

**PENGARUH MOTVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)**

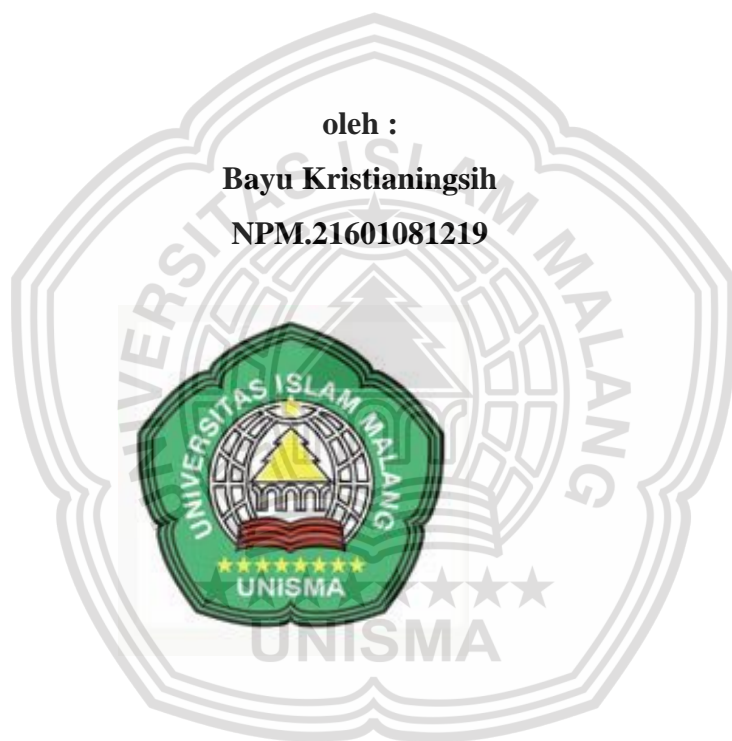
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

oleh :

Bayu Kristianingsih

NPM.21601081219



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

BAYU KRISTIANINGSIH

NPM. 21601081219



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2020



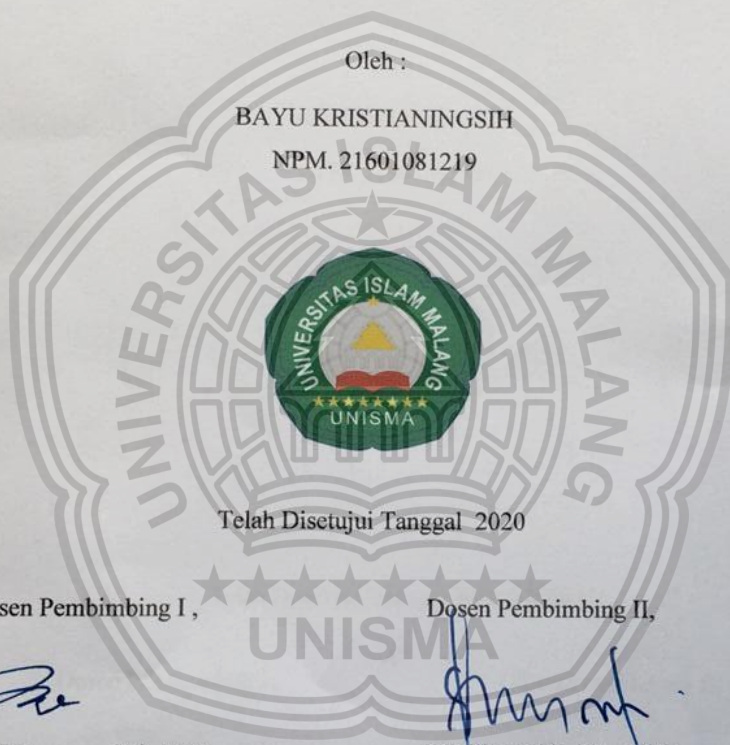
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen**

Oleh :

BAYU KRISTIANINGSIH

NPM. 21601081219



Telah Disetujui Tanggal 2020

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Dr. H. Hadi Sunaryo, SE., MM

Khalikussabir, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 pegawai, metode pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan sekunder. menggunakan sampling jenuh, sehingga mendapatkan 44 responden yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan setiap variabel dan pengaruhnya antar satu variabel dengan variabel lainnya, dan sumber data yang di gunakan adalah data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner kepada pegawai Instansi BKPSDM Kota Malang. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja



ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work motivation, organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Agency for Personnel and Human Resources Development in Malang. The method used is quantitative. The sample used in this study was 44 employees, the method of data collection using primary and secondary data. using saturated sampling, so get 44 respondents who aim to explain the position of each variable and its influence between one variable with another variable, and the source of the data used is primary data by distributing questionnaires to employees of the BKPSDM Agency in Malang. The results of this study are the variables of work motivation, organizational culture, and organizational commitment simultaneously and partially influence employee performance.

Keywords: *Work motivation, organizational culture, organizational commitment, performance*



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia termasuk salah satu unsur dalam organisasi dan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu kegiatan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting didalamnya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga dapat memberikan output yang optimal. Karena sumber daya manusia adalah sumber daya paling utama bagi sumber daya yang lain.

Instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia sebagai peran utama untuk menjalankan segala tujuan yang telah diinginkan. Instansi menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing dengan sebaik-baiknya, bertahan dan mampu memenangi persaingan yang ada. Selain menurut para ahli, terminologi sumber daya manusia juga telah didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Pengertian sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Anwar Prabu Mangkunegara (2010:2).

Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu, untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi ataupun perusahaan. Salah satunya adalah yang berada didalam Instansi sumber daya manusia sebagai kinerja pegawai yang menyelesaikan tiap kewajiban tugasnya. Dan cara yang dilakukan instansi pemerintahan atau perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan mengembangkan seluruh potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya itu secara maksimal. Instansi ataupun organisasi juga harus memperhatikan kinerja pegawai yang harus di pekerjakam, salah satunya memiliki motivasi kerja, pengetahuan yang luas, ketrampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dan bekerja keras.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat. Dalam sebuah organisasi potensi Sumber Daya Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama karena dapat mengolah, menganalisis, dan menggerakkan tujuan instansi secara efektif dan efisien.

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. BKPSDM juga menekankan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang dapat bekerja dengan baik. Karena peran sumber daya manusia di BKPSDM adalah sebagai pelayanan masyarakat maka jika pegawai tidak melakukan pelayanan dengan baik citra instansi juga kurang baik. kinerja pegawai juga harus memiliki motivasi kerja dan komitmen agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur instansi. Pada instansi pemerintah juga di perlukan dengan adanya motivasi kerja, dimana sebuah motivasi kerja biasa menjadi sebuah penggerak untuk bekerja sama, dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010:58). Motivasi kerja untuk menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Tanpa disadari motivasi kerja juga dapat membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, karena pegawai merasa terdorong untuk memberikan hasil kerja yang baik. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki motivasi yang rendah, pegawai tersebut hanya akan bekerja sesuai apa yang dia biasa.

Instansi tentu memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. Perbedaan budaya organisasi yang dimiliki setiap instansi sangat mungkin dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Robbins (2019:3) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan dari organisasi-organisasi lain. Pemimpin yang mampu mengajarkan dan menciptakan nilai-nilai yang baik akan mendorong pegawai untuk terus berinovasi, menjaga kualitas, bekerja keras mencapai target, memberikan kontribusi yang terbaik untuk pelanggan dan instansi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta dapat membuat pegawai bekerja secara efektif dan efisien. faktor tersebut sangat beratkaitannya dengan motivasi kerja pegawai yang memiliki kinerja yang bagus akan merasa lebih puas apabila mendapatkan penghargaan yang baik, sehingga setiap pegawai dapat lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Komitmen organisasi dimana para pegawai akan tetap bertahan dan terikat dengan instansii yang telah dipilih, dan percaya apapun yang akan terjadi di dalam instansi tersebut tidak akan meninggalkannya. Oleh sebab itu komitmen organisasi memiliki peran penting terhadap kinerja ataupun loyalitas suatu individu dalam organisasi atau sebuah instansi. Hal tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, pemimpin memberikan suatu wewenang secara luas kepada para bawahannya. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan para bawahannya untuk menyelesaikan masalah

disamping itu pemimpin yang sedang dihadapi secara bersama-sama. Pemimpin juga memberikan banyak informasi tentang tugas apa saja serta tanggung jawab yang diberikan kepada bawahannya. Pemerintah Kota Malang merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan umum, dimana dalam melaksanakan aktivitas instansi ini selalu berusaha memberikan dukungan atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Usaha untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan suatu motivasi kerja yang dapat membantu kinerja tersebut dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang diharapkan. Didalam instansi kurangnya adanya dorongan motivasi yang kuat aktivitas di BKPSDM Kota Malang akan dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi instansi dengan adanya suatu motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi .

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi kinerja pegawai
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah pengetahuan dan bahan kajian untuk peneliti sejenisnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang

Merupakan suatu masukan yang dapat dipertimbangkan dan di perhatikan oleh seorang pimpinan Badan Kepegawaian Daerah dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi bagi kinerja pegawai.

b. Manfaat peneliti bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Simpulan Diskriptif

- a. Motivasi kerja diukur melalui indikator fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri di refleksikan atau skor yang tertinggi indikator penghargaan .
- b. Budaya organisasi diukur melalui indikator norma-norma, nilai dominan, aturan-turan, iklim organisasi di refleksikan indikator atau skor tertinggi indikator norma-norma
- c. Komitmen organisasi diukur melalui indikator upaya penyesuaian, meneladani, mendukung secara aktif, pengorbanan pribadi di refleksikan indikator atau skor tertinggi indikator upaya penyesuaian
- d. Kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerjasama di refleksikan indikator atau skor tertinggi indikator waktu kerja

2. Motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Instansi Badan kepegawaiann dan pengembangan sumber daya manusia.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Instansi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Instansi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Instansi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini dilakukan di Instansi Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan di Instansi Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
2. Penelitian ini untuk memperoleh hasil sebaran kuesioner melalui pegawai di bagian pelayanan umum
3. Dalam penelitian ini hanya menguji beberapa variabel yang diantaranya, Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin kerja, pengawasan beban kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Kinerja dijelaskan bahwa kerja sama memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya, disarankan pada pegawai di instansi Badan kepegawaian dan

pengembangan sumber daya manusia Kota Malang untuk bias saling bergotong royong.

- b. Motivasi kerja dijelaskan bahwa nilai terkecil yaitu sosial yang mengalami kurangnya saling interaksi sesama pegawai yang lain.
- c. Budaya organisasi dijelaskan bahwa nilai terkecil yaitu dalam nilai dominan tentang menjaga nama baik instansi.
- d. Komitmen organisasi dijelaskan bahwa nilai terkecil yaitu dalam menyesuaikan diri saat bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, R. dan Rahardja, E. 2014 "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai" (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)'. *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Arifin, N. 2012 "Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara", *Jurnal Economia*.
- Arikunto, S. 2002 "*Produser penelitian suatu pendekatan praktek*", Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Badjuri, A. 2010 "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)", *Kajian Akuntansi*. Stikubank University. *E-Journal*
- Edison, E., Anwar, Y. and Komariyah, I. 2016 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung Alfabeta.
- Fitriyatinur, Q. 2013 "Hubungan antara komitmen organisasional dan kompetensi pegawai dengan totalitas kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang". *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Fahmi, S.E., M.Si (2012) "*Manajemen*" Teori Kasus, dan Solusi Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. and Latan, H. 2015 "*Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*", Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. 1984 *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2014 "*Manajemen sumber daya manusia (revisi)*", Jakarta: Bumi Aksara.
- HUDA, S. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sami Jf Mayong Jepara'. *Jurnal Manajemen*
- Kasmir, S. E. MM. 2016. "*Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*".
- Kinicki, A. and Kreitner, R. 2003 "*Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México, MX: McGraw-Hill Interamericana".

- Mangkunegara, A. A. and Prabu, A. 2000 "*Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*" Bandung: PT Remaja Rosdakarya'.
- Mangkunegara, M. A. P. and Hasibuan, M. M. S. P. 2009 "*manajemen sumber daya manusia*".
- Moeheriono, M. 2014 "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, G. and Griffin, R. W. 2013 "*Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisas*", Jakarta: Salemba Empat.
- Morrow, R. *et al.* 2004 "*Divergent pathways of cyclonic and anti-cyclonic ocean eddies Geophysical Research Letters*". Wiley Online Library.
- Prawirosentono, S. 1999 *Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja pegawai kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Purnamasari, R. 2016 "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Mustikasari Sragen", Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Manajemen*
- Respatiningsih, I. and Sudirjo, F. 2016 "Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada inspektorat kabupaten pemalang)". *Jurnal Manajemen*
- Rivai, V. and Dato' Ahmad Fawzi, M. Basri. 2005 "Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan daya saing instansi", Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A 2006 "*Perilaku organisasi*" Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Martha, M. 2015 "*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*" Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Soetrisno, A. P. and Gilang, A. 2010 "*pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai*" (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).
- Sugiyono 2008 "*Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*". Alfabeta".
- Sugiyono, M. P. P. and Kuantitatif, P. 2009 "*Kualitatif, dan R&D*", Bandung
- Tisnawati dan Saefullah. 20010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.

- Wibowo, I. and Saputra, W. 2017 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur", *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Zelvia, D. 2015 (Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai PT. Telkom Medan". *Jurnal Manajemen*.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MALANG

Pengantar

Kepada Yth.

Bapak / Ibu karyawan

Assalamu'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuhu

Pertama-tama saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu pegawai dalam membantu saya untuk memberikan pilihan jawaban pada pernyataan kuisisioner yang saya ajukan ini.

Tujuan saya melakukan penelitian ini adalah untuk menguji konsep Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Untuk itu saya mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujurnya, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini.

Atas kesediaan dan pertisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wa Rahmatullohi Wa Barokatuhu

Hormat Saya,

Bayu Kristianigsih

NIM: 21601081219

1. Identitas Responden

Usia : _____ tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Jabatan : _____

Lama Kerja di instansi ini : _____ tahun _____ bulan

2. Pentunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban dengan cara memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu kotak pilihan yang tersedia, sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu atas setiap pernyataan yang diajukan.

SS:Sangat setuju, artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini.

S:Setuju, artinya pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini.

N:Netral, artinya karyawan tidak memiliki pendapat dari pernyataan tersebut sesuai kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini.

TS:Tidak setuju, artinya pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang dialami karyawan selama ini.

STS:Sangat tidak setuju, artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang dialami oleh karyawan selama ini.

Keterangan:

- a. Sangat Setuju (SS) : Diberi Skor 5
- b. Setuju (S) : Diberi Skor 4
- c. Netral : Diberi Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Diberi Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (SSS) : Diberi Skor 1

INDIKATOR MOTIVASI (XI)

No.	Pernyataan Fisiologis	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Instansi memberikan waktu untuk libur bersama					
Rasa Aman						
3	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya mendapatkan jaminan kesehatan hari tua					
Sosial						
5	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
6	Saya merasa menjadi bagian dari kelompok kerja					

Penghargaan						
		STS	T S	N	S	SS
7.	Instansi selalu memberikan hadiah/ penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan					
8	Atasan memberikan pujian apabila pegawai menjalankan tugasnya dengan maksimal					
Aktualisasi Diri						
9	Saya diberikan kesempatan untuk berkeaktifitas					
10	Saya mampu menggunakan potensi diri untuk bekerja					

INDIKATOR BUDAYA ORGANISASI (X2)

No.	Pernyataan Norma-norma	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu mematuhi peraturan secara lisan atau tidak tertulis					
2	Saya mampu mematuhi aturan dari atasan saya					
Nilai Dominan						
3	Saya mampu menjaga nama baik instansi					
4	Saya mampu memberi contoh yang baik kepada para pegawai yang lain					
Aturan-aturan						
5	Saya mampu mentaati aturan tata tertib yang ada					
6	Saya mampu menerima aturan dari atasan					
Iklim organisasi						

7.	saya mampu mengutarakan pendapat saya ketika rapat					
8.	Saya mampu menghargai pendapat pegawai yang lain					

INDIKATOR KOMITMEN ORGANISASI (X3)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Upaya penyesuaian						
1	Saya mampu menyesuaikan diri saat bekerja					
2	Saya mampu menyesuaikan diri dengan pegawai baru					
Meneladani kesetiaan						
3	Saya mampu membantu pegawai yang lain					
4	Saya mampu menghormati sesama rekan pegawai					
Mendukung secara aktif						
5	Saya bersedia membantu kebutuhan instansi					
6	Saya mampu menyesuaikan diri sesuai kebutuhan instansi					
Pengorbanan Pribadi						
7	Saya mampu memprioritaskan pekerjaan					
8	Saya mampu berlebur demi target instansi					

INDIKATOR KINERJA (Y)

No.	Pernyataan Kualitas	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan instansi					
2	Saya dapat bekerja secara cekatan, cepat dan tepat					
3	Saya teliti dalam bekerja					
Kuantitas						
4	Saya dapat bekerja sesuai target yang ditentukan					
5	Saya dapat bekerja sesuai prosedur					
Waktu Kerja						
6	Saya bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan					
7	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu kerja					
8	Saya keluar masuk instansi sesuai jam kerja					
Kerja Sama						
9	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain					
10	Saya mampu bergotong royong untuk menyelesaikan pekerjaan					

LAMPIRAN 2. JAWABAN RESPONDEN

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN X1

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	37
4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	36
3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	39
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	38
4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	39
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	36
3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	39
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	38
4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	39
3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	41
4	4	5	3	2	5	4	5	4	5	41
4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	36
3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	39
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	38
4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	39
5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	42
4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	39
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	38
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	37
3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	35
3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	37

3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	35
3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	35
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	38
3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	39
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	38
3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	39
3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	37
3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	34
3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	36
3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	34

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN X2

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2
3	3	3	4	5	4	5	4	31
3	4	3	4	5	4	5	4	32
3	3	3	4	4	4	5	4	30
3	4	4	5	4	5	5	4	34
3	4	4	5	4	3	5	4	32
3	3	3	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	4	5	4	4	33
3	4	3	3	5	4	4	5	31
3	3	3	5	5	4	5	5	33
3	3	3	5	5	4	5	5	33
4	3	3	3	3	3	3	4	26
4	4	4	4	4	5	4	5	34
5	5	3	3	4	4	5	4	33
4	5	4	4	3	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	4	3	3	4	5	4	5	33
4	4	3	4	3	3	3	4	28
4	5	4	4	4	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	5	5	5	34
5	3	3	3	4	3	4	4	29
5	5	5	4	5	4	4	4	36

4	5	3	4	4	4	5	5	34
4	5	3	3	3	4	3	4	29
4	5	5	4	3	3	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	5	32
4	5	4	5	5	5	5	5	38
5	4	4	4	4	4	5	5	35
4	4	3	4	4	4	3	4	30
5	4	4	4	5	4	5	3	34
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	5	4	4	5	4	4	34
5	4	5	4	3	4	5	4	34
4	5	4	5	4	3	4	5	34
4	5	5	4	3	4	4	3	32
5	5	5	5	4	5	4	5	38
4	4	4	5	5	4	5	5	36
5	5	5	5	3	4	3	4	34
4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	4	4	4	5	5	5	4	36
4	5	5	4	5	4	4	5	36
3	4	4	3	3	4	4	3	28
4	4	3	3	4	5	4	4	31
4	4	4	4	3	4	3	4	30

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN X3★

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL X3
3	3	3	4	5	4	5	4	31
3	4	3	4	5	4	5	4	32
3	3	3	4	4	4	5	4	30
3	4	4	5	4	5	5	4	34
3	4	4	5	4	3	5	4	32
3	3	3	4	4	4	4	5	30
3	3	3	3	4	5	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	5	34
3	3	3	4	4	5	5	5	32
3	3	3	5	5	4	5	5	33
4	4	4	4	3	3	3	4	29



3	3	3	5	4	5	4	5	32
3	3	3	5	4	4	5	4	31
3	3	3	4	3	3	4	4	27
2	4	4	5	4	4	5	5	33
3	3	2	5	4	5	4	5	31
3	3	3	4	3	3	3	4	26
2	3	3	5	4	5	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	5	5	5	34
3	3	3	4	4	3	4	4	28
3	3	3	5	5	4	4	4	31
3	3	3	5	4	4	5	5	32
4	4	4	4	3	4	3	4	30
3	3	3	4	3	3	4	4	27
3	4	4	4	3	4	4	5	31
4	4	4	5	5	5	5	5	37
3	3	3	5	4	4	5	5	32
3	3	3	4	4	4	3	4	28
3	3	3	5	5	4	5	3	31
3	3	3	3	4	5	4	4	29
3	3	3	5	4	5	4	4	31
3	3	3	4	3	4	5	4	29
3	3	3	4	4	3	4	5	29
3	3	3	4	3	4	4	3	27
3	3	3	5	4	5	4	5	32
3	3	3	5	5	4	5	5	33
3	3	3	4	3	4	3	4	27
3	3	3	5	5	4	5	4	32
3	3	3	5	5	5	5	4	33
3	3	3	4	5	4	4	5	31
3	3	3	5	3	4	4	3	28
3	3	3	4	4	5	4	4	30
3	3	3	5	3	4	3	4	28

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL Y
3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	37
3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	38
3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	36
3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	40
3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	38
3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	36
3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	35
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	38
3	3	3	5	5	4	5	5	3	3	39
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	38
3	3	3	5	4	4	5	4	3	3	37
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
2	4	4	5	4	4	5	5	3	3	39
3	3	2	5	4	5	4	5	3	3	37
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
2	3	3	5	4	5	5	5	3	2	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	42
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	37
3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	38
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	37
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	38
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
3	3	3	5	5	4	5	3	3	3	37
3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	34
3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	37
3	3	3	4	3	4	5	4	3	3	35
3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	35
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33

3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	38
3	3	3	5	5	4	5	5	3	3	39
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	38
3	3	3	5	5	5	5	4	3	2	38
3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	37
3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	34
3	3	3	4	4	5	4	4	3	2	35
3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	34

LAMPIRAN 3 Uji instrumen

Uji validitas

Anti-image Matrices

		X1	X2	X3	Y
Anti-image Covariance	X1	.344	.099	-.003	-.045
	X2	.099	.480	-.092	.059
	X3	-.003	-.092	.051	-.047
	Y	-.045	.059	-.047	.055
Anti-image Correlation	X1	.877 ^a	.243	-.021	-.330
	X2	.243	.513 ^a	-.591	.362
	X3	-.021	-.591	.607 ^a	-.900
	Y	-.330	.362	-.900	.624 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.645
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	174.192
	Df	6
	Sig.	.000

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	8

UJI RELIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	9

UJI RELIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	9

UJI RELIABEL X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	11

UJI RELIABEL Y



LAMPIRAN 4

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		44	44	44	44
Normal Parameters ^a	Mean	38.18	32.73	30.68	36.86
	Std. Deviation	2.983	2.627	2.331	2.664
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.141	.145	.157
	Positive	.142	.132	.104	.153
	Negative	-.104	-.141	-.145	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		.941	.932	.963	1.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.338	.350	.312	.230

a. Test distribution is Normal.

Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.452	.876		-1.658	.105
	X1	.056	.029	.445	1.936	.060
	X2	-.003	.027	-.022	-.116	.908
	X3	-.002	.044	-.015	-.056	.956

Multikolinieitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.684	1.618		2.278	.028		
X1	.117	.053	.131	2.212	.033	.386	2.587
X2	-.124	.050	-.122	-2.457	.018	.553	1.809
X3	1.067	.082	.934	13.072	.000	.267	3.741

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 5

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.684	1.618		2.278	.028
X1	.117	.053	.131	2.212	.033
X2	-.124	.050	-.122	-2.457	.018
X3	1.067	.082	.934	13.072	.000

Sumber: data primer diolah 2020

LAMPIRAN 6

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.532	3	96.177	231.063	.000 ^a
	Residual	16.650	40	.416		
	Total	305.182	43			

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

b. Dependent Variable: Y

Uji Determininasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.941	.645

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

Uji statistik T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.684	1.618		2.278	.028
	X1	.117	.053	.131	2.212	.033
	X2	-.124	.050	-.122	-2.457	.018
	X3	1.067	.082	.934	13.072	.000

a. Dependent Variable: Y



DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, R. dan Rahardja, E. 2014 "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai" (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). *Jurnal Ekonomi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Arifin, N. 2012 "Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara", *Jurnal Economia*.
- Arikunto, S. 2002 "*Produser penelitian suatu pendekatan praktek*", Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Badjuri, A. 2010 "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY)", *Kajian Akuntansi*. Stikubank University. *E-Journal*
- Edison, E., Anwar, Y. and Komariyah, I. 2016 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung Alfabeta.
- Fitriyatinur, Q. 2013 "Hubungan antara komitmen organisasional dan kompetensi pegawai dengan totalitas kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang". *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Fahmi, S.E., M.Si (2012) "*Manajemen*" Teori Kasus, dan Solusi Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. and Latan, H. 2015 "*Partial Least Squares, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*", Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. 1984 *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2014 "*Manajemen sumber daya manusia (revisi)*", Jakarta: Bumi Aksara.
- HUDA, S. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sami Jf Mayong Jepara'. *Jurnal Manajemen*
- Kasmir, S. E. MM. 2016. "*Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*".
- Kinicki, A. and Kreitner, R. 2003 "*Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México, MX: McGraw-Hill Interamericana".
- Mangkunegara, A. A. and Prabu, A. 2000 "*Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*" Bandung: PT Remaja Rosdakarya'.
- Mangkunegara, M. A. P. and Hasibuan, M. M. S. P. 2009 "*manajemen sumber daya manusia*".
- Moehariono, M. 2014 "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, G. and Griffin, R. W. 2013 "*Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisas*", Jakarta: Salemba Empat.

- Morrow, R. *et al.* 2004 "*Divergent pathways of cyclonic and anti-cyclonic ocean eddies Geophysical Research Letters*". Wiley Online Library.
- Prawirosentono, S. 1999 *Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja pegawai kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Purnamasari, R. 2016 "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Mustikasari Sragen", Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Manajemen*
- Respatiningsih, I. and Sudirjo, F. 2016 "Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada inspektorat kabupaten pemalang)". *Jurnal Manajemen*
- Rivai, V. and Dato' Ahmad Fawzi, M. Basri. 2005 "Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan daya saing instansi", Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A 2006 "*Perilaku organisasi*" Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Martha, M. 2015 "*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*" Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Soetrisno, A. P. and Gilang, A. 2010 "*pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai*" (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).
- Sugiyono 2008 "*Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*". Alfabeta".
- Sugiyono, M. P. P. and Kuantitatif, P. 2009 "*Kualitatif, dan R&D*", Bandung
- Tisnawati dan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Wibowo, I. and Saputra, W. 2017 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur", *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Zelvia, D. 2015 (Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai PT. Telkom Medan". *Jurnal Manajmen*.

