan pemeriksaan pada kegiatan catatan orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan “. Terdapat 2 orang (4%) yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) yang menyatakan kurang setuju, 39 orang (78%) yang menyatakan setuju, dan 8 orang (16%) yang memberikan pernyataan sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Pada Variabel (X2) indikator kedua (Bebas dari Intervensi pihak lain) dengan pernyataan “ Pelaporan yang saya lakukan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu”. Terdapat 1 orang (2%) responden yang menyatakan tidak setuju, 1 orang (2%) yang menjawab kurang setuju, 29 orang (40%) yang menyatakan setuju, dan 19 orang (39%) yang memberikan pernyataan sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Pada variabel (X2) indikator kedua (Bebas dari intervensi pihak lain) dengan pernyataan “ Pelaksanaan pemeriksaan yang saya lakukan aktif bekerjasama dengan pihak lain yang berkaitan selama proses pemeriksaan

akuntan”. Terdapat 30 orang (60%) yang memberikan pernyataan setuju, 20 orang (40%) yang memberikan pernyataan sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Pada variabel (X2) indikator ketiga (Bebas dari usaha-usaha pihak lain) dengan pernyataan “ Pelaporan yang saya lakukan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dan laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi”. Terdapat 3 orang (6%) yang menyatakan kurang setuju, 25 orang (50%) yang memberikan pernyataan setuju, dan 22 orang (44 %) yang memberikan pernyataan sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan independensi terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa independensi yang dimiliki oleh Inspektorat Kabupaten Bantaeng ditanggapi sebagai hal yang wajar.

Tanggapan yang lebih menonjol pada poin pernyataan terkait dengan pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari pembatasan pemeriksaan pada kegiatan catatan orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan, mayoritas responden menyampaikan pendapatnya jika pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari pembatasan pemeriksaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyiratkan bahwa independensi masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel Komitmen (X_3)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pernyataan untuk variabel

Komitmen (X_3) :

Tabel 5.6
Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel
Komitmen (X_3)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai saling memberikan informasi kepada pegawai lain jika ada informasi mengenai kantor	5	7	24	11	3	150	30,0	sedang
2	Saya sebagai pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng	0	11	20	17	2	160	32,0	sedang
3	Saya bersedia untuk bekerja ekstra agar Inspektorat Daerah Kab. Bantaeng berhasil dan sukses dalam menjalankan Tugas dan tanggung jawabnya.	2	8	23	14	3	158	31,6	sedang
4	Saya sangat peduli dengan setiap permasalahan yang dihadapi di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng	0	2	20	23	5	181	36,2	sedang
5	Saya merasa tidak berkomitmen jika saya tidak memberikan kemampuan saya secara profesional untuk Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng	2	8	18	15	7	167	33,4	sedang
Jumlah							816	163,2	
Indeks X_3							163,2	32,64	sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada tabel di atas variabel (X3) indikator pertama (Keterbukaan) dengan pernyataan “ Pegawai saling memberikan informasi kepada pegawai lain jika ada informasi mengenai kantor “. Terdapat 26 orang (52%) yang memberikan pernyataan setuju, dan 24 orang (48%) yang menyatakan sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Pada variabel (X3) indikator kedua (Empati) dengan pernyataan “ Saya sebagai pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng”. Terlihat ada 1 orang (2%) responden yang menjawab kurang setuju, 5 orang (10%) responden yang menjawab setuju, dan 44 orang (55%) respondeng yang menyatakan sangat setuju.

Pada variabel (X3) indikator ketiga (sikap positif) dengan pernyataan “ Saya bersedia untuk bekerja ekstra agar Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng berhasil dan sukses dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya” Terlihat 16 orang (32%) responden yang memberikan pernyataan setuju, dan 34 orang (68%) responden yang memberikan pernyataan sangat setuju.

Pada variabel (X3) indikator kedua (Empati) dengan pernyataan “ saya sangat peduli dengan setiap permasalahan yang dihadapi di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng”. Terdapat 27 orang (54%) responden yang memberikan pernyataan setuju, dan 23 orang (46%) responden yang menyatakan sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Pada variabel (X3) indikator ketiga (sikap positif) dengan pernyataan “ Saya merasa tidak berkomitmen jika saya tidak memberikan kemampuan saya secara profesional untuk Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng”. Terlihat 1

orang (2%) responden yang menyatakan tidak setuju, 3 orang (6%) responden yang menyatakan kurang setuju, 35 orang (70%) responden yang menyatakan setuju, dan 11 orang (22%) responden yang memberikan pernyataan sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan komitmen terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai yang dimiliki oleh Inspektorat Kabupaten Bantaeng ditanggapi sebagai hal yang wajar.

Tanggapan yang lebih menonjol pada poin pernyataan terkait dengan kepedulian dengan setiap permasalahan yang dihadapi di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng, mayoritas responden menyampaikan pendapatnya kepedulian dengan setiap permasalahan yang dihadapi di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng telah dipahami dengan baik.

Tetapi dari hasil penelitian ini menyiratkan bahwa komitmen masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) :

Tabel 5.7
Analisis Deskriptif Item Pernyataan Untuk Variabel
Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya jarang melakukan kesalahan pada setiap pekerjaan	0	6	21	21	2	169	33,8	sedang
2	Saya selalu teliti ketika bekerja	1	5	30	13	1	158	31,6	sedang
3	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu	0	4	22	22	2	172	34,4	sedang
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0	6	25	17	2	165	33,0	sedang
5	Saya selalu datang tepat waktu	1	5	22	18	4	169	33,8	sedang
Jumlah							833	166,6	
Indeks Y							166,6	33,32	sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada variabel (Y) indikator pertama (kualitas) dengan pernyataan “saya jarang melakukan kesalahan pada setiap pekerjaan”. Terdapat 2 orang (4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (6%) responden yang menyatakan tidak setuju, 6 orang (12%) responden yang menyatakan kurang setuju, 30 orang (60%) yang menyatakan setuju, dan 9 orang (18%) responden yang menjawab sangat setuju dari 50 responden yang ada.

Pada variabel (Y) indikator pertama (kualitas) dengan pernyataan “saya selalu teliti ketika bekerja” Terlihat 3 Orang (6%) responden yang menyatakan

kurang setuju, 30 orang (60%) responden menyatakan setuju, dan 17 orang (34%) responden yang memberikan pernyataan sangat setuju.

Pada variabel (Y) indikator kedua (kuantitas) dengan pernyataan “ saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu “ Terdapat 1 orang (2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 7 orang (14%) responden yang menyatakan kurang setuju, 24 orang (48%) responden yang menyatakan setuju, dan 18 orang (36%) responden yang memberikan pernyataan sangat setuju.

Pada variabel (Y) indikator kedua (kuantitas) dengan pernyataan “ saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target “.Terdapat 3 orang (6%) responden yang menyatakan kurang setuju, 32 orang (64%) responden yang menyatakan setuju, dan 15 orang (30%) responden yang memberikan pernyataan sangat setuju.

Pada variabel (Y) Kinerja ASN indikator ketiga (waktu) dengan pernyataan “ saya selalu datang tepat waktu “ Terdapat 3 orang (6%) responden yang menyatakan tidak setuju, 3 orang (6%) responden yang menyatakan kurang setuju, 31 orang (62%) responden yang menyatakan setuju, dan 13 orang (26%) yang memberikan pernyataan sangat setuju dari 50 orang responden yang ada.

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden terhadap lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kinerja pegawai terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh Inspektorat Kabupaten Bantaeng ditanggapi memadai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tanggapan yang lebih menonjol pada poin pernyataan terkait dengan kemampuan menyelesaikan semua

pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menyampaikan pendapatnya tentang kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu yang nyata dalam meningkatkan kinerja. Tetapi dari hasil penelitian ini menyiratkan bahwa kinerja pegawai masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

5.1.4 Uji Instrumen

5.1.4.1. Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau validnya suatu kuisisioner. Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 , maka kuisisioner sebagai alat pengukur dikatakan valid.

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 5.8
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13,96	8,366	,572	,772
X1.2	14,26	7,666	,636	,752
X1.3	14,20	9,102	,546	,780
X1.4	14,08	8,851	,631	,758
X1.5	14,06	8,180	,580	,770

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel budaya organisasi adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuisisioner selanjutnya

dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

2. Variabel Independensi (X_2)

Tabel 5.9
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13,06	6,262	,620	,670
X2.2	13,02	6,020	,618	,669
X2.3	13,32	6,385	,547	,697
X2.4	13,82	6,640	,394	,760
X2.5	13,42	7,514	,444	,734

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel independensi adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

3. Variabel Komitmen (X_3)

Tabel 5.10
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13,32	6,140	,351	,652
X3.2	13,12	6,393	,434	,611
X3.3	13,16	6,056	,452	,601
X3.4	12,70	6,418	,536	,579
X3.5	12,98	5,898	,382	,639

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel komitmen adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation \geq

0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.11
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12,28	4,206	,419	,613
Y2	12,50	4,133	,495	,580
Y3	12,22	4,257	,452	,600
Y4	13,36	4,439	,350	,643
Y5	12,28	4,002	,390	,631

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel kinerja pegawai adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation \geq 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu kuisisioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016).Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha*>0,6, Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfha Croambach's	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0.804	Realibel
2	Independensi (X2)	0.752	Realibel

3	Komitmen (X3)	0.667	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.665	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan keempat variabel yang diatas terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier baik sederhana maupun berganda, diperlukan uji prasyarat / uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini merupakan salah satu syarat agar hasil estimasi model regresi tidak “Bias”..

5.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan Apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 5.13

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99660691
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,078
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

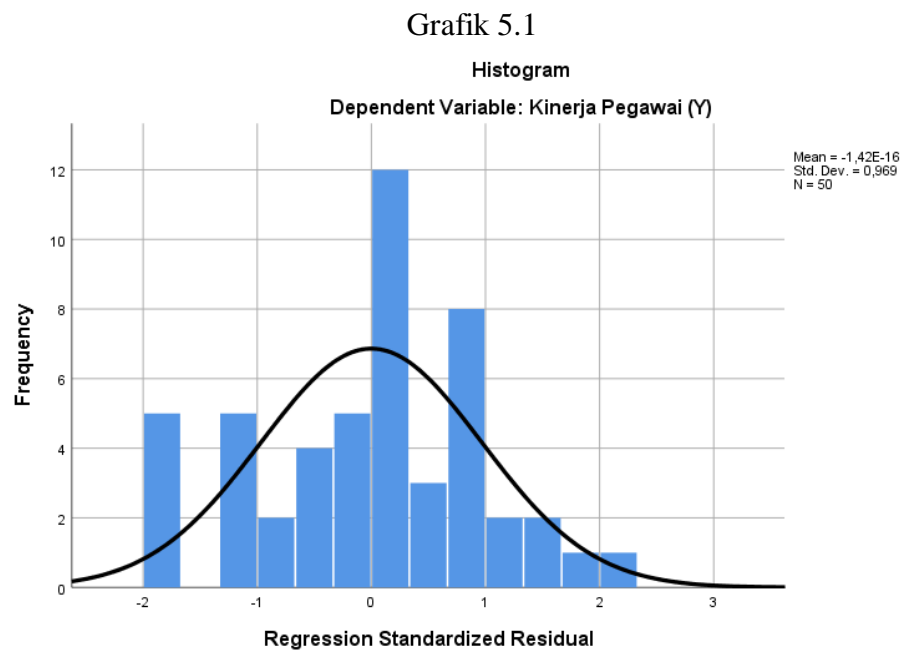
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)
 Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis memberikan bukti bahwa data berdistribusi normal, untuk melihat bahwa data tersebut berdistribusi normal terletak pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar (0.200) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ketahap pengujian selanjutnya.

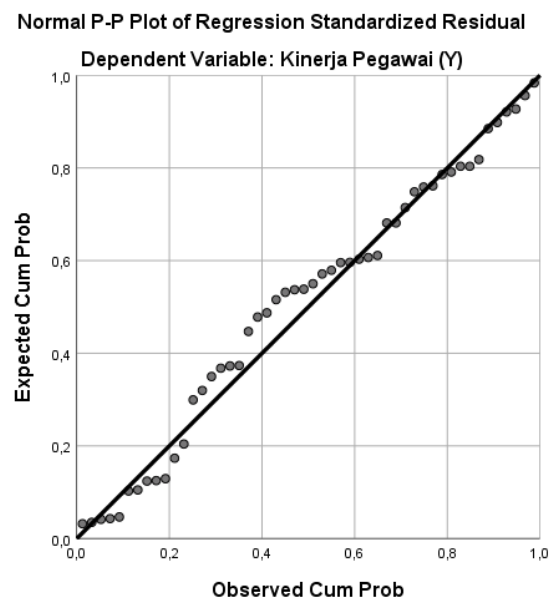
Hasil pengujian normalitas lainnya dapat di lihat pada grafik 5.1 dibawah ini:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada grafik di atas ini terlihat ada kurva yang berbentuk menyerupai lonceng, ini menunjukkan dari nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan output dibawah, terlihat bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Grafik 5.2



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

5.1.5.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksud untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai deviation from linearity Sig. > 0,05 maka ada hubungan linear secara signifikan anatar variabel X dengan variabel Y. Jika nilai deviation from linearity Sig.< 0,05 maka tidak ada hubungan linear secara signifikan

anatar avariabel X dengan variabel Y Berikut uji linearitas penelitian ini:

Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)

Tabel 5.14
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)	Between Groups	(Combined)	190,680	13	14,668	4,956	,000
		Linearity	68,196	1	68,196	23,043	,000
		Deviation from Linearity	122,484	12	10,207	3,449	,002
	Within Groups		106,540	36	2,959		
Total			297,220	49			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table diatas menunjukkan hasil uji linearitas pada output tabel Anova Table diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity sebesar 0,002. Artinya tidak terdapat hubungan linear antara variable kinerja (Y) dengan budaya organisasi (X1) karena nilai sig 0,002 < 0,05.

Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)

Tabel 5.15
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)	Between Groups	(Combined)	120,975	14	8,641	1,716	,097
		Linearity	71,715	1	71,715	14,242	,001
		Deviation from Linearity	49,259	13	3,789	,752	,701
	Within Groups		176,245	35	5,036		
Total			297,220	49			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table diatas menunjukkan hasil uji linearitas pada output tabel Anova Table diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity

sebesar 0,701. Artinya terdapat hubungan linear antara variable kinerja (Y) dengan independensi (X2) karena nilai sig 0,701 > 0,05.

Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)

Tabel 5.16
ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)	Between Groups	(Combined)	102,687	11	9,335	1,824	,084
		Linearity	11,037	1	11,037	2,156	,150
		Deviation from Linearity	91,650	10	9,165	1,790	,096
	Within Groups		194,533	38	5,119		
	Total		297,220	49			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table diatas menunjukkan hasil uji linearitas pada output tabel Anova Table diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity sebesar 0,096. Artinya terdapat hubungan linear antara variable kinerja (Y) dengan komitmen (X3) karena nilai sig 0,096 > 0,05.

5.1.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.00 (sepuluh) artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji, sedangkan jika nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10,00 (sepuluh) maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Tabel 5.17
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,553	2,158		3,037	,004		
	Budaya Organisasi (X1)	,238	,090	,342	2,634	,011	,849	1,178
	Independensi (X2)	,285	,105	,360	2,708	,009	,810	1,234
	Komitmen (X3)	,010	,104	,013	,100	,921	,899	1,112

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu budaya organisasi mempunyai nilai tolerance $0,849 > 0,10$; nilai tolerance independensi sebesar $0,810 > 0,10$ dan nilai tolerance komitmen $0,899 > 0,10$. Sedangkan nilai *Value Influence Factor* (VIF) budaya organisasi $1,178 < 10,0$; nilai *Value Influence Factor* (VIF) independensi $1,234 < 10,0$ dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) komitmen $1,112 < 10,0$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

5.1.6 Uji Hipotesis

5.1.6.1 Analisa Regresi Berganda

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.18
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,553	2,158		3,037	,004
	Budaya Organisasi (X1)	,238	,090	,342	2,634	,011
	Independensi (X2)	,285	,105	,360	2,708	,009
	Komitmen (X3)	,010	,104	,013	,100	,921

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 6,553 + 0,238X1 + 0,285X2 + 0,010X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 6,553 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2) dan Komitmen (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 6,553.
- 2) Nilai koefisien regresi 0,238 menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,238 (23,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi 0,285 menunjukkan bahwa jika variabel Independensi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar

0,285 (28,5%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

- 4) Nilai koefisien regresi 0,010 menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,010 (1,0%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

5.1.6.2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini untuk menguji secara terpisah atau parsial apakah variabel bebas Budaya Organisasi, Independensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini

berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.19
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,553	2,158		3,037	,004
	Budaya Organisasi (X1)	,238	,090	,342	2,634	,011
	Independensi (X2)	,285	,105	,360	2,708	,009
	Komitmen (X3)	,010	,104	,013	,100	,921

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,634 dengan signifikan sebesar 0,011 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,634 > 2,013$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.011 < 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) di terima dan (H_0) ditolak.
- 2) Pengaruh Independensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,708 dengan signifikan sebesar 0,009, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,708 > 2,013$) dan nilai signifikan lebih

besar dari 0,05 ($0.009 < 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2) di terima dan (H_0) ditolak.

- 3) Pengaruh Komitmen (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,100 dengan signifikan sebesar 0,921, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,100 < 2,013$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.921 > 0.05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3) ditolak dan (H_0) diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$ Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel lindependen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sif. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.20
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,884	3	33,961	7,998	,000 ^b
	Residual	195,336	46	4,246		
	Total	297,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($7,998 > 2,81$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi, Independensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (*degree of freedom*) $df1=3$ (jumlahvariabel independen) dan $df2 = (n-3-1) = 50-3-1$ diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,81.

c. Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R- Square (R²), Nilai R² sebaiknya berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel

independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 5.20

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.553	2.158		3.037	.004
	Budaya Organisasi (X1)	.238	.090	.342	2.634	.011
	Independensi (X2)	.285	.105	.360	2.708	.009
	Komitmen (X3)	.010	.104	.013	.100	.921

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.21

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.343	.300	2,061

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel diatas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.343 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Budaya Organisasi, Independensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,343 atau 34,3% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2) dan Komitmen (X3) sedangkan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

5.2 Pembahasan

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri perlu adanya kinerja dari pegawai yang baik. Beberapa faktor yang bisa meningkatkan atau mempengaruhi kinerja, antara lain budaya organisasi, independensi, dan komitmen pegawai itu sendiri.

Pelaksanaan Progran Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) tahun 2020 pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng terbagi atas 2 ruang lingkup sebagai berikut :

1. Pemeriksaan Reguler (Current Issues) : Pemeriksaan yang dilakukan terhadap Desa dan SKPD
2. Pemeriksaan Non Reguler

Pemeriksaan non reguler terdiri dari :

 - a. Pemeriksaan khusus tujuan tertentu
 - Pemeriksaan dana BOS
 - Pemeriksaan Laporan Pertanggungjawaban SKPD
 - Pemeriksaan atas perintah langsung pimpinan
 - Pemeriksaan Opname Kas, Bank, dan barang persediaan
 - b. Pemeriksaan kasus pengaduan Masyarakat
 - Pemeriksaan kasus permohonan izin cerai
 - Pelanggaran Disiplin
 - Kasus-kasus lainnya.

Realisasi pelaksanaan Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) tahun 2020 dapat

dilihat pada tabel berikut :

5.2.1 Tabel 1
Realisasi program kerja pengawasan tahunan tahun 2020
Per 31 Desember 2020

No	Uraian Pemeriksaan	Target		Realisasi		Ket.
1.	Pemeriksaan khusus		Kasus	26	Kasus	
	- Pemeriksaan perceraian	-	-	21	Kasus	
	- Pemeriksaan pengaduan	-	-	5	Kasus	
2.	Pemeriksaan Internal secara berkala		Obrik	109	Obrik	
	- Pemerikdaan ADD	-	46	34	Obrik	
	- Pemeriksaan SKPD	-	38	29	Obrik	
	- Pemeriksaan Dana BOS	-	5	7	Obrik	
	- Pemeriksaan Opname	-	38	39	Obrik	
3.	Pemeriksaan khusus tujuan tertentu		Obrik	151	Obrik	
	- Pemeriksaan reviu	-	-	9	Obrik	
	- Pemeriksaan atas permintaan pimpinan	-	-	60	Obrik	
	- Pemeriksaan Bumdes, Monev dan Pemeriksian fisik	-	-	82	Obrik	
	Jumlah			286		

Sumber data Laporan PKPT 2020

Pada tabel di atas digambarkan bahwa target pemeriksaan untuk tahun 2020 untuk pemeriksaan kasus realisasi 26 dari target yang tidak bisa ditetapkan sebelumnya, Pemeriksaan Internal secara berkala dengan jumlah realisasi sebanyak 109 obrik dan tidak bisa ditetapkan target sebelumnya, serta pemeriksaan khusus tujuan tertentu sebanyak 151 obrik sehingga jumlah keseluruhan realisasi adalah 286 kasus /obrik pemeriksaan.

Untuk ralisasi pemeriksaan dan penyelesaian Laporan Hasil pemeriksaan (LHP) pada pemeriksaan PKPT Tahun 2020 untuk Desa dan non Desa, Pemeriksaan HPS dan pemeriksaan khusus tahun anggaran 2020

sebagaimana dapat digambarkan dan dilihat pada tabel berikut :

5.2.2 Tabel 2
Rekapitulasi Penyelesaian Laporan Hasil Pemeriksaan
Per 31 Desember 2020

No	Tim	Jumlah SPT	Jumlah Obrik/LHP	LHP		Jumlah LHP	% Realisasi LHP	Ket.
				Rampung	Blm.Rampung			
1	Ket. Tim I	5	3	2	1	3	66,67	
2	Ket. Tim II	16	23	16	7	23	65,22	
3	Ket. Tim III	11	14	12	2	14	85,71	
4	Ket. Tim IV	22	30	26	4	30	86,67	
5	Ket. Tim V	24	32	23	9	32	71,88	
6	Ket. Tim VI	22	27	19	8	27	70,37	
7	Ket. Tim VII	15	17	8	9	17	47,06	
8	Ket. Tim VIII	21	29	21	8	29	72,41	
9	Ket. Tim IX	11	15	15	0	15	100,00	
10	Ket. Tim X	9	16	14	2	16	87,00	
11	Ket. Tim XI	11	18	14	4	18	77,78	
	Jumlah	167	224	169	55	224	75,45	

Sumber data Laporan Tahunan 2020

Dari tabel di atas dapat digambarkan bahwa jumlah Surat perintah Tugas (SPT) sebanyak 167 dari 11 ketua tim, dan 224 jumlah obrik pemeriksaan. Sedangkan Laporan hasil Pemeriksaan yang rampung atau dapat terselesaikan sebanyak 169 (75,45%) LHP, dan laporan hasil pemeriksaan yang belum rampung sebanyak 55 (24,55%) LHP. Sehingga realisasi LHP sebesar 75,45%.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Budaya Organisasi sebagai (X1), Independensi Sebagai (X2), dan Komitmen sebagai (X3), sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2), dan Komitmen (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

5.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan kerangka teori yang dibangun, variabel budaya organisasi (X1) dengan 3 indikator yakni inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi tim dan keagresifan, berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel budaya organisasi berkoefisien positif dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,634 > 2,013$) dan nilai signifikan $0.011 < 0.05$. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bagus budaya organisasi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng akan menambah kinerja pegawainya. Atas pernyataan yang telah diberikan.

Hasil pertanyaan penelitian, bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng menyatakan bahwa, semakin baik Budaya yang dimiliki organisasi baik itu dari segi inovasi, orientasi dan keagresifan pegawai maka akan semakin meningkatkan Kinerja. Hal ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka manajemen tingkat pimpinan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng harus menanamkan nilai budaya organisasi kepada masing-masing pegawainya terutama pada fungsional auditornya.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa dari segi budaya organisasi di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng sudah cukup baik, dimana terlihat bahwa semua indikator variabel Budaya Organisasi dijalankan dengan baik seperti menciptakan ide-ide yang inovatif, bertanggung jawab, kerja sama tim, loyalitas dan siap menerima tantangan dalam penugasan selanjutnya yang telah diberikan oleh pimpinan.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya indikasi kelemahan pada aspek tersebut Adapun dari hasil olah data pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hasil 2 penelitian sebelumnya seperti Hanna dan Firnanti (2013), Arumsari dan Budiarta (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

5.2.2 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng.

Variabel Independensi diukur dengan tiga indikator yakni bebas dari intervensi manajeria, bebas dari intervensi pihak lain, dan bebas dari usaha-usaha pihak lain. Hasil uji t menunjukkan variabel independensi berkoefisien positif nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,708 > 2,013$) dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa independensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bagus independensi pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng akan menambah kinerja pegawainya.

Kondisi ini menggambarkan bahwa seorang Auditor dapat memposisikan diri dalam situasi apapun yaitu harus memiliki pendirian yang bulat dan jujur disebabkan Auditor dalam melaksanakan tugasnya merupakan untuk kepentingan umum sehingga hasil audit yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan. Independensi bermakna bahwa seorang Auditor tidak dapat dengan mudah dipengaruhi oleh pihak manapun sehingga hasil audit dapat menunjukkan hasil yang objektif, adapun sebagai pihak yang di audit belum merasakan bahwa Auditor dalam mengaudit belum bersifat objektif disebabkan masih seringnya dijumpai kebijakan yang dapat mempengaruhi proses dan hasil audit dari masing-masing pimpinan dan pemahaman antara sesama Auditor dalam suatu tim audit yang berbeda-beda dalam menangani suatu kasus.

Berdasarkan hasil penelitian ini bermakna bahwa seorang Auditor dalam melakukan audit sepenuhnya independen, seorang Auditor diangkat oleh pimpinan pada unit wilayah pemerintah yang diaudit atau wilayah pengawasannya sehingga terkadang ancaman mutasi dan atau tekanan lainnya menjadi hambatan bagi seorang Auditor dalam melakukan audit sesuai standar yang ditetapkan. Sikap independensi seorang Auditor tergantung pada objek yang diaudit, biasanya jika yang diaudit

merupakan *high manajemen* dan merupakan pihak yang menentukan pola karier Auditor kemudian hasil audit awal menunjukkan banyak kelemahan dan dapat mengganggu zona nyaman pihak *high manajemen*, maka independensi seorang Auditor akan sulit ditemukan pada kondisi tersebut sehingga hasil audit akhir nantinya bisa saja berbeda dengan hasil audit awal atau tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya karena tingginya tekanan dalam menetapkan hasil audit.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Moch Nizar Akbar (2015), dengan judul “Pengaruh independensi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor.”, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa (1) independensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor (2) profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor (3) independensi dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.

5.2.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng.

Variabel komitmen (X3) dengan 3 indikator yakni keterbukaan, empati dan sikap positif. Pada Variabel Komitmen (X3) indikator pertama (Keterbukaan) dengan pernyataan Pegawai saling memberikan informasi pegawai lain jika ada. Terlihat 26 orang (52%) yang memberikan pernyataan setuju dan 24 orang (48%) yang memberikan pernyataan sangat setuju.

Pada Variabel Komitmen (X3) indikator kedua (Empati) dengan 2

pernyataan, 1. pernyataan saya sebagai pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng. Terlihat 1 orang (2%) menjawab kurang setuju, 5 orang menjawab setuju(10%), dan 44 (88%) menjawab sangat setuju. 2. Pernyataan saya bersedia untuk bekerja keras agar inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng berhasil dan sukses dalam menjaankan tugas dan tanggung jawabnya. Terlihat 16 orang (32 %) menjawab setuju, dan 34 orang (68%) yang menjawab sangat setuju. 3. saya sangat peduli dengan setiap permasalahan yang dihadapi di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Terlihat 27 orang (54%) yang menjawab setuju, dan 23 orang (46%) yang menjawab sangat setuju.

Pada Variabel Komitmen (X3) Indikator ketiga (sikap positif) dengan pernyataan saya merasa tidak berkomitmen jika saya tidak memberikan kemampuan saya secara profesional untuk inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng. Terlihat 1 orang (2%) yang menjawab tidak setuju, 3 Orang (6%) menjawab kurang setuju, 35 oarang (70%) yang menjawab setuju, dan 11 Orang (22%) menjawab sangat setuju.

Hasil uji t menunjukkan variabel komitmen berkoefisien positif $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,100 < 2,013$) dan nilai signifikan $0.921 > 0.05$. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa komitmen kurang memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Hal ini disebabkan 3 (tiga) indikator pernyataan yang dijadikan pada variabel komitmen yaitu :

1. Pegawai saling memberikan informasi kepada pegawai lain jika ada

informasi mengenai kantor dimana pada kenyataannya terdapat 12 orang (24%) responden non PNS yang berlatar belakang pendidikan S1. 5 orang dan 7 orang berlatar belakang pendidikan SMA. Sehingga untuk pengalaman kerja dan mengusulkan ide-ide belum dapat dilakukan dan diterima.

2. Pernyataan saya sebagai pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Dimana pada kenyataannya masih terdapat 4 orang (8%) responden yang berlatar belakang pendidikan S1 dan pegawai baru di Inspektorat daerah Kabupaten Bantaeng sehingga yang belum sepenuhnya dapat melaksanakan tugas dengan dengan baik
3. Pernyataan saya merasa tidak berkomitmen jika saya tidak memberikan kemampuan saya secara profesional untuk Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Namun pada kenyataannya terdapat 14 orang (28%) responden yang berlatar belakang pendidikan SMA dan D3 sebanyak 2 orang, dan selebihnya belum diangkat menjadi auditor dan juga belum pernah mengikuti diklat pendidikan substantif sehingga biasanya belum dapat memberikan komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Atas dasar ini maka komitmen menjadi pertimbangan untuk dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit et al (2017) menunjukkan bahwa **komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

5.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi dan Komitmen secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh Budaya Organisasi, Independensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng menunjukkan adanya pengaruh. Hasil uji F menunjukkan koefisien positif $F_{hitung} > F_{tabel}$, (7,998 > 2,81) dan nilai sig 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Independensi dan Komitmen secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan dapat memberikan kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik diharapkan semua pekerjaan dapat diselesaikan dan memberi hasil kerja sesuai yang diharapkan.

Hal ini berarti ketiga variabel Budaya Organisasi, independensi, dan komitmen terbukti bahwa semakin tinggi budaya organisasi, independensi, dan komitmen yang diberikan kepada pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng maka semakin tinggi pula kualitas kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini dapat juga bermakna bahwa budaya organisasi, independensi dan Komitmen yang dimiliki seorang pegawai saling berkaitan satu sama lain dalam menunjang pelaksanaan audit untuk mendapatkan hasil kinerja yang tinggi dan berkualitas, jika seorang pegawai memiliki budaya organisasi yang kurang, independensi dan komitmennya lemah dalam melakukan pemeriksaan maka hasil kinerja dalam melakukan audit yang dihasilkan tidak akan maksimal, jika ada satu saja yang lemah maka akan mempengaruhi keseluruhan hasil kinerja karena pengaruh yang dihasilkan ke tiga variabel tersebut bergerak secara simultan terhadap kualitas kerja dalam melakukan pemeriksaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Winda Hapsari B. Tahun 2018** yang menyatakan bahwa *Independensi auditor, Komitmen organisasi, integritas auditor dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.*

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan serta mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Independensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja serta mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
- c. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial Komitmen kurang berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
- d. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, independensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.,brarti model regresi dapat digunakan dalam memprediksi kinerja.

1.2. Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Disarankan untuk masa yang akan datang kepada pimpinan agar pegawai terus memperhatikan Inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi tim, dan keagresifan para Aparat Sipil Negara (ASN) agar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Disarankan agar Independensi para Pegawai Negeri Sipil tetap menjadi perhatian pimpinan dalam melakukan audit, dimana dalam pelaksanaan audit, seorang auditor harus menerapkan lima konsep utama salah satunya adalah Independensi.
3. Komitmen kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. Diharapkan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Jadi diharapkan para pegawai untuk memperhatikan komitmen di Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng.
4. Disarankan kepada para peneliti selanjutnya agar mencari variabel-variabel yang menyangkut sumber daya manusia yang juga ikut mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Syauta et al (2012), *sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang menentukan keberhasilan organisasi.*
- Armstrong (1990), *MSDM adalah suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.*
- Mu'tayunah (2017) tentang *"Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Masyarakat dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Intervening Pada Pelayanan Umum di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang.*
- Martono (2018) tentang *"Pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng Dan Daerah Istimewa Yogyakarta".*
- Rosdyanti (2020) tentang *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur.*
- Firman (2020) tentang *"Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (Persero) Makassar.*
- Baisary, R. P. (2013). *Pengaruh Integritas, Obyek tivitias Kerahasiaan, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPK) Provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis , I (1), 123-134.*
- Dr. H. Yuskar, S. M. (2011). *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Big Four yang Berafiliasi di Indonesia Tahun 2011).*
- Simposium Nasional Akuntansi XIV Aceh , 1-21. Firnanti, E. H. (2013). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. Jurnal Bisnis dan Akuntansi , XV (1), 13-28. Jogi, C. R. (2015).*
- Arifin, R. 2013. *Perilaku Organisasi.* Malang: Bayu Media

- Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, James L., John M, Ivansevich. dan James H. Donnelly, Jr. 2011. *Organisasi, perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju.
- Arikunto, S. 2002. *Pengaruh Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta.
- As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta. Liberty.
- Djamarah, S.B dan Zain A. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta Rika Cipta.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Semarang Badan Penerbit UNDIP.
- Handayaniingrat, S. 2013. *Pengantar studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung..
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2011. *Educational Administrations: Theory, Research, and Practice (6th ed, international edition)*. Singapore: McGraw Hill Co.
- Jalal, F. 2015. *Kebijakan Pendidikan dalam Profesionalisasi Pendidik dan Tenaga kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Jogiyanto. 2013. *Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Menurut R.K. Mautz (1961:204) pengertian Independensi adalah : *“Independence is an essential auditing standart because the opinion of the independent accountant is furnished for the pupose of adding justified credibility to financial statement which are primarily the resepresentations of management. If the accountant were not independent of the management of his clients, his opinion would add nothing”*.

Menurut Rivai (2004:304) *Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja*

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2013. *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta: Balai Pustaka.

Komaruddin. 2010. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Manullang, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Martoyo, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.

Nasution. 2013. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara..

Nurdin, S. 2015. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat: Quantum Teaching.

Paramita, B. 2014. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Prasetya, Irawan, 2014, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, STIA LAN Pres, Jakarta

Rahman, dkk. 2015. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alqaprint Jatinangor.

Robbins, Stephen P. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International. Edisi terjemahan.

Menurut Antle (2002) berpendapat definisi independensi yaitu : *"Although there is no definition of auditor independence that is widely recognized as clear and unambiguous, there is no doubt that independence is fundamentally about the incentives of auditors. Even the more behavioral definitions of independence point to the auditors' ability to maintain objectivity and impartiality. Aside from personal psychological issues, the obstacles to maintaining these qualities are presumably the economic incentives to forego it"*

Siagian, Sondang P. 2010. *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Gunung Agung.

- Suprpto, J. 2013. *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora (2001:328) *kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu output*
- Sustermeister, Robert A. 2015. *People and Productivity*. New York: MCGraw-Hill Book Company.
- Tilaar, H.A.R. 2012. *Membenahi Pendidikan Nasional* . Jakarta: Rineka Cipta
- Triguno. 2010. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) . Jakarta: Sinar Grafika
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2013. *Leadership in Organization*. New Jersey. Third Edition. Prentice Hall Inc.
- Yuniarsih Tjutju. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: IKIP Bandung Press
- Sinambela (2012) *bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan bersama*
- Renja dan Restra Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. 2018.

LAMPIRAN 1

LAMPIRAN 2

KUESIONER/ANGKET**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INDEPENDENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG**

Saya Mahasiswa Magister STIE NOBEL Makassar. Saat ini sedang menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng”. Demi melengkapi kesempurnaan Tesis saya, tentunya bantuan dari berbagai pihak sangat membantu termasuk kesediaan bapak/ibu mengisi angket ini sekarang, ini adalah bagian penting penelitian saya. Yang tentunya akan sangat berguna untuk saya pribadi, orang lain, serta Nusa dan Bangsa.

Terima kasih saya haturkan atas kesediaan bapak/ibu membantu mengisi angket ini. Saya mempersilahkan untuk tidak menuliskan nama demi menjamin kerahasiaan identitas bapak/ibu. Bapak/ibu cukup mengisi yang kami sajikan di bawah ini:

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. pendidikan Terakhir :
3. Usia : Tahun

Petunjuk pengisian :

1. Mohon diisi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berikan tanda silang (√) pada kolom yang teredial dan di pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan - pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, di usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Di bawah ini saya mencantumkan ketentuan pengisian angket.

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

**Bapak /Ibu bisa memilih salah satu jawaban dengan mencontreng (√)
jawaban yang dianggap paling sesuai**

A. BUDAYA ORGANISASI (X₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2.	Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resiko					
3.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.					
4.	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi.					
5.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.					

B. Independensi (X₂)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari usaha manajerial untuk menentukan kegiatan yang akan diperiksa.					
2.	Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari pembatasan pemeriksaan pada kegiatan catatan orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan.					
3.	Pelaporan yang saya lakukan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu.					
4.	Pelaksanaan pemeriksaan yang saya lakukan aktif bekerja sama dengan pihak lain yang berkaitan selama proses pemeriksaan akuntan					
5.	Pelaporan yang saya lakukan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi.					

C. KOMITMEN (X₃)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai saling memberikan informasi kepada pegawai lain jika ada informasi mengenai kantor.					
2.	Saya sebagai pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng					
3.	Saya bersedia untuk bekerja ekstra agar Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng berhasil dan sukses					
4.	Saya sangat peduli dengan setiap permasalahan yang dihadapi di Inspektorat Kabupaten Bantaeng					
5.	Saya merasa tidak berkomitmen jika saya tidak memberikan kemampuan saya secara profesional untuk Inspektorat Kabupaten Bantaeng					

D. KINERJA ASN (Y₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya jarang melakukan kesalahan pada setiap pekerjaan					
2.	Saya selalu teliti ketika bekerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
5.	Saya selalu datang tepat waktu					

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja sama yang Saudara berikan.

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data

Resp	Item Pertanyaan					X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	3	3	4	18
2	4	3	3	4	5	19
3	3	3	2	3	3	14
4	4	3	3	5	4	19
5	5	2	3	4	3	17
6	4	3	3	2	1	13
7	2	1	3	3	3	12
8	4	4	3	3	4	18
9	5	4	3	3	3	18
10	4	5	4	4	3	20
11	4	3	4	4	4	19
12	3	3	4	3	2	15
13	3	3	3	2	1	12
14	3	2	4	3	3	15
15	3	3	3	4	4	17
16	5	4	4	4	5	22
17	4	3	4	5	4	20
18	3	3	4	3	3	16
19	4	4	3	2	2	15
20	2	1	2	3	3	11
21	4	4	3	3	4	18
22	4	5	4	4	3	20
23	3	3	5	5	4	20
24	5	4	4	3	3	19
25	2	2	3	3	3	13
26	4	4	5	4	4	21
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	4	16
29	2	2	3	3	2	12
30	4	4	4	4	5	21
31	4	3	3	3	3	16
32	2	2	3	3	2	12
33	5	5	3	4	5	22
34	3	4	4	3	3	17

35	4	4	4	5	4	21
36	5	5	4	4	5	23
37	5	4	4	4	5	22
38	3	4	3	4	4	18
39	5	4	4	5	4	22
40	4	3	5	5	4	21
41	3	5	5	4	5	22
42	5	4	3	4	4	20
43	4	5	4	4	4	21
44	5	4	4	4	5	22
45	2	1	2	3	4	12
46	2	2	1	2	3	10
47	4	3	3	3	4	17
48	4	3	3	4	3	17
49	3	5	5	4	5	22
50	5	4	3	4	4	20

Resp	Item Pertanyaan					X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	3	3	2	2	13
2	3	3	4	3	3	16
3	5	4	4	3	3	19
4	4	4	3	2	4	17
5	4	4	3	2	3	16
6	5	5	4	4	3	21
7	3	3	3	2	3	14
8	5	5	3	1	3	17
9	4	4	5	3	4	20
10	4	4	4	3	3	18
11	3	3	4	4	4	18
12	3	4	4	4	4	19
13	5	5	5	4	3	22
14	2	2	1	2	3	10
15	4	4	4	3	5	20
16	3	4	3	3	3	16
17	4	4	3	3	4	18
18	4	5	4	3	4	20
19	4	5	4	4	3	20
20	2	1	2	1	2	8
21	3	4	4	2	3	16

22	4	4	3	3	4	18
23	3	3	4	4	4	18
24	3	3	4	4	3	17
25	2	3	3	2	3	13
26	3	3	3	3	3	15
27	3	4	3	4	4	18
28	4	5	3	3	3	18
29	2	2	2	2	3	11
30	4	4	3	3	4	18
31	5	5	4	3	3	20
32	2	2	2	1	2	9
33	5	5	3	2	4	19
34	3	4	5	1	3	16
35	4	4	4	2	3	17
36	4	3	3	5	4	19
37	3	3	4	3	3	16
38	5	4	3	4	3	19
39	4	4	5	3	4	20
40	4	4	3	3	3	17
41	3	3	2	4	2	14
42	4	4	3	3	2	16
43	4	4	4	3	3	18
44	4	3	4	3	4	18
45	4	3	2	2	2	13
46	3	2	2	2	3	12
47	4	4	3	3	4	18
48	3	4	2	1	3	13
49	4	3	3	5	4	19
50	3	3	4	3	3	16

Resp	Item Pertanyaan					X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	3	4	3	5	20
2	4	4	3	4	5	20
3	5	3	3	3	2	16
4	4	5	3	4	5	21
5	4	4	4	5	4	21

6	3	4	3	4	3	17
7	2	2	3	3	3	13
8	3	2	1	4	4	14
9	3	4	4	5	4	20
10	2	3	3	4	5	17
11	3	2	2	3	3	13
12	3	4	3	4	2	16
13	3	3	2	3	2	13
14	1	2	3	3	3	12
15	4	4	5	3	4	20
16	3	2	1	2	2	10
17	4	3	2	3	3	15
18	4	3	3	4	4	18
19	3	4	4	4	3	18
20	2	3	3	3	1	12
21	1	3	4	3	3	14
22	3	4	3	4	5	19
23	2	3	4	5	4	18
24	3	2	3	4	3	15
25	2	3	3	4	3	15
26	1	2	2	3	2	10
27	3	4	3	2	1	13
28	5	4	4	3	2	18
29	3	3	4	3	3	16
30	3	4	3	3	3	16
31	4	4	3	4	3	18
32	3	3	3	3	2	14
33	4	4	3	4	3	18
34	3	5	4	5	4	21
35	4	3	4	4	4	19
36	3	2	3	4	5	17
37	4	3	4	4	4	19
38	3	4	4	3	3	17
39	3	4	3	4	4	18
40	2	3	3	4	4	16
41	3	4	5	4	3	19
42	2	3	4	3	4	16
43	1	3	2	3	3	12
44	3	3	3	4	4	17
45	3	3	2	4	4	16
46	1	2	2	3	3	11

47	4	3	4	5	5	21
48	3	2	5	4	4	18
49	3	2	2	3	3	13
50	3	4	3	4	2	16

Resp	Item Pertanyaan					Y
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	
1	3	3	3	3	3	15
2	4	4	3	3	3	17
3	3	2	2	2	3	12
4	4	3	4	4	3	18
5	4	3	4	2	4	17
6	2	4	4	3	3	16
7	4	3	4	2	3	16
8	2	3	3	2	2	12
9	4	3	3	1	2	13
10	3	3	3	2	3	14
11	4	3	4	3	4	18
12	3	4	3	2	3	15
13	4	3	2	3	4	16
14	4	3	4	1	4	16
15	4	3	4	2	4	17
16	4	3	4	2	4	17
17	4	3	3	3	4	17
18	4	4	4	2	4	18
19	5	4	3	2	5	19
20	2	1	2	1	2	8
21	2	3	3	3	1	12
22	4	4	3	3	3	17
23	3	4	4	3	4	18
24	4	3	3	2	4	16
25	3	3	3	2	3	14
26	3	3	4	3	3	16
27	4	3	4	3	4	18
28	3	3	4	2	3	15
29	3	2	2	1	3	11
30	3	4	4	2	4	17
31	3	4	4	2	5	18
32	3	2	3	1	3	12
33	3	3	4	2	3	15

34	4	2	3	2	2	13
35	3	3	4	2	2	14
36	5	5	5	4	3	22
37	4	3	5	2	4	18
38	3	3	4	3	4	17
39	3	4	4	2	4	17
40	4	3	3	3	5	18
41	4	3	3	2	3	15
42	4	4	3	2	4	17
43	3	3	4	3	3	16
44	3	3	4	2	4	16
45	2	4	3	1	3	13
46	2	3	3	2	3	13
47	3	2	3	2	4	14
48	3	3	4	3	5	18
49	3	3	3	3	3	15
50	4	4	3	3	3	17

LAMPIRAN 4

OUTPUT SPSS VERSI 26

I. ANALISIS DESKRIPTIF

a. Variabel Budaya Organisasi

Frequencies

		Notes
Output Created		20-FEB-2021 21:30:41
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar1.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,68	3,38	3,44	3,56	3,58
Minimum		2	1	1	2	1
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		184	169	172	178	179

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14,0	14,0	14,0
	3	13	26,0	26,0	40,0
	4	19	38,0	38,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6,0	6,0	6,0
	2	6	12,0	12,0	18,0
	3	17	34,0	34,0	52,0
	4	17	34,0	34,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	3	6,0	6,0	8,0
	3	24	48,0	48,0	56,0
	4	17	34,0	34,0	90,0
	5	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	20	40,0	40,0	48,0
	4	20	40,0	40,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,0	4,0	4,0
	2	4	8,0	8,0	12,0
	3	16	32,0	32,0	44,0
	4	19	38,0	38,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

b. Variabel Independensi**Frequencies****Notes**

Output Created		20-FEB-2021 21:31:12
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar1.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,60	3,64	3,34	2,84	3,24
Minimum		2	1	1	1	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		180	182	167	142	162

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,0	10,0	10,0
	3	17	34,0	34,0	44,0
	4	21	42,0	42,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	4	8,0	8,0	10,0
	3	15	30,0	30,0	40,0
	4	22	44,0	44,0	84,0

	5	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	7	14,0	14,0	16,0
	3	20	40,0	40,0	56,0
	4	18	36,0	36,0	92,0
	5	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,0	10,0	10,0
	2	12	24,0	24,0	34,0
	3	21	42,0	42,0	76,0
	4	10	20,0	20,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12,0	12,0	12,0
	3	27	54,0	54,0	66,0
	4	16	32,0	32,0	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

c. Variabel Komitmen**Frequencies**

Notes			
Output Created		20-FEB-2021 21:31:36	
Comments			
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar1.sav	
	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,00	3,20	3,16	3,62	3,34
Minimum		1	2	1	2	1
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		150	160	158	181	167

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,0	10,0	10,0
	2	7	14,0	14,0	24,0
	3	24	48,0	48,0	72,0
	4	11	22,0	22,0	94,0
	5	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	22,0	22,0	22,0
	3	20	40,0	40,0	62,0
	4	17	34,0	34,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,0	4,0	4,0
	2	8	16,0	16,0	20,0
	3	23	46,0	46,0	66,0
	4	14	28,0	28,0	94,0
	5	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	20	40,0	40,0	44,0
	4	23	46,0	46,0	90,0
	5	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,0	4,0	4,0
	2	8	16,0	16,0	20,0
	3	18	36,0	36,0	56,0
	4	15	30,0	30,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

d. Variabel Kinerja Pegawai

Frequencies

Notes		
Output Created		20-FEB-2021 21:32:03
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar1.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,38	3,16	3,44	2,30	3,38
Minimum		2	1	2	1	1
Maximum		5	5	5	4	5
Sum		169	158	172	115	169

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12,0	12,0	12,0
	3	21	42,0	42,0	54,0
	4	21	42,0	42,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	5	10,0	10,0	12,0
	3	30	60,0	60,0	72,0
	4	13	26,0	26,0	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	22	44,0	44,0	52,0
	4	22	44,0	44,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,0	12,0	12,0
	2	25	50,0	50,0	62,0
	3	17	34,0	34,0	96,0
	4	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	5	10,0	10,0	12,0
	3	22	44,0	44,0	56,0
	4	18	36,0	36,0	92,0
	5	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

II. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas Instrumen

Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13,96	8,366	,572	,772
X1.2	14,26	7,666	,636	,752
X1.3	14,20	9,102	,546	,780
X1.4	14,08	8,851	,631	,758
X1.5	14,06	8,180	,580	,770

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,64	12,562	3,544	5

Variabel Independensi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13,06	6,262	,620	,670
X2.2	13,02	6,020	,618	,669
X2.3	13,32	6,385	,547	,697
X2.4	13,82	6,640	,394	,760
X2.5	13,42	7,514	,444	,734

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,66	9,658	3,108	5

Variabel Komitmen

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13,32	6,140	,351	,652
X3.2	13,12	6,393	,434	,611
X3.3	13,16	6,056	,452	,601
X3.4	12,70	6,418	,536	,579
X3.5	12,98	5,898	,382	,639

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,32	8,916	2,986	5

Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12,28	4,206	,419	,613
Y2	12,50	4,133	,495	,580
Y3	12,22	4,257	,452	,600
Y4	13,36	4,439	,350	,643
Y5	12,28	4,002	,390	,631

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,66	6,066	2,463	5

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,804	5

Variabel Independensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,752	5

Variabel Komitmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,667	5

Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	5

III. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

NPar Tests

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 04:19:55
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=RES_1	
	/MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99660691
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,078
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

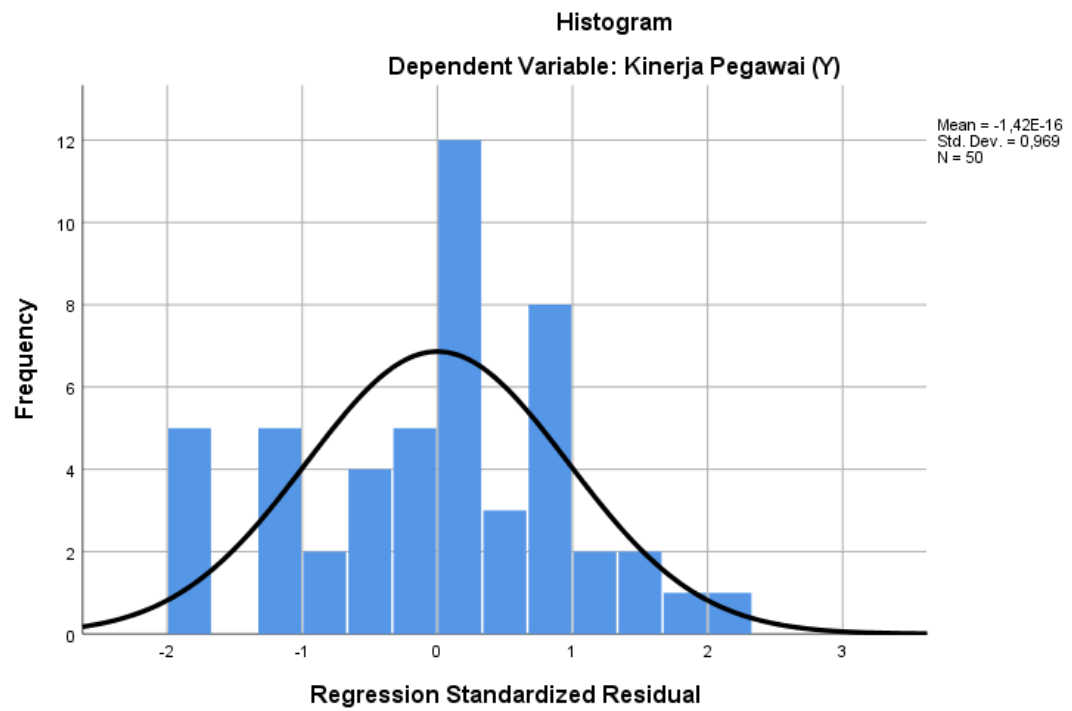
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

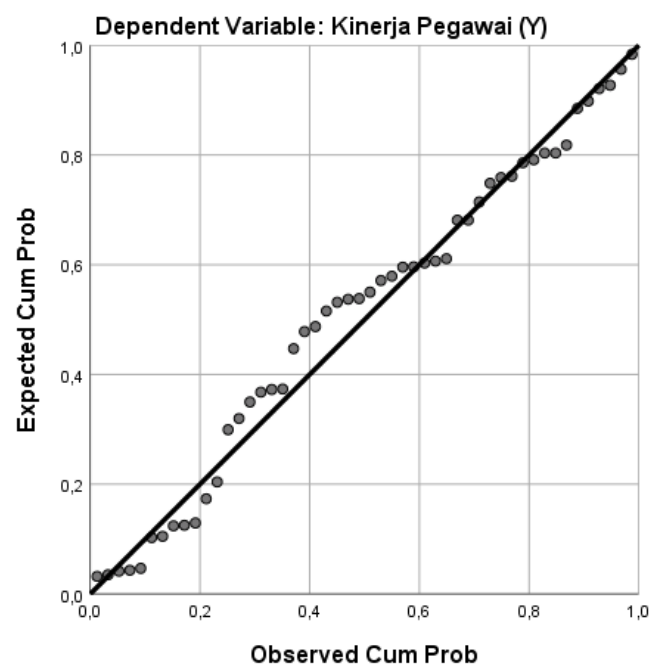
c. Lilliefors Significance Correction.

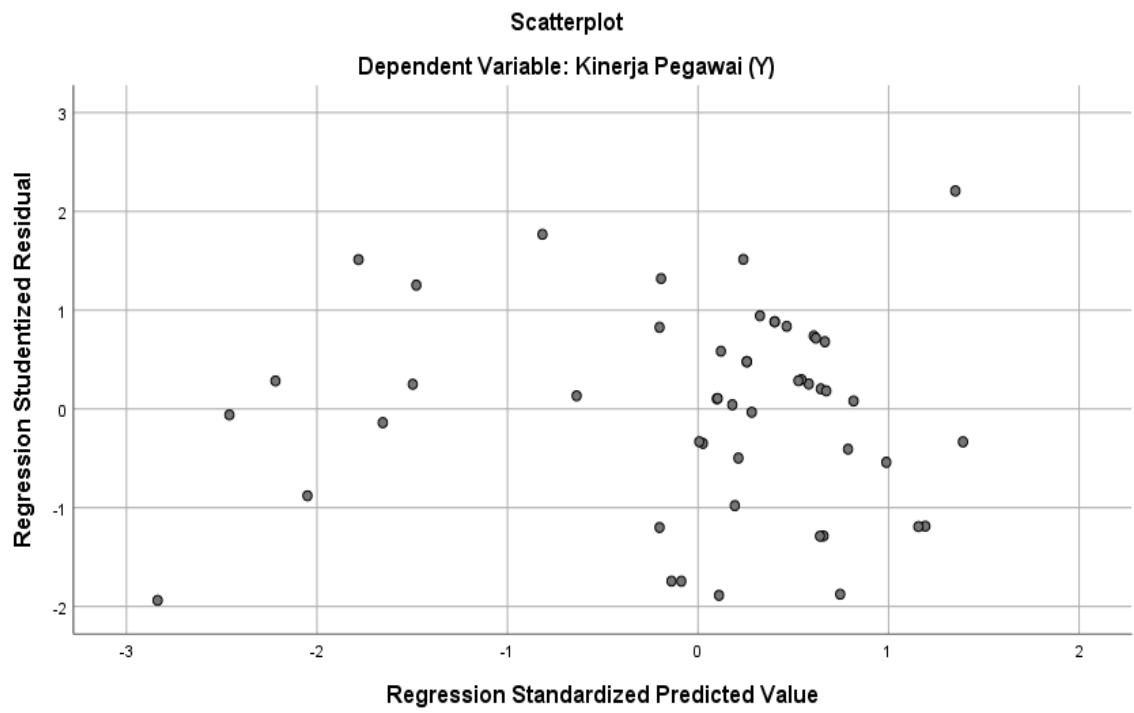
d. This is a lower bound of the true significance.

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





b. Uji Linearitas

Means

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 04:21:17
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 X2 X3 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)

Report

Kinerja Pegawai (Y)

Budaya Organisasi (X1)	Mean	N	Std. Deviation
10	13,00	1	.
11	8,00	1	.
12	13,60	5	2,302
13	15,00	2	1,414
14	12,00	1	.
15	17,00	4	1,826
16	17,00	3	1,732
17	15,80	5	2,168
18	13,80	5	2,168
19	17,25	4	,957
20	16,67	6	1,366
21	16,20	5	1,483
22	16,14	7	1,215
23	22,00	1	.
Total	15,66	50	2,463

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)	Between Groups	(Combined)	190,680	13	14,668	4,956	,000
		Linearity	68,196	1	68,196	23,043	,000
		Deviation from Linearity	122,484	12	10,207	3,449	,002
	Within Groups		106,540	36	2,959		
	Total		297,220	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)	,479	,229	,801	,642

Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)**Report**

Kinerja Pegawai (Y)

Independensi (X2)	Mean	N	Std. Deviation
8	8,00	1	.
9	12,00	1	.
10	16,00	1	.
11	11,00	1	.
12	13,00	1	.
13	15,00	4	2,160
14	15,50	2	,707
15	16,00	1	.
16	16,00	8	2,204
17	15,60	5	2,608
18	16,36	11	1,502
19	16,00	6	3,347
20	17,00	6	2,098
21	16,00	1	.
22	16,00	1	.
Total	15,66	50	2,463

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)	Between Groups	(Combined)	120,975	14	8,641	1,716	,097
		Linearity	71,715	1	71,715	14,242	,001
		Deviation from Linearity	49,259	13	3,789	,752	,701
	Within Groups		176,245	35	5,036		
	Total		297,220	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)	,491	,241	,638	,407

Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)**Report**

Kinerja Pegawai (Y)

Komitmen (X3)	Mean	N	Std. Deviation
10	16,50	2	,707
11	13,00	1	.
12	13,33	3	4,619
13	16,60	5	1,342
14	12,00	3	,000
15	15,67	3	1,528
16	15,00	8	2,673
17	17,00	5	3,000
18	17,25	8	1,488
19	16,00	4	1,826
20	15,50	4	1,915
21	15,50	4	2,380
Total	15,66	50	2,463

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)	Between Groups	(Combined)	102,687	11	9,335	1,824	,084
		Linearity	11,037	1	11,037	2,156	,150
		Deviation from Linearity	91,650	10	9,165	1,790	,096
	Within Groups	194,533	38	5,119			
Total			297,220	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)	,193	,037	,588	,345

c. Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,553	2,158		3,037	,004		
	Budaya Organisasi (X1)	,238	,090	,342	2,634	,011	,849	1,178
	Independensi (X2)	,285	,105	,360	2,708	,009	,810	1,234
	Komitmen (X3)	,010	,104	,013	,100	,921	,899	1,112

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

IV. Uji Hipotesis**Regression****Notes**

Output Created	21-FEB-2021 04:22:32
Comments	

Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).
Resources	Processor Time	00:00:00,53
	Elapsed Time	00:00:00,81
	Memory Required	1956 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	224 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,343	,300	2,061

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,884	3	33,961	7,998	,000 ^b
	Residual	195,336	46	4,246		
	Total	297,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,553	2,158		3,037	,004
	Budaya Organisasi (X1)	,238	,090	,342	2,634	,011
	Independensi (X2)	,285	,105	,360	2,708	,009
	Komitmen (X3)	,010	,104	,013	,100	,921

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,57	17,66	15,66	1,442	50
Std. Predicted Value	-2,836	1,390	,000	1,000	50
Standard Error of Predicted Value	,351	1,011	,562	,156	50
Adjusted Predicted Value	12,13	17,71	15,66	1,426	50
Residual	-3,818	4,393	,000	1,997	50
Std. Residual	-1,853	2,132	,000	,969	50
Stud. Residual	-1,938	2,208	-,001	1,009	50
Deleted Residual	-4,468	4,713	-,003	2,167	50
Stud. Deleted Residual	-2,000	2,310	-,003	1,026	50
Mahal. Distance	,444	10,808	2,940	2,290	50
Cook's Distance	,000	,236	,022	,038	50
Centered Leverage Value	,009	,221	,060	,047	50

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

LAMPIRAN 1

SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2

SURAT KETERANGAN VALIDASI DATA DARI NII

LAMPIRAN 3

KUESIONER/ANGKET

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INDEPENDENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG

Saya Mahasiswa Magister STIE NOBEL Makassar. Saat ini sedang menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Independensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng”. Demi melengkapi kesempurnaan Tesis saya, tentunya bantuan dari berbagai pihak sangat membantu termasuk kesediaan bapak/ibu mengisi angket ini sekarang, ini adalah bagian penting penelitian saya. Yang tentunya akan sangat berguna untuk saya pribadi, orang lain, serta Nusa dan Bangsa.

Terima kasih saya haturkan atas kesediaan bapak/ibu membantu mengisi angket ini. Saya mempersilahkan untuk tidak menuliskan nama demi menjamin kerahasiaan identitas bapak/ibu. Bapak/ibu cukup mengisi yang kami sajikan di bawah ini:

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. pendidikan Terakhir :
3. Usia :Tahun

Petunjuk pengisian :

1. Mohon diisi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berikan tanda silang (√) pada kolom yang teredial dan di pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pertanyaan - pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, di usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Di bawah ini saya mencantumkan ketentuan pengisian angket.

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

**Bapak /Ibu bisa memilih salah satu jawaban dengan mencontreng (√)
jawaban yang dianggap paling sesuai**

A. BUDAYA ORGANISASI (X₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2.	Bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung resiko					
3.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.					
4.	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi.					
5.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.					

B. Independensi (X₂)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari usaha manajerial untuk menentukan kegiatan yang akan diperiksa.					
2.	Pemeriksaan yang saya lakukan bebas dari pembatasan pemeriksaan pada kegiatan catatan orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan.					
3.	Pelaporan yang saya lakukan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu.					
4.	Pelaksanaan pemeriksaan yang saya lakukan aktif bekerja sama dengan pihak lain yang berkaitan selama proses pemeriksaan akuntan					
5.	Pelaporan yang saya lakukan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi.					

C. Komitmen (X₃)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pegawai saling memberikan informasi kepada pegawai lain jika ada informasi mengenai kantor.					
2.	Saya sebagai pegawai merasa bangga menjadi bagian dari Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng					
3.	Saya bersedia untuk bekerja ekstra agar Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng berhasil dan sukses					
4.	Saya sangat peduli dengan setiap permasalahan yang dihadapi di Inspektorat Kabupaten Bantaeng					
5.	Saya merasa tidak berkomitmen jika saya tidak memberikan kemampuan saya secara profesional untuk Inspektorat Kabupaten Bantaeng					

D. Kinerja ASN (Y₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya jarang melakukan kesalahan pada setiap pekerjaan					
2.	Saya selalu teliti ketika bekerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
5.	Saya selalu datang tepat waktu					

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja sama yang Saudara berikan.

LAMPIRAN 4

Tabulasi Data

Resp	Item Pertanyaan					X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	3	3	4	18
2	4	3	3	4	5	19
3	3	3	2	3	3	14
4	4	3	3	5	4	19
5	5	2	3	4	3	17
6	4	3	3	2	1	13
7	2	1	3	3	3	12
8	4	4	3	3	4	18
9	5	4	3	3	3	18
10	4	5	4	4	3	20
11	4	3	4	4	4	19
12	3	3	4	3	2	15
13	3	3	3	2	1	12
14	3	2	4	3	3	15
15	3	3	3	4	4	17
16	5	4	4	4	5	22
17	4	3	4	5	4	20
18	3	3	4	3	3	16
19	4	4	3	2	2	15
20	2	1	2	3	3	11
21	4	4	3	3	4	18
22	4	5	4	4	3	20
23	3	3	5	5	4	20
24	5	4	4	3	3	19
25	2	2	3	3	3	13
26	4	4	5	4	4	21
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	4	16
29	2	2	3	3	2	12
30	4	4	4	4	5	21
31	4	3	3	3	3	16
32	2	2	3	3	2	12
33	5	5	3	4	5	22
34	3	4	4	3	3	17

35	4	4	4	5	4	21
36	5	5	4	4	5	23
37	5	4	4	4	5	22
38	3	4	3	4	4	18
39	5	4	4	5	4	22
40	4	3	5	5	4	21
41	3	5	5	4	5	22
42	5	4	3	4	4	20
43	4	5	4	4	4	21
44	5	4	4	4	5	22
45	2	1	2	3	4	12
46	2	2	1	2	3	10
47	4	3	3	3	4	17
48	4	3	3	4	3	17
49	3	5	5	4	5	22
50	5	4	3	4	4	20

Resp	Item Pertanyaan					X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	3	3	3	2	2	13
2	3	3	4	3	3	16
3	5	4	4	3	3	19
4	4	4	3	2	4	17
5	4	4	3	2	3	16
6	5	5	4	4	3	21
7	3	3	3	2	3	14
8	5	5	3	1	3	17
9	4	4	5	3	4	20
10	4	4	4	3	3	18
11	3	3	4	4	4	18
12	3	4	4	4	4	19
13	5	5	5	4	3	22
14	2	2	1	2	3	10
15	4	4	4	3	5	20
16	3	4	3	3	3	16
17	4	4	3	3	4	18
18	4	5	4	3	4	20
19	4	5	4	4	3	20
20	2	1	2	1	2	8
21	3	4	4	2	3	16

22	4	4	3	3	4	18
23	3	3	4	4	4	18
24	3	3	4	4	3	17
25	2	3	3	2	3	13
26	3	3	3	3	3	15
27	3	4	3	4	4	18
28	4	5	3	3	3	18
29	2	2	2	2	3	11
30	4	4	3	3	4	18
31	5	5	4	3	3	20
32	2	2	2	1	2	9
33	5	5	3	2	4	19
34	3	4	5	1	3	16
35	4	4	4	2	3	17
36	4	3	3	5	4	19
37	3	3	4	3	3	16
38	5	4	3	4	3	19
39	4	4	5	3	4	20
40	4	4	3	3	3	17
41	3	3	2	4	2	14
42	4	4	3	3	2	16
43	4	4	4	3	3	18
44	4	3	4	3	4	18
45	4	3	2	2	2	13
46	3	2	2	2	3	12
47	4	4	3	3	4	18
48	3	4	2	1	3	13
49	4	3	3	5	4	19
50	3	3	4	3	3	16

Resp	Item Pertanyaan					X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	3	4	3	5	20
2	4	4	3	4	5	20
3	5	3	3	3	2	16
4	4	5	3	4	5	21
5	4	4	4	5	4	21
6	3	4	3	4	3	17
7	2	2	3	3	3	13
8	3	2	1	4	4	14
9	3	4	4	5	4	20
10	2	3	3	4	5	17
11	3	2	2	3	3	13
12	3	4	3	4	2	16
13	3	3	2	3	2	13
14	1	2	3	3	3	12
15	4	4	5	3	4	20
16	3	2	1	2	2	10
17	4	3	2	3	3	15
18	4	3	3	4	4	18
19	3	4	4	4	3	18
20	2	3	3	3	1	12
21	1	3	4	3	3	14
22	3	4	3	4	5	19
23	2	3	4	5	4	18
24	3	2	3	4	3	15
25	2	3	3	4	3	15
26	1	2	2	3	2	10
27	3	4	3	2	1	13
28	5	4	4	3	2	18
29	3	3	4	3	3	16
30	3	4	3	3	3	16
31	4	4	3	4	3	18
32	3	3	3	3	2	14
33	4	4	3	4	3	18
34	3	5	4	5	4	21
35	4	3	4	4	4	19
36	3	2	3	4	5	17
37	4	3	4	4	4	19
38	3	4	4	3	3	17
39	3	4	3	4	4	18

40	2	3	3	4	4	16
41	3	4	5	4	3	19
42	2	3	4	3	4	16
43	1	3	2	3	3	12
44	3	3	3	4	4	17
45	3	3	2	4	4	16
46	1	2	2	3	3	11
47	4	3	4	5	5	21
48	3	2	5	4	4	18
49	3	2	2	3	3	13
50	3	4	3	4	2	16

Resp	Item Pertanyaan					Y
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	
1	3	3	3	3	3	15
2	4	4	3	3	3	17
3	3	2	2	2	3	12
4	4	3	4	4	3	18
5	4	3	4	2	4	17
6	2	4	4	3	3	16
7	4	3	4	2	3	16
8	2	3	3	2	2	12
9	4	3	3	1	2	13
10	3	3	3	2	3	14
11	4	3	4	3	4	18
12	3	4	3	2	3	15
13	4	3	2	3	4	16
14	4	3	4	1	4	16
15	4	3	4	2	4	17
16	4	3	4	2	4	17
17	4	3	3	3	4	17
18	4	4	4	2	4	18
19	5	4	3	2	5	19
20	2	1	2	1	2	8
21	2	3	3	3	1	12
22	4	4	3	3	3	17
23	3	4	4	3	4	18
24	4	3	3	2	4	16
25	3	3	3	2	3	14
26	3	3	4	3	3	16

27	4	3	4	3	4	18
28	3	3	4	2	3	15
29	3	2	2	1	3	11
30	3	4	4	2	4	17
31	3	4	4	2	5	18
32	3	2	3	1	3	12
33	3	3	4	2	3	15
34	4	2	3	2	2	13
35	3	3	4	2	2	14
36	5	5	5	4	3	22
37	4	3	5	2	4	18
38	3	3	4	3	4	17
39	3	4	4	2	4	17
40	4	3	3	3	5	18
41	4	3	3	2	3	15
42	4	4	3	2	4	17
43	3	3	4	3	3	16
44	3	3	4	2	4	16
45	2	4	3	1	3	13
46	2	3	3	2	3	13
47	3	2	3	2	4	14
48	3	3	4	3	5	18
49	3	3	3	3	3	15
50	4	4	3	3	3	17

LAMPIRAN 5

OUTPUT SPSS VERSI 26

I. ANALISIS DESKRIPTIF

a. Variabel Budaya Organisasi

Frequencies

		Notes
Output Created		20-FEB-2021 21:30:41
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar1.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,68	3,38	3,44	3,56	3,58
Minimum		2	1	1	2	1
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		184	169	172	178	179

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14,0	14,0	14,0
	3	13	26,0	26,0	40,0
	4	19	38,0	38,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6,0	6,0	6,0
	2	6	12,0	12,0	18,0
	3	17	34,0	34,0	52,0
	4	17	34,0	34,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	3	6,0	6,0	8,0
	3	24	48,0	48,0	56,0
	4	17	34,0	34,0	90,0
	5	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0

	3	20	40,0	40,0	48,0
	4	20	40,0	40,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,0	4,0	4,0
	2	4	8,0	8,0	12,0
	3	16	32,0	32,0	44,0
	4	19	38,0	38,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

b. Variabel Independensi

Frequencies

Notes		
Output Created		20-FEB-2021 21:31:12
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar1.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,60	3,64	3,34	2,84	3,24
Minimum		2	1	1	1	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		180	182	167	142	162

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10,0	10,0	10,0
	3	17	34,0	34,0	44,0
	4	21	42,0	42,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	4	8,0	8,0	10,0
	3	15	30,0	30,0	40,0
	4	22	44,0	44,0	84,0
	5	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	7	14,0	14,0	16,0
	3	20	40,0	40,0	56,0
	4	18	36,0	36,0	92,0
	5	4	8,0	8,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,0	10,0	10,0
	2	12	24,0	24,0	34,0
	3	21	42,0	42,0	76,0
	4	10	20,0	20,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12,0	12,0	12,0
	3	27	54,0	54,0	66,0
	4	16	32,0	32,0	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

c. Variabel Komitmen

Frequencies

		Notes
Output Created		20-FEB-2021 21:31:36
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar1.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,00	3,20	3,16	3,62	3,34
Minimum		1	2	1	2	1
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		150	160	158	181	167

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,0	10,0	10,0
	2	7	14,0	14,0	24,0
	3	24	48,0	48,0	72,0
	4	11	22,0	22,0	94,0
	5	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	22,0	22,0	22,0
	3	20	40,0	40,0	62,0
	4	17	34,0	34,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,0	4,0	4,0
	2	8	16,0	16,0	20,0
	3	23	46,0	46,0	66,0
	4	14	28,0	28,0	94,0
	5	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	20	40,0	40,0	44,0
	4	23	46,0	46,0	90,0
	5	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,0	4,0	4,0
	2	8	16,0	16,0	20,0
	3	18	36,0	36,0	56,0
	4	15	30,0	30,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

d. Variabel Kinerja Pegawai

Frequencies

Notes		
Output Created		20-FEB-2021 21:32:03
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar1.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 /STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

		Statistics				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,38	3,16	3,44	2,30	3,38
Minimum		2	1	2	1	1
Maximum		5	5	5	4	5
Sum		169	158	172	115	169

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12,0	12,0	12,0
	3	21	42,0	42,0	54,0
	4	21	42,0	42,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	5	10,0	10,0	12,0
	3	30	60,0	60,0	72,0
	4	13	26,0	26,0	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,0	8,0	8,0
	3	22	44,0	44,0	52,0
	4	22	44,0	44,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,0	12,0	12,0
	2	25	50,0	50,0	62,0
	3	17	34,0	34,0	96,0
	4	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	5	10,0	10,0	12,0
	3	22	44,0	44,0	56,0
	4	18	36,0	36,0	92,0
	5	4	8,0	8,0	100,0
	Total		50	100,0	100,0

II. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas Instrumen

Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13,96	8,366	,572	,772
X1.2	14,26	7,666	,636	,752
X1.3	14,20	9,102	,546	,780
X1.4	14,08	8,851	,631	,758
X1.5	14,06	8,180	,580	,770

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,64	12,562	3,544	5

Variabel Independensi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13,06	6,262	,620	,670
X2.2	13,02	6,020	,618	,669
X2.3	13,32	6,385	,547	,697
X2.4	13,82	6,640	,394	,760
X2.5	13,42	7,514	,444	,734

Scale Statistics				
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items	
16,66	9,658	3,108	5	

Variabel Komitmen

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13,32	6,140	,351	,652
X3.2	13,12	6,393	,434	,611
X3.3	13,16	6,056	,452	,601
X3.4	12,70	6,418	,536	,579
X3.5	12,98	5,898	,382	,639

Scale Statistics				
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items	
16,32	8,916	2,986	5	

Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12,28	4,206	,419	,613
Y2	12,50	4,133	,495	,580
Y3	12,22	4,257	,452	,600
Y4	13,36	4,439	,350	,643
Y5	12,28	4,002	,390	,631

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,66	6,066	2,463	5

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	5

Variabel Independensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	5

Variabel Komitmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,667	5

Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	5

III. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

NPar Tests

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 04:19:55
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\Tesis Pak Muna\DataMunawar2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	393216

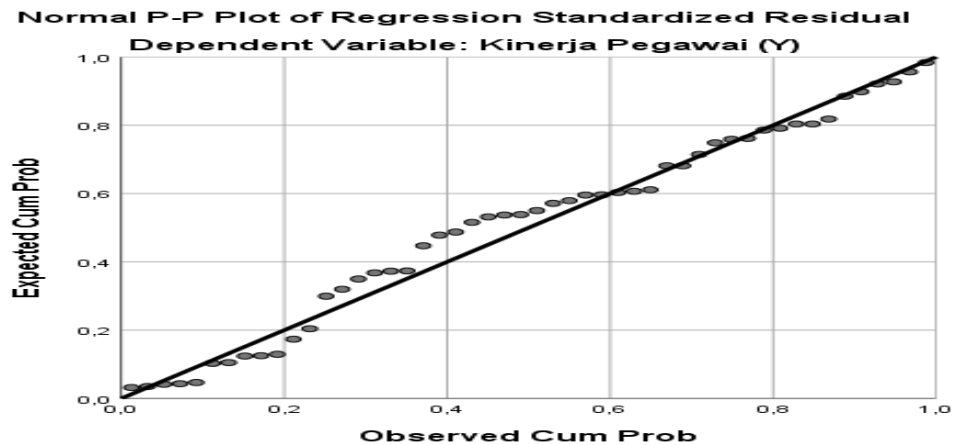
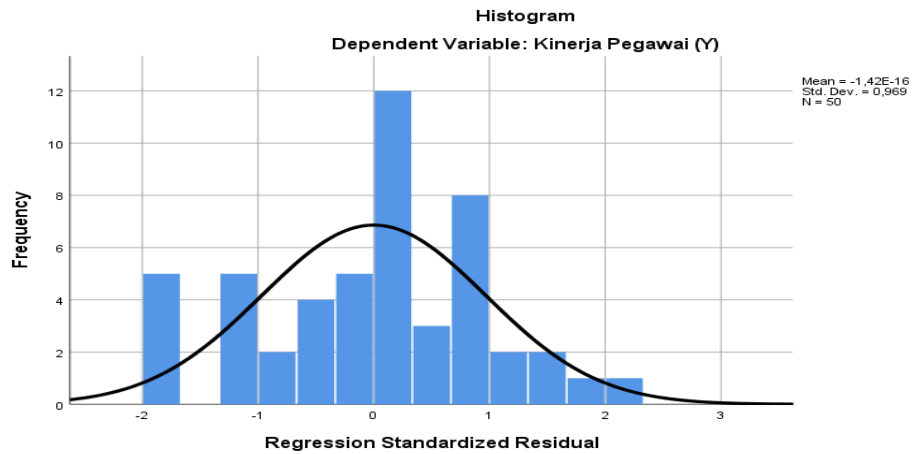
a. Based on availability of workspace memory.

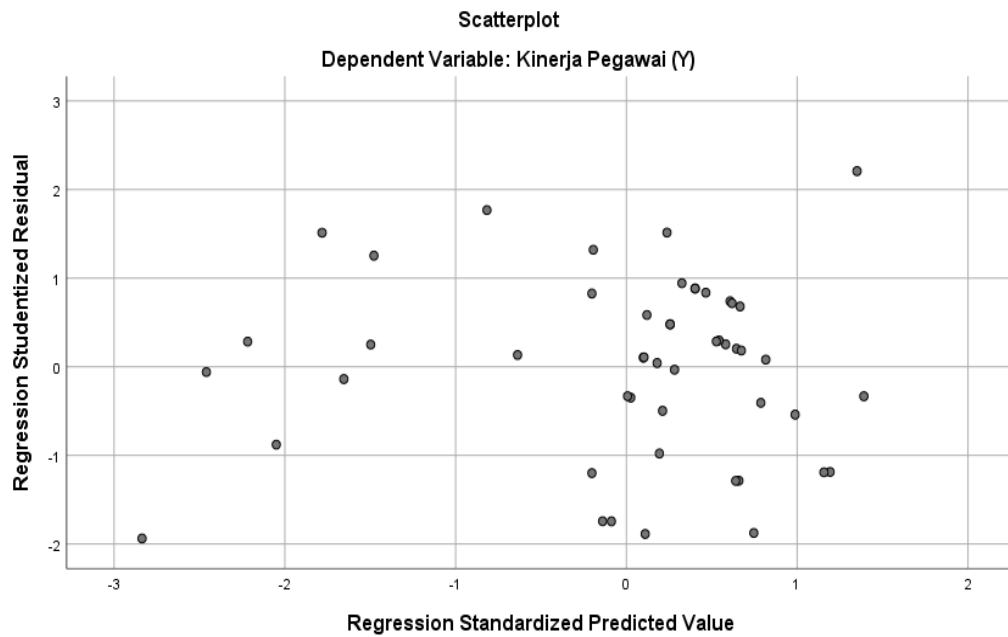
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,99660691
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,078
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

Charts





b. Uji Linearitas

Means

Notes

Output Created		21-FEB-2021 04:21:17
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\Te sisPak Muna\DataMunawar2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.

Cases Used		Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 X2 X3 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)

Report

Kinerja Pegawai (Y)

Budaya Organisasi (X1)	Mean	N	Std. Deviation
10	13,00	1	.
11	8,00	1	.
12	13,60	5	2,302
13	15,00	2	1,414
14	12,00	1	.
15	17,00	4	1,826
16	17,00	3	1,732
17	15,80	5	2,168

18		13,80	5	2,168
19		17,25	4	,957
20		16,67	6	1,366
21		16,20	5	1,483
22		16,14	7	1,215
23		22,00	1	.
Total		15,66	50	2,463

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)	Between Groups	(Combined)	190,680	13	14,668	4,956	,000
		Linearity	68,196	1	68,196	23,043	,000
		Deviation from Linearity	122,484	12	10,207	3,449	,002
		Within Groups	106,540	36	2,959		
		Total	297,220	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai (Y) * Budaya Organisasi (X1)	,479	,229	,801	,642

Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)

Report

Independensi (X2)	Mean	N	Std. Deviation
8	8,00	1	.
9	12,00	1	.
10	16,00	1	.
11	11,00	1	.
12	13,00	1	.
13	15,00	4	2,160
14	15,50	2	,707
15	16,00	1	.
16	16,00	8	2,204

17	15,60	5	2,608
18	16,36	11	1,502
19	16,00	6	3,347
20	17,00	6	2,098
21	16,00	1	.
22	16,00	1	.
Total	15,66	50	2,463

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)	Between Groups	(Combined)	120,975	14	8,641	1,716	,097
		Linearity	71,715	1	71,715	14,242	,001
		Deviation from Linearity	49,259	13	3,789	,752	,701
	Within Groups		176,245	35	5,036		
Total			297,220	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai (Y) * Independensi (X2)	,491	,241	,638	,407

Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)

Report

Kinerja Pegawai (Y)

Komitmen (X3)	Mean	N	Std. Deviation
10	16,50	2	,707
11	13,00	1	.
12	13,33	3	4,619
13	16,60	5	1,342
14	12,00	3	,000
15	15,67	3	1,528
16	15,00	8	2,673
17	17,00	5	3,000

18	17,25	8	1,488
19	16,00	4	1,826
20	15,50	4	1,915
21	15,50	4	2,380
Total	15,66	50	2,463

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)	Between Groups	(Combined)	102,687	11	9,335	1,824	,084
		Linearity	11,037	1	11,037	2,156	,150
		Deviation from Linearity	91,650	10	9,165	1,790	,096
	Within Groups		194,533	38	5,119		
Total			297,220	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai (Y) * Komitmen (X3)	,193	,037	,588	,345

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,553	2,158		3,037	,004		
	Budaya Organisasi (X1)	,238	,090	,342	2,634	,011	,849	1,178
	Independensi (X2)	,285	,105	,360	2,708	,009	,810	1,234
	Komitmen (X3)	,010	,104	,013	,100	,921	,899	1,112

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

IV. Uji Hipotesis

Regression

Notes		
Output Created		21-FEB-2021 04:22:32
Comments		
Input	Data	D:\temp\TESIS\Proposalnya\TesisPak Muna\DataMunawar2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).
Resources	Processor Time	00:00:00,53
	Elapsed Time	00:00:00,81
	Memory Required	1956 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	224 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,343	,300	2,061

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,884	3	33,961	7,998	,000 ^b
	Residual	195,336	46	4,246		
	Total	297,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Independensi (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,553	2,158		3,037	,004
	Budaya Organisasi (X1)	,238	,090	,342	2,634	,011
	Independensi (X2)	,285	,105	,360	2,708	,009
	Komitmen (X3)	,010	,104	,013	,100	,921

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,57	17,66	15,66	1,442	50
Std. Predicted Value	-2,836	1,390	,000	1,000	50
Standard Error of Predicted Value	,351	1,011	,562	,156	50
Adjusted Predicted Value	12,13	17,71	15,66	1,426	50
Residual	-3,818	4,393	,000	1,997	50
Std. Residual	-1,853	2,132	,000	,969	50
Stud. Residual	-1,938	2,208	-,001	1,009	50
Deleted Residual	-4,468	4,713	-,003	2,167	50
Stud. Deleted Residual	-2,000	2,310	-,003	1,026	50
Mahal. Distance	,444	10,808	2,940	2,290	50
Cook's Distance	,000	,236	,022	,038	50
Centered Leverage Value	,009	,221	,060	,047	50

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

STRUKTUR ORGANISASI

INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG

