

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi pada Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk)

SKRIPSI



Oleh

MOHAMMAD FAJAR EKY PRATAMA

NIM. 17510163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi pada Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk)

SKRIPSI

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

MOHAMMAD FAJAR EKY PRATAMA
NIM. 17510163

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada
Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk)**

SKRIPSI

Oleh

MOH. FAJAR EKY PRATAMA

NIM : 17510163

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 September 2022

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksun, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada
Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk)**

SKRIPSI

Oleh

MOH. FAJAR EKY PRATAMA

NIM : 17510163

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 30 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

2 Ketua Penguji

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Fajar Eky Pratama
NIM : 17510163
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN NGANJUK)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 11 April 2023

Hormat saya,



Mohammad Fajar Eky P.

NIM: 17510163

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua saya yang telah banyak memberikan dukungan dan didikan dengan penuh ketulusan hati dan doa yang dipanjatkan setiap harinya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini

Tidak lupa kepada kakak dan adik saya yang telah memberikan semangat, dukungan dan masukan yang membuat saya termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

“Kalian boleh maju dalam pelajaran, mungkin mencapai deretan gelar kesarjanaan apa saja, tapi tanpa mencintai sastra, kalian tinggal hanya hewan yang pandai”.

Pramoedya Ananta Toer

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. Siswanto M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum M.Sc. yang juga merupakan Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua Orang Tuaku Bapak Podo Susilo dan Ibu Sumarsih, kedua kakakku Ika Susilo Ningsih dan Dwiki Marlinda Agustina, Adikku Luthfia Ayu Ning Dyah, Kekasihku Puput Ayu Windari yang selalu mendoakan dan selalu mendukung penulis.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.

8. Kawan-kawan Kidjangcoffee99 yang selalu menemani dan memberikan dukungan pada penulis.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 11 April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	26
2.2.1 Budaya Organisasi	26
2.2.2 Kinerja Pegawai	30
2.2.3 Komitmen Organisasi	33
2.3 Hubungan Antar Variabel	36
2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.3.2 Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	37
2.4 Kerangka Konseptual.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Lokasi Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel	41

3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	42
3.5 Jenis Data	42
3.5.1 Pengumpulan data primer	42
3.5.2 Pengumpulan Data Sekunder	42
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.8 Skala Pengukuran.....	47
3.9 Uji instrument	48
3.9.1 Uji Validitas	48
3.9.2 Uji Reliabilitas	48
3.10 Metode Analisis	49
3.10.1 Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
4.1.2 Visi Misi Organisasi.....	53
4.1.3 Lokasi Organisasi	53
4.1.4 Struktur Organisasi	54
4.2 Hasil Data	54
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	54
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.3 Uji Instrumen Penelitian	60
4.3.1 Uji Validitas.....	60
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	63
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.4.1 Uji Normalitas.....	64
4.4.2 Uji Linieritas.....	64
4.5 Hasil Pengujian Analisis Jalur	65
4.6 Pembahasan	67
4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	67

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi	68
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1 Deskriptif Responden.....	55
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Budaya Organisasi.....	57
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Kinerja Pegawai.....	58
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Komitmen Organisasi.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas.....	65
Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	38
Gambar 4.1 Lokasi Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk	54
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Distribusi Variabel

Lampiran 2 Uji Validitas

Lampiran 3 Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas

Lampiran 4 Uji Linieritas

Lampiran 5 Analisis Jalur

ABSTRAK

Pratama, Moh. Fajar Eky, 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. (Studi pada Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk)”.

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi

Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk merupakan sebuah lembaga yang bergerak di bidang agrarian/pertanahan. Layanan ini meliputi pelayanan, penyediaan, penyimpanan, pendokumentasian, dan pengamanan informasi publik di lingkungan Kementerian ATR/BPN. Disamping itu Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk membutuhkan sumber daya manusia yang dapat berkomitmen tinggi dalam perusahaan. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka diharapkan memiliki loyalitas pegawai terhadap lembaga akan meningkat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Teknik Pengumpulan data dengan cara membagikan Kuesioner. Sampel penelitian ini menggunakan teknik Probability sampling jenis Simple Random Sampling yang berjumlah 113 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X), Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y), dengan mediasinya adalah Komitmen Organisasi (Z). Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Pratama, Moh. Fajar Eky, 2022, THESIS, Title: "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Commitment. (Study on Nganjuk District Land Office Employees)".

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : Organizational Culture, Employee Performance and Organizational Commitment

The Nganjuk Regency Land Office is an institution engaged in the agrarian / land sector. This service includes services, provision, storage, documentation, and security of public information within the Ministry of ATR / BPN. In addition, the Nganjuk Regency Land Office requires human resources who can be highly committed to the company. By having a high organizational commitment, it is expected that employee loyalty to the institution will increase.

This study uses a quantitative approach, the population of this study is employees of the Nganjuk Regency Land Office. Data collection techniques by distributing questionnaires. This study sample used a Simple Random Sampling type probability sampling technique which totaled 113 respondents. The independent variable in this study is Organizational Culture (X), The dependent variable is Employee Performance (Y), with mediation being Organizational Commitment (Z). Data analysis techniques use Path Analysis.

The results of this study show that organizational culture has a significant positive effect on employee performance. Organizational commitment has a significant direct effect on employee performance. Meanwhile, organizational commitment cannot mediate the influence of organizational culture on employee performance.

نبذة مختصرة

براتاما ، مو. فجر إيكي ، 2022 ، أطروحة ، عنوان: "تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظف من خلال الالتزام التنظيمي. (دراسة عن موظفي مكتب أراضي نغانجوك ريجنسي)." .

المستشار: احسان مكسوم ماجستير

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية ، أداء الموظف ، الالتزام التنظيمي

مكتب أراضي منطقة نجانجوك هو مؤسسة تعمل في قطاع الأراضي الزراعية. تشمل هذه الخدمة خدمة وتوفير وتخزين وتوثيق وأمن المعلومات العامة داخل وزارة الشؤون الزراعية. بالإضافة إلى ذلك ، يتطلب مكتب أراضي منطقة نجانجوك موارد بشرية يمكن أن تلتزم بشدة تجاه الشركة. من خلال الالتزام التنظيمي العالي ، من المتوقع أن يزداد ولاء الموظف للمؤسسة.

استخدمت هذه الدراسة نهجًا كميًا ، وكان سكان هذه الدراسة موظفين في مكتب أراضي منطقة نجانجوك. تقنيات جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات. استخدمت عينة هذه الدراسة تقنية بسيطة لأخذ العينات العشوائية مع ما مجموعه 113 مستجيبًا. المتغير المستقل في هذه الدراسة هو الثقافة التنظيمية (X)، والمتغير التابع هو أداء الموظف (Y) ، والوساطة هي الالتزام التنظيمي (Z). تستخدم تقنية تحليل البيانات تحليل المسار.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين. الالتزام التنظيمي له تأثير مباشر كبير على أداء الموظف. وفي الوقت نفسه ، لا يمكن للالتزام التنظيمي التوسط في تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan atau organisasi memiliki suatu tujuan yang harus dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan sebuah aset terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dan memiliki suatu peranan yang tidak dapat dilepaskan dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan. Menurut Sopiah (2008:1) sumber daya manusia memberikan kreatifitas, tenaga, keahlian, serta waktu yang dimiliki supaya proses yang terjadi dalam sebuah perusahaan dapat berjalan baik. Usaha dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan yang maksimal, perusahaan dapat menjaga sumber daya manusia yang dimiliki, disamping menjaga perusahaan dengan baik juga dapat mengembangkan sumber daya manusia agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang baik, berkompeten, serta berkomitmen, dan dapat menjaga loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Samsudin (2009:21) sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia ini juga pendorong utama pelaksanaan maupun kegiatan yang ada dalam organisasi sehingga perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan memang harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain dari itu sumber daya manusia juga merupakan salah satu pihak yang berkontribusi positif dalam suatu organisasi, di mana sumber daya manusia memiliki peranan sebagai pelaku aktif di dalam aktivitas perusahaan.

Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah tersebut maka dalam perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan maka diperlukan faktor penting yaitu atasan dan bawahan, dalam arti lain yaitu pimpinan dan pegawainya. Dalam perusahaan akan memiliki kondisi lingkungan yang baik apabila pimpinan dan pegawainya menjalin hubungan yang baik. Maka dari itu perusahaan harus menjaga hubungan yang baik agar tercipta suatu budaya organisasi yang harmonis.

Budaya organisasi juga memiliki peranan yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya perusahaan memiliki karakter yang berbeda, biasanya dijadikan ciri khas dari perusahaan tersebut. Ciri khas itulah yang dinamakan budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi maka sebuah perusahaan akan membentuk suatu norma atau komitmen yang baik dari segi pemimpin maupun pegawai. Terciptanya suatu budaya organisasi tidak langsung akan menumbuhkan sikap komitmen yang tinggi pegawai kepada perusahaannya (Riani, 2011: 109).

Menurut Stoner et al (2002) dalam Fauzi, et al (2016:4) Budaya merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Budaya yang baik bagi para anggota organisasi dalam yaitu menjalankan pekerjaannya di perusahaan akan membentuk suatu lingkungan kerja yang

harmonis. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap pegawai karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para pegawai akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai.

Menurut Sihombing (2001) dalam Subagyo (2014:75) lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada ditempat baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang ada serta membentuk suatu kondisi kerja yang harmonis demi tercapainya komitmen organisasi yang baik maka perusahaan dituntut untuk memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi pegawai. Oleh sebab itu kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* menjadi salah satu faktor yang tak kalah penting dalam perusahaan. *Quality of work life* merupakan suatu variabel yang tidak dapat dipisahkan pada proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih baik.

Menurut Bernardin dan Russel (1993:520) dalam Imanni (2014:1083) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* adalah sesuatu yang berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja di dalam perusahaan akan berpengaruh dengan perilaku

pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik bagi pegawai di perusahaan.

Mowday (dalam Sopiah, 2008:155) menyebutkan bahwa pegawai membutuhkan kondisi dan kualitas kehidupan kerja yang baik sebelum memberikan komitmen terhadap perusahaan. Dalam menjalankan pekerjaan pegawai akan memberikan tenaga, waktu dan pikiran yang dimiliki untuk perusahaan, begitu sebaliknya pegawai juga akan menuntut kondisi dan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan istilah lain mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang ia lakukan. Imbalan yang didapat berupa gaji, fasilitas, rasa aman dan sebagainya. Dalam sebuah perusahaan seringkali muncul suatu permasalahan mengenai komitmen pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Padahal komitmen organisasi yang baik pada dasarnya dijadikan sebagai tolak ukur sebuah keberhasilan perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena pegawai merasakan kalau kualitas kehidupan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan kurang tercukupi sehingga pegawai menganggap tidak ada imbal balik dari perusahaan, oleh sebab itu pegawai tidak akan merasakan kepuasan dan kualitas kehidupan kerja yang baik, hal tersebut dapat menyebabkan dampak terhadap kondisi kerja pegawai yang kurang baik bagi perusahaan. Kondisi yang kurang baik misalnya budaya organisasi pegawai yang tidak mendukung, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan tidak adanya komitmen organisasi (Oemar, dalam Khanifah dan Palupiningdyah, 2015).

Menurut Robbins (2008:100) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang pegawai memihak suatu organisasi tertentu dengan tujuan- tujuannya. Dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi dengan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan salah satu kunci yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah tertuang dalam visi dan misi perusahaan organisasi tersebut. Setiap pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi biasanya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta sangat loyal terhadap organisasinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan dan loyalitas yang tinggi untuk berbuat yang terbaik serta keinginan untuk selalu setia (Jauhari, 2010) dalam (Imanni, 2014:1081).

Mowday (1998) dalam Sopiah (2008: 155) menyebut komitmen merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Sebab pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dan loyalitas yang tinggi pula terhadap perusahaan. Bahkan dengan adanya komitmen tidak sedikit pegawai yang akan mengesampingkan urusan pribadinya demi urusan perusahaan sebab bagi seorang pegawai yang berkomitmen dia telah menciptakan rasa cinta yang besar terhadap perusahaan, lebih tepatnya lebih mementingkan perusahaannya. Hal tersebut yang akan menjadi dampak positif terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2012: 9) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam waktu tertentu. Target kinerja yang diberikan merupakan hasil pemikiran dan kesepakatan bersama. Begitu juga dengan penilaian kinerja. Umumnya perusahaan menetapkan waktu penilaian ini berdasarkan waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

Terdapat penelitian yang dikemukakan oleh Fauzi dkk (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, antara budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Budiono (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening terbukti tidak berpengaruh.

Demikian halnya dengan objek penelitian kali ini. Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk merupakan sebuah lembaga yang bergerak di bidang agraria/pertanahan. Layanan ini meliputi pelayanan, penyediaan, penyimpanan, pendokumentasian, dan pengamanan informasi publik di lingkungan Kementerian

ATR/BPN. Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria.

Sebagai lembaga yang ingin tujuannya berjalan dengan baik dan dapat tercapai maka Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk membutuhkan sumber daya manusia yang dapat berkomitmen tinggi dalam perusahaan. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka diharapkan memiliki loyalitas pegawai terhadap lembaga akan meningkat dan mengurangi bentuk-bentuk kebiasaan buruk pegawai yang terjadi selama ini misalnya saja masuk kerja terlambat, bosan saat jam kerja, atau tidak bisa berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan ini biasanya sering terjadi di organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas pekerjaan dan membuat kerjaan menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN NGANJUK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk?

2. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam pembuatan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya aspek sumber daya manusia.
2. Secara Praktis Dengan adanya penelitian ini, hasil yang diharapkan adalah penelitian ini mampu memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.
3. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca, pihak-pihak yang membutuhkan sebagai salah satu referensi, menjadi salah satu acuan dalam penulisan karya suatu hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar yang dijadikan peneliti sebagai acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain digunakan sebagai masukan bagi peneliti yaitu :

Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. Studi yang dilakukan oleh peneliti berada pada PT. Toys Games Indonesia Semarang yang berada di wilayah Jawa Tengah. Hasil penelitian ini adalah 1. Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, 2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, 3. Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama terhadap komitmen organisasi, 4. Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, 5. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 6. Ada dampak positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, 7. Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Windrawati et al., 2020) dengan judul “Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI)”. Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasional tidak mampu secara signifikan menjembatani Budaya Organisasi maupun Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tetapi, ada pengaruh langsung signifikan antara Budaya Organisasi maupun Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Begitu juga, Kepuasan Kerja maupun Komitmen Organisasional keduanya berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hanya saja, untuk Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Budiono & Suryani, 2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening terbukti tidak berpengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kharisma et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Springfield Cibubur”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekolah Springfield Cibubur, Kepuasan

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekolah Springfield Cibubur, Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai sekolah Springfield Cibubur, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai sekolah Springfield Cibubur, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekolah Springfield Cibubur.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mubarak & Darmanto, 2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Dan terakhir terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Sumarwinati & Ratnasari, 2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan Kota Batam). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Organisasional, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan melalui Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Temuan Empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang merupakan penyebab terjadinya Kinerja Pegawai yang rendah, manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor seperti Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai tersebut.

Penelitian yang dilakukan (Widjaja et al., 2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Susmiati & Sudarma, 2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai bagian produksi PT. Braling Wisnu Satriya). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jannah, 2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. PG Rajawali I Surabaya)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saputri, 2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan Person-Organization FIT (P-O FIT) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BRI Syariah KC Semarang)”. Hasil menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Motivasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai. (4) Person-organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. (7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (8) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (9) *Person-organization fit* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. (10) Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai *variabel intervening*. (11) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. (12) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai *variabel intervening* (13) *Person-organization fit* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai *variabel intervening*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto & Ariyanto, 2022) dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* pada Kinerja Karyawan (PT Java Indosinergi Kreatif)”. Hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Java Indosinergi Creative, *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Java Indosinergi Creative, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja di PT Java Indosinergi Creative dan

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Java Indosinergi Creative.

Penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto et al, 2022) dengan judul “Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi, Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja, Budaya Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap lingkungan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1
Hasil penelitian terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Jurnal	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fauzi et al., 2016 “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai <i>Variabel Intervening</i> ”. (Studi pada PT. Toys Games Indonesia Semarang.	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi.	Regresi dan pengujian hipotesis linier berganda.	1. Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, 2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, 3. Ada dampak positif yang signifikan antara

				<p>budaya organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama terhadap komitmen organisasi,</p> <p>4. Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai</p> <p>5. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai,</p> <p>6. Ada dampak positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai,</p> <p>7. Ada dampak positif yang signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama terhadap kinerja pegawai</p>
2.	Windrawati et al., 2020 “Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisational, dan Kinerja Pegawai.	Pendekatan kuantitatif <i>Partial Least Square (PLS)</i>	Hasil penelitian menunjukkan Komitmen Organisasional tidak mampu secara signifikan menjembatani Budaya Organisasi maupun Kepuasan

	Sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Studi pada Department Maintenance PT POMI)”			Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tetapi, ada pengaruh langsung signifikan antara Budaya Organisasi maupun Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Begitu juga, Kepuasan Kerja maupun Komitmen Organisasional keduanya berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hanya saja, untuk Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3.	Budiono & Suryani, 2016 “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai <i>Variabel Intervening</i> Pada PT. Kerta Rajasa Raya”	Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi	<i>Partial Least Square</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan budaya organisasi terhadap

				kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening terbukti tidak berpengaruh.
4.	Kharisma et al., 2019 “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Springfield Ciburur”	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi	Analisis Jalur (<i>Path Analyst</i>)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekolah Springfield Ciburur, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekolah Springfield Ciburur, Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai sekolah Springfield Ciburur, Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai sekolah Springfield Ciburur, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekolah Springfield Ciburur.
5.	Mubarak & Darmanto, 2015 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,	Analisis Jalur (<i>Path Analyst</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

	<p>Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang)”</p>	<p>Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai</p>		<p>signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Dan terakhir terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran mediasi antara gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja pegawai.</p>
6.	<p>Sumarwinati & Ratnasari, 2019 “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional</p>	<p>Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi</p>	<p>SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan</p>

	<p>Sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Studi pada pegawai Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan Kota Batam)</p>		<p>signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan melalui Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Temuan Empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang merupakan penyebab terjadinya Kinerja Pegawai yang rendah, manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor seperti Budaya Organisasi,</p>
--	---	--	---

				<p>Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai tersebut.</p>
7.	<p>Widjaja et al., 2018 “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat”</p>	<p>Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p><i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) dan <i>Structural Equational Modelling</i> (SEM)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

				Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Susmiati & Sudarma, 2015 “Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Studi pada pegawai bagian produksi PT. Braling Wisnu Satriya)	Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Persepsian, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai	Analisis regresi berganda dan analisis jalur dengan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja pegawai.
9.	Jannah, 2016 “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Studi pada PT. PG Rajawali I Surabaya)”	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan bantuan software SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak

				memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
10.	Saputri, 2019 “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan <i>Person-Organization FIT</i> (P-O FIT) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai <i>Variabel Intervening</i> (Studi Kasus Pada BRI Syariah KC Semarang)”	Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Person Organization, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai	Uji <i>instrument</i> , uji statistik, uji asumsi klasik, dan analisis path	Hasil menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Motivasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) <i>Person-organization fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. (7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (8) Motivasi

				<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (9)</p> <p><i>Person-organization fit</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. (10)</p> <p>Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai <i>variabel intervening</i>. (11)</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai <i>variabel intervening</i>. (12)</p> <p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai <i>variabel intervening</i> (13)</p> <p><i>Person-organization fit</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai</p>
--	--	--	--	---

				<i>variabel intervening.</i>
11.	Supriyanto & Ariyanto, 2022 “Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> pada Kinerja Karyawan (PT Java Indosinerji Kreatif)”	Budaya Organisasi, <i>Self Efficacy</i> , Kinerja Karyawan	<i>Explanatory research</i> dengan SPSS	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Java Indosinerji Creative, <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Java Indosinerji Creative, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja di PT Java Indosinerji Creative dan <i>Self-eficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Java Indosinerji Creative.
12.	Supriyanto et al, 2022 “Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi, Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”	Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi	Uji mediasi dengan <i>SmartPLS</i>	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja, Budaya Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap lingkungan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja

				dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	--	--	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Budaya Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi (Ernawan, 2018: 74). Menurut Wibowo (2010: 17) Budaya organisasi adalah apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai, dan harapan.

Budaya Organisasi Menurut Laura (2016: 64), merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya (Busro, 2018: 5).

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dalam suatu organisasi serta bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan sehingga menimbulkan suatu ciri khas yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

2.2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Wibowo (2010: 49) adalah:

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Ernawan (2018:81) budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yaitu:

1) Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipenuhi

Dapat dijadikan pedoman dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, teknologi, dan upacara-upacara.

2) Norma-norma

Berupa aturan-aturan tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara bekerja.

3) Nilai-nilai yang dominan

Mengandung konsepsi yang jelas atau keyakinan tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti konsepsi nilai tentang kualitas, efisiensi tinggi, absensi rendah dan sebagainya.

4) Filosofi

Berkaitan dengan kebijaksanaan organisasi, menyangkut cara memperlakukan anggota organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan.

5) Aturan-aturan

Yang berisikan petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.

2.2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthan dalam (Sopiah,2008) dimensi indikator budaya organisasi ada 7 yaitu:

1) Aturan-aturan perilaku.

Yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.

2) Norma

Adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat, dll.

3) Nilai-nilai dominan.

Adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktifitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.

4) Filosofi.

Adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para pegawai dan pelanggannya, seperti “Kepuasan anda adalah harapan kami”, dll.

5) Peraturan-peraturan

Adalah aturan tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.

6) Iklim organisasi.

Adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.

2.2.1.5 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi telah menjadi satu ilmu yang diajarkan dalam agama Islam. Budaya sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, budaya tersebut akan sangat berpengaruh pada kesuksesan organisasi di masa yang akan datang.

Islam mengajarkan bahwa pentingnya budaya organisasi sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Yunus ayat 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (٤٧) وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ (٤٨) قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَفْتِمُونَ يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً (٤٩)

Artinya:

Tiap-tiap umat mempunyai rasul; maka apabila telah datang rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya. (47) Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?" (48) Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". Tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukannya. (49)

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan bahwa organisasi sebagai tempat perkumpulan dari manusia yang terdiri dari adat, perilaku, kebiasaan, dan norma yang akan membentuk visi dan misi serta tujuan yang hendak dicapai organisasi, atau yang disebut dengan budaya organisasi. Oleh karena itu dalam mencapai tujuannya organisasi membutuhkan nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman, ciri khas, dan acuan.

2.2.2 Kinerja Pegawai

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerja yang diukur dalam periode waktu. Kinerja manusia biasanya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2011:66).

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2009) mengemukakan kinerja (*prestasi kerja*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2007:13) dalam Fauzi (2014:175) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge&skill)*. Artinya, pemimpin dan pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ 110-120*) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang

tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.2.2.3 Indikator Kinerja

Bernadian dan Russel (1995) dalam Laniwidyanti (2010:217) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit.
- 3) *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauhmana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai harga tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.2.4 Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam

Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (pegawai) secara individu dalam jenjang jabatan yang dapat dicapai selama masa kerja. Sehingga untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja dirasa perlu pihak perusahaan membuka kesempatan bagi pegawai untuk dapat membuktikan kinerja yang baik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah As-saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya:

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Surah As-saff ayat 4 tentang bagaimana Allah SWT memberikan petunjuk kepada umat islam untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja) dalam suatu organisasi tertentu, dalam barisan yang teratur dapat dijelaskan bahwa organisasi harus melakukan sesuatu yang denganya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

2.2.3 Komitmen Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2005).

Menurut Dewi (2017:291) Komitmen Organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah

organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Utaminingsih (2014:162) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi.

2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1993) dalam Eva Kris Diana Devi (2009) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasi, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, bilamana pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Pengukurannya sendiri menggunakan 3 instrumen berikut:
 - a. Jenjang karir
 - b. Rasa bangga

- c. Ikatan emosional
- 2) *Continuance commitment*, bilamana pegawai bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan pendapatan dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lainnya. Pengukurannya sendiri menggunakan 4 instrumen:
- a. Kehilangan pekerjaan
 - b. Kehilangan pendapatan
 - c. Kehilangan lingkungan
 - d. Rasa rugi kehilangan karir
- 3) *Normative commitment*, yang terlihat dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi adalah hal yang perlu dilakukan. Pengukurannya menggunakan 3 instrumen berikut:
- a. Kurang etis
 - b. Loyalitas
 - c. Baik untuk karir

2.2.3.1 Komitmen Organisasi Dalam Perspektif Islam

Komitmen adalah suatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen juga memiliki peranan penting terutama pada kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta

dorongan yang membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Anfal ayat 46:

وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَتَازَعُوا فَنفَشُوا تَدَابُحَهُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya:

Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang dan bersabarlah. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa ketaatan dan keteguhan hati yang kuat dalam diri individu, maka hal ini akan mendorong individu untuk tetap konsisten dalam bekerja dan bertanggung jawab secara lahiriah maupun batin dalam menjalani kehidupan sosial dan religi sehingga tujuan tercapai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang belum final atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruktur penelitian terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan dengan cara menyelidiki secara ilmiah (Muri Yusuf : 2005). Berdasarkan kerangka konseptual, maka penelitian mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Kotter dan Heskett (dalam Sembiring, 2012) berdasarkan hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa hubungan pengaruh budaya birokrasi dengan kinerja pegawai terletak dalam ukuran birokrasi yang kuat dan budaya birokrasi yang adaptif. Penelitian mengenai budaya organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Patulak et al (2014)

mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Putriana (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Khalifa dan Palupiningdyah (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Hasil penelitian para ahli dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan budaya yang kuat maka pegawai akan merasa terikat dengan organisasinya.

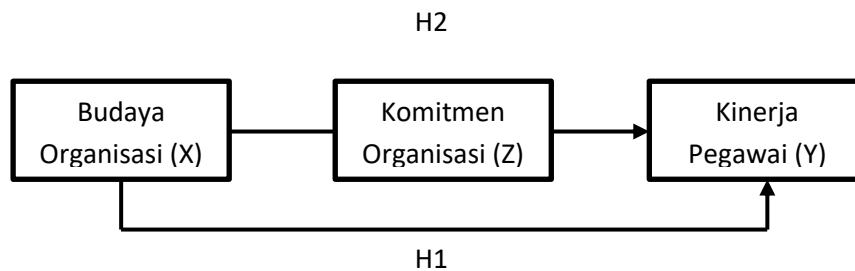
2.3.2 Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah komitmen. Karsono (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Dengan komitmen yang tinggi semua komponen yang terlibat dalam suatu organisasi akan lebih menghargai organisasi itu sendiri dengan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai dalam organisasi. Penelitian mengenai komitmen organisasi seperti yang dilakukan Putriana (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Patulak et al (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Syauta et al (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa partisipasi pegawai dalam bekerja memperlihatkan bahwa pegawai tersebut memperhatikan kepentingan organisasi. Pegawai akan lebih peduli terhadap fungsi organisasi sehingga pegawai tersebut lebih loyal, berdedikasi dalam melakukan pekerjaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori- teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2013:91) menjelaskan bahwa “kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Kerangka konseptual dibuat dengan harapan mempermudah mengarahkan suatu penelitian agar permasalahan penelitian tidak menyimpang dari inti permasalahan dan dapat berhubungan secara sistematis antara variabel penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Dari gambar dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (x) mempengaruhi kinerja pegawai (y) melalui komitmen organisasi (z). Jadi untuk mempengaruhi kinerja pegawai, variabel budaya organisasi harus mempengaruhi terlebih dahulu secara langsung komitmen organisasi. Setelah komitmen organisasi berpengaruh signifikan oleh budaya organisasi, maka selanjutnya komitmen organisasi bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori di atas, maka dapat diambil hipotesisi sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh pada variabel budaya organisasi (X) yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.

H2: Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi (X) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:9). Alat ukur yang digunakan berupa kuisioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pernyataan yang diajukan.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antara variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya.

Penelitian kuantitatif umumnya untuk hipotesis atau mendukung hipotesis dan digunakan ketika ingin mengetahui apa saja hal yang mempengaruhi terjadinya suatu fenomena dengan kata lain peneliti ingin mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian pada penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif karena peneliti ingin

mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk.

3.2 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian kepada para pegawai kantor Pertanahan (BPN) Kabupaten Nganjuk. Tempat ini dipilih karena masih sedikitnya penelitian yang dilakukan pada lembaga pemerintahan sehingga peneliti ingin mengetahui kinerja pegawai di lembaga pemerintahan dilihat dari budaya organisasi dan komitmen organisasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Pertanahan (BPN) Kabupaten Nganjuk dengan jumlah keseluruhan pegawai tersebut sebanyak 113 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar (Suprianto & Maharani, 2019:20). Berdasarkan populasi yang ada,

peneliti menggunakan sampel pegawai Kantor Pertanahan (BPN) Kabupaten Nganjuk sebanyak 113 pegawai.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Supriyanto & Maharani (2019:20) teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh* yang merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Jenis Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu:

3.5.1 Pengumpulan data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuisisioner/angket kepada seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk sebanyak 113 pegawai. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5.2 Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga

pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono,2013). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui laporan, internet ataupun literatur.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan/pernyataan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa angket/kuisisioner, yang merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan (Mardalis, 1995:67)

3.7 Definisi Operasional Varisabel

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari *variable* yang dipakai, *variable* penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan tiga *variable* yaitu *variable independen*, *variable dependen* dan *variable intervening*.

1. Variabel bebas (*Independen Variabel*) (X)

Budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dalam suatu organisasi serta bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan sehingga menimbulkan suatu ciri khas yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Indikator dalam budaya organisasi:

- Aturan-aturan perilaku
- Norma

- Nilai-nilai dominan
- Filosofi
- Peraturan-peraturan
- Iklim organisasi

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerja yang diukur dalam periode waktu. Kinerja manusia biasanya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2011:66). Indikator dalam kinerja pegawai, yaitu:

- *Quality* (kualitas kerja)
- *Quantity* (kuantitas kerja)
- *Timeliness* (ketetapan waktu)
- *Cost effectiveness* (efektivitas kerja)
- *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawas)
- *Interpersonal impact* (hubungan baik dengan pegawai lain)

3. Variabel *intervening* (Z)

Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Para pegawai yang memiliki idealisme yang cukup tinggi dan percaya terhadap nilai-nilai perusahaan tempat mereka bekerja memiliki potensi besar untuk bekerja pada perusahaan tersebut sampai mereka pensiun. Indikator komitmen organisasi yaitu:

- *Affective commitment* (perasaan emosional pegawai terhadap organisasi)
- *Continuance commitment* (rasa puas dan senang pegawai terhadap organisasi)

- *Normative commitment* (rasa tanggung jawab dan kecintaan pegawai terhadap organisasi)

Tabel 3.1
Definisi operasional variable

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Budaya organisasi (X)	Aturan-aturan perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat seperangkat aturan yang mengatur individu • Pegawai mengetahui adanya aturan terkait individu di tempat kerja 	Luthan dalam (Sopiah,2008)
		Nilai-nilai dominan	<ul style="list-style-type: none"> • Kejujuran pegawai dalam bekerja • Efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya • Karyawan diharapkan bekerja dengan cermat dan penuh analisis 	
		Peraturan-peraturan	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya aturan yang berlaku dalam organisasi • Ketaat pegawai terhadap peraturan yang berlaku 	
		Iklm organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • pelayanan pegawai terhadap pelanggan • Hubungan antara pegawai terhadap pelanggan atau pihak luar 	
2.	Kinerja pegawai (Y)	<i>Quality</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja yang dicapai masing-masing pegawai • Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan 	Bernadian dan Russel (1995)

			teliti	
		<i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sigap dan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan • Produktivitas pegawai dalam mengerjakan pekerjaan 	
		<i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	
		<i>Cost effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas pegawai dalam penggunaan materi • Efektivitas pegawai terhadap sumber daya yang dimiliki 	
		<i>Need for supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai • Organisasi menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai 	
		<i>Interpersonal impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mempunyai rasa ingin membantu pegawai dengan job description yang sama • Tidak bergantung kepada pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan 	
3.	Komitmen organisasi	<i>Affective commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Jenjang karir terhadap pegawai dari organisasi • Kepedulian perusahaan terhadap karir para karyawan 	Allen dan Meyer (1993)

		<i>Continuance commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan pegawai terhadap organisasi • Komitmen karyawan terhadap peraturan perusahaan 	
		<i>Normative commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab pegawai terhadap organisasi • Loyalitas pegawai terhadap organisasi 	

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:41) skala pengukuran adalah serangkaian aturan yang digunakan untuk menguantitatifkan data dari sebuah pengukuran *variable*. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert, yaitu skala yang digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap kejadian dan keadaan sosial, dimana *variable* dikembangkan menjadi *indicator*, *indicator* menjadi dasar dalam pembuatan item-item pertanyaan (Sarjono dan Julianita, 2011 daalm Supriyanto dan Maharani, 2013:43). Terdapat lima kategori dalam skala Likert yang digunakan yaitu:

Jawaban responden	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.9 Uji instrument

Pada prinsipnya meneliti ialah melakukan pengukuran, sehingga harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrument penelitian. Sehingga arti dari instrument penelitian ialah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam (*variable* penelitian) maupun social yang sedang diamati (Sugiyono 2013).

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas, “valid” sendiri berarti instrumenn tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang akan dikumpulkan agar identik dengan variabel (Supriyanto, Maharani Vivin 2013).

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan	X	: Skor item
	Y	: Skor total
	XY	: Skor pernyataan
	N	: Jumlah responden yang diuji coba
	R	: Kolerasi product moment

Dasar dalam pengambilan keputusan yang *valid* atau tidak *valid*, yakni dapat diketahui melalui cara mengkolerasikan antara skor butir dengan total, dan bila r diatas 0,3 maka *instrument* tersebut *valid*, sebaliknya apabila r dibawah 0,3 maka instrument tersebut tidak valid (Sugiyono, 2013).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran penelitian itu dapat memberikan hasil yang *relative* tidak beda dan

dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Dimana nilai koefisien alpha > 0,6 akan dinyatakan reliabel. (Supriyanto, Maharani Vivin 2013)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan K : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_t^2$: Jumlah variabel butir
 σ_t^2 : Total varian
 r_{11} : Reabilitas instrumen

Jika *cronbach's alpha* (α) diatas 60% maka nisa disebut *reliabel*.

3.10 Metode Analisis

3.10.1 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path analysis*). Tujuan dari model ini adalah mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). (Riduan & Kuncoro dalam Supriyanto & Maharani, 2013:74)

Langkah dalam menggunakan analisis jalur (*Path analysis*) menurut pendapat Solumin dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) adalah;

- a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
- b. Pemeriksaan terhadap asumsi mendasari. Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:
 - 1) Hubungan antar variabel linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).

- 2) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yakni hanya sistem aliran causal satu arah, sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis path.
- 3) Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- 4) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran kevalidan reliabel).
- 5) Model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori dan konsep yang relevan:
 - a) pendugaan parameter atau pertimbangan koefisien path.
 - b) pemeriksaan validitas model
 - c) terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis path, yakni koefisien determinasi total dan *theory trimming*.
 - Koefisien determinasi total. Total keragaman data yang diperoleh dapat diperjelaskan dengan model diukur dengan:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1}P^2_{e2}...P^2_{ep}$$
 dalam hal ini interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi R^2 pada analisis jalur.
 - *Theory trimming*. Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t yakni pengujian koefisien regresi variabel dilakukan secara parsial.
 - d) interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yakni:
 - Dengan memperhatikan hasil validitas model
 - Menghitung pengaruh total dari setiap yang mempunyai pengaruh causal ke variabel endogen.

Bila analisis path telah dilakukan berdasarkan sampel, maka dapat dimanfaatkan sebagai berikut (Supriyanto dan Maharani, 2013:75) :

- 1) Menjelaskan permasalahan yang diteliti atau fenomena yang dipelajari.
- 2) Prediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.
- 3) Faktor determinan, yakni penentuan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen.

- 4) Melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel variabel independen terhadap variabel dependen (melihat jalur).
- 5) Pengaruh model dengan metode teori *trimming*.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sesuai dengan Peraturan Bupati Nganjuk Nomor: 41 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk, Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Nganjuk adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan. Adapun fungsi Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk adalah:

1. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman dan pertanahan.
2. Pelaksanaan, pembinaan umum, teknis dan operasional bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman berdasarkan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pelaksanaan koordinasi antar badan/kantor/dinas dan unit kerja lainnya di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman dan pertanahan.
4. Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian rencana dan program pembangunan di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman dan pertanahan.
5. Pemberian rekomendasi untuk kegiatan yang berkaitan dengan bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman dan pertanahan.
6. Pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, peralatan dan perlengkapan dinas.

7. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman dan pertanahan.
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Visi Misi Organisasi

A. Visi Organisasi

Dalam rangka mewujudkan Visi Pemerintah Kabupaten Nganjuk yaitu: “Terwujudnya Penataan Ruang dan Pengelolaan Pertanahan yang Terpercaya dan Berstandar Dunia dalam Melayani Masyarakat untuk Mendukung Tercapainya: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

B. Misi Organisasi

Misi Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk, sebagai berikut:

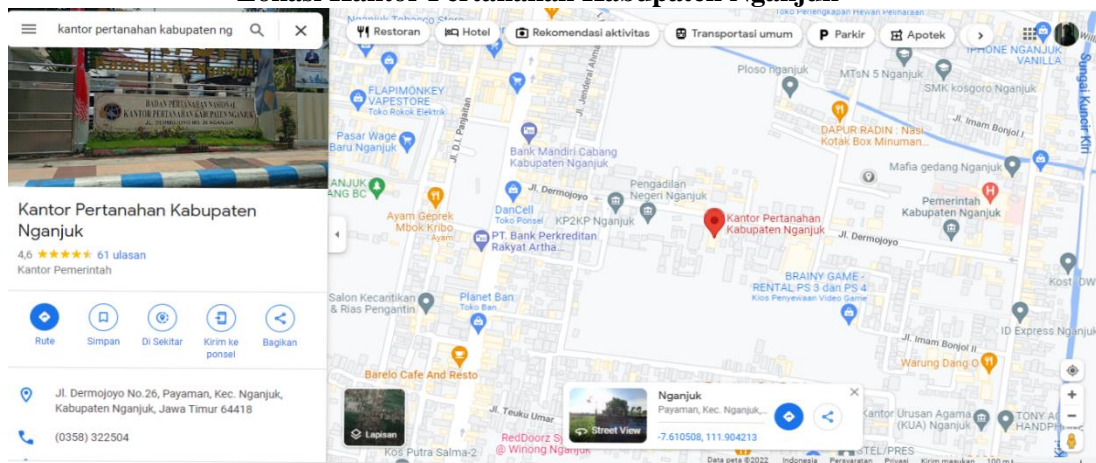
1. Menyelenggarakan Penataan Ruang dan Pengelolaan Pertanahan yang Produktif, Berkelanjutan dan Berkeadilan
2. Menyelenggarakan Pelayanan Pertanahan dan Penataan Ruang yang Berstandar Dunia.

4.1.3 Lokasi Organisasi

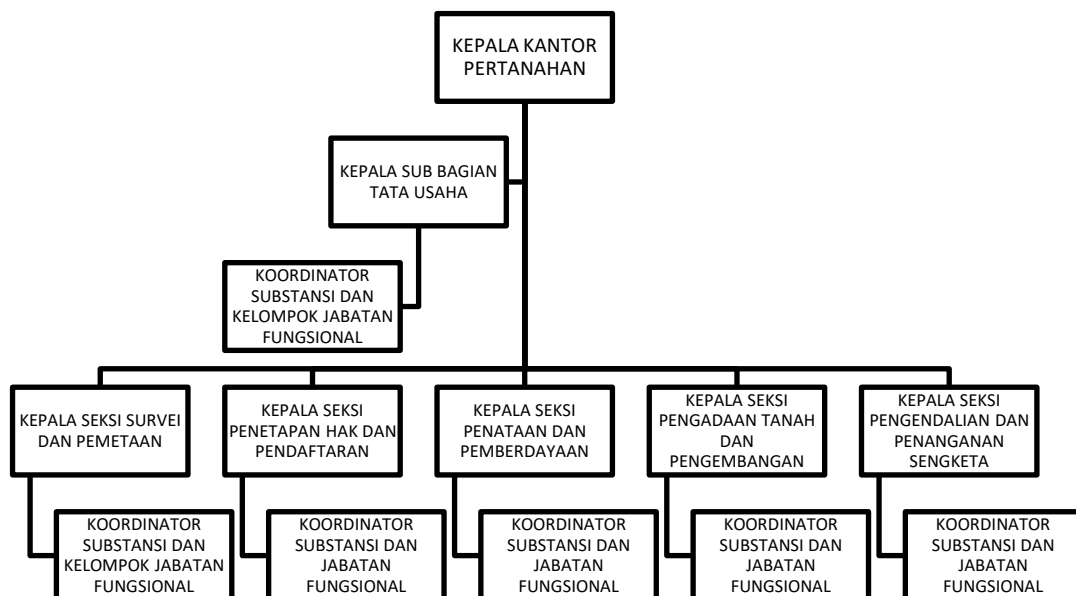
Kantor : Jl. Dermojoyo No.26, Payaman, Kec. Nganjuk, Kabupaten Nganjuk,
Jawa Timur 64418

No. Telp : (0358) 322504

Gambar 4.1
Lokasi Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk



4.1.4 Struktur Organisasi



4.2 Hasil Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Jumlah Kuesioner yang telah disebarakan kepada responden adalah sebanyak 113 responden. Adapun responden dalam penelitian ini ialah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk dengan menggunakan *Probability sampling* yang

merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel. Jenis *Probability sampling* yang digunakan yakni *Simple Random Sampling*, adalah pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Tabel 4.1
Deskriptif Responden

No.	Deskripsi responden	Jumlah	Presentase (%)
1.	Usia Responden:		
	a. 20th-30th	72	64%
	b. 31th-40th	28	25%
	c. 41th-50th	13	11%
	Jumlah	113	100%
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	53	47%
	b. Perempuan	60	53%
	Jumlah	113	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

4.2.1.1 Distribusi responden berdasarkan usia

Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table yakni sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
	a. 20th-30th	72	64%
	b. 31th-40th	28	25%
	c. 41th-50 th	13	11%
	Jumlah	113	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 72 orang (64%), usia 31-40 tahun sebanyak 28 orang (25%), usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk memiliki usia dewasa.

4.2.1.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.3 yakni sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
	a. Laki-laki	53	47%
	b. Perempuan	60	53%
	Jumlah	113	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Pada table menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 53 orang (47%) sedangkan responden perempuan berjumlah 60 orang (53%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengambil 3 variabel, yakni Budaya Organisasi (X), Kinerja Pegawai (Y), Komitmen Organisasi (Z).

1. Distribusi frekuensi variabel Budaya Organisasi (X)

Tabel 4.4
Distribusi frekuensi variabel Budaya Organisasi (X)

No.	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	3	2,6	2	1,8	29	25,7	49	43,4	30	26,5	113	100	3,89
X.2	6	5,3	0	0	24	21,3	38	33,6	45	39,8	113	100	4,03
X.3	4	3,5	10	8,8	35	31	40	35,4	24	21,3	113	100	3,62
X.4	0	0	8	7,1	25	22,1	60	53,1	20	17,7	113	100	3,81
X.5	0	0	10	8,8	34	30,1	47	41,6	22	19,5	113	100	3,72
X.6	0	0	19	16,8	28	24,8	48	42,5	18	15,9	113	100	3,58
X.7	0	0	6	5,3	43	38	48	42,5	16	14,1	113	100	3,65
X.8	0	0	25	22,1	33	29,2	27	23,9	28	24,8	113	100	3,51
X.9	6	5,3	11	9,7	46	40,7	32	28,3	18	15,9	113	100	3,40

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Budaya organisasi (X) memiliki 9 item pertanyaan. Dari 113 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dipresepsikan cukup baik oleh responden, Distribusi frekuensi varaiabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk item pertanyaan X.1 para responden paling banyak menjawab setuju atas pertanyaan tersebut yakni dengan nilai 43,4 % responden, untuk item pertanyaan X.2 para responden paling banyak menjawab sangat setuju dengan nilai 39,8%, untuk item pertanyaan X.3 para responden paling banyak menjawab setuju dengan nilai 35,4%, untuk item pertanyaan X.4 para responden paling banyak menjawab setuju dengan nilai 53,1%, untuk item pertanyaan X.5 para responden paling banya menjawab setuju dengan nilai 41,6%, untuk item pertanyaan X.6 para responden paling banyak

menjawab setuju dengan nilai 42,5%, untuk item pertanyaan X.7 paling banyak menjawab setuju dengan nilai 42,5%, untuk item pertanyaan X.8 para responden paling banyak menjawab netral dengan nilai 29,2%, dan untuk item pertanyaan X.9 paling banyak menjawab netral dengan nilai 40,7%.

2. Distribusi variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	8	7,1	52	46	28	24,8	25	22,1	113	100	3,62
Y.2	0	0	5	4,4	61	54	21	18,6	26	23	113	100	3,60
Y.3	4	3,5	10	8,8	53	47	33	29,2	12	10,6	113	100	3,34
Y.4	9	8	21	18,6	19	16,8	44	39	18	15,9	113	100	3,35
Y.5	0	0	5	4,4	56	49,5	36	31,8	14	12,4	113	100	3,53
Y.6	3	2,6	18	15,9	37	32,7	43	38	11	9,7	113	100	3,36
Y.7	0	0	14	12,4	47	41,6	35	31	16	14,1	113	100	3,48
Y.8	5	4,4	8	7,1	38	33,6	48	42,5	12	10,6	113	100	3,46
Y.9	0	0	13	11,5	41	36,3	45	39,8	12	10,6	113	100	3,49
Y.10	0	0	6	5,3	55	48,7	42	37,1	8	7,1	113	100	3,47
Y.11	0	0	17	15	56	49,5	21	18,5	16	14,1	113	100	3,30

Sumber; Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel kinerja pegawai memiliki 11 item pertanyaan. Dari 113 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel Kinerja karyawan (Y) dipresepsikan cukup baik oleh responden. Untuk pertanyaan Y.1 paling banyak menjawab netral dengan nilai 46%, untuk item pertanyaan Y.2 paling banyak menjawab netral dengan nilai 54%, untuk item pertanyaan Y.3 paling banyak menjawab netral dengan nilai 47%, untuk item pertanyaan Y.4 paling banyak menjawab setuju dengan nilai 39%, untuk item

pertanyaan Y.5 paling banyak menjawab netral dengan nilai 49,5%, untuk item pertanyaan Y.6 paling banyak menjawab setuju dengan nilai 38%, untuk item pertanyaan Y.7 paling banyak menjawab netral dengan nilai 41,6%, untuk item pertanyaan Y.8 paling banyak menjawab setuju dengan nilai 42,5%, untuk item pertanyaan Y.9 paling banyak menjawab setuju dengan nilai 39,8%, untuk item pertanyaan Y.10 paling banyak menjawab netral dengan nilai 48,7%, dan untuk item pertanyaan Y.11 paling banyak menjawab netral dengan nilai 49,5%. Dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan item pertanyaan kinerja, para responden paling banyak menjawab netral.

3. Distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 4.6
Distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi (Z)

No.	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	0	0	7	6,2	54	47,8	43	38	8	7,1	113	100	3,46
Z.2	1	0,9	2	1,8	38	33,6	50	44,2	21	18,6	113	100	3,77
Z.3	0	0	4	3,5	50	44,2	47	41,5	10	8,8	113	100	3,56
Z.4	0	0	6	5,3	22	19,5	68	60,1	16	14,1	113	100	3,83
Z.5	0	0	13	11,5	31	27,4	49	43,4	20	17,7	113	100	3,67
Z.6	0	0	13	11,5	31	27,4	49	43,4	20	17,7	113	100	3,67

Sumber; Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (Z) memiliki 6 item pertanyaan. Untuk item pertanyaan Z.1 paling banyak menjawab netral dengan nilai 47,8%, untuk item pertanyaan Z.2 paling banyak menjawab setuju dengan nilai 44,2%, untuk item pertanyaan Z.3 paling banyak

menjawab netral dengan nilai 44,2%, untuk item pertanyaan Z.4 paling banyak menjawab setuju dengan nilai 60,1%, untuk item pertanyaan Z.5 paling banyak menjawab setuju dengan nilai 43,4% ada juga responden menjawab tidak setuju dengan nilai 11,5%, dan untuk item pertanyaan Z.6 paling banyak menjawab setuju dengan nilai 43,4%. Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel komitmen kerja dapat diapresiasi dengan baik oleh responden.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner pada penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisis yang dilakukan lebih mengacu pada skor responden pada tiap-tiap pengamatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan demi mengetahui valid tidaknya suatu data kuisisioner dalam mengukur sebuah konsep dan pada dasarnya digunakan kolerasi *person*. Sugiono (1999) dalam Supriyanto dkk (2010) mengemukakan bahwa dasar pengambilan keputusan terhadap item yang valid dan tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan skor total, yakni apabila skor r hitung $>r$ table (0,3) maka instrument tersebut dapat dikatakan valid, namun sebaliknya jika skor r hitung $<r$ table (0,3) maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A.	Budaya Organisasi			
1.	X.1	Terdapat seperangkat aturan yang mengatur individu	0,415	Valid
2.	X.2	Pegawai mengetahui adanya aturan terkait individu di tempat kerja	0,578	Valid
3.	X.3	Kejujuran pegawai dalam bekerja	0,347	Valid
4.	X.4	Efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0,348	Valid
5.	X.5	Karyawan diharapkan bekerja dengan cermat dan penuh analisis	0,705	Valid
6.	X.6	Adanya aturan yang berlaku dalam organisasi	0,415	Valid
7.	X.7	Ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku	0,774	Valid
8.	X.8	Pelayanan pegawai terhadap pelanggan	0,554	Valid
9.	X.9	Hubungan terhadap pelanggan atau pihak luar	0,577	Valid
B.	Kinerja Pegawai			
1.	Y.1	Hasil kerja yang dicapai masing-masing pegawai	0,711	Valid
2.	Y.2	Hasil kerja yang dicapai masing-masing pegawai	0,587	Valid
3.	Y.3	Sigap dan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan	0,841	Valid
4.	Y.4	Produktivitas pegawai dalam mengerjakan tugas	0,391	Valid
5.	Y.5	Efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,665	Valid
6.	Y.6	Efektivitas pegawai dalam	0,316	Valid

		penggunaan materi		
7.	Y.7	Efektivitas pegawai terhadap sumber daya yang dimiliki	0,334	Valid
8.	Y.8	Tanggung jawab tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai	0,328	Valid
9.	Y.9	Organisasi menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai	0,447	Valid
10.	Y.10	Mempunyai rasa ingin membantu pegawai dengan job description yang sama	0,357	Valid
11.	Y.11	Tidak bergantung kepada pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0,486	Valid
C.	Komitmen Organisasi			
1.	Z.1	Jenjang karir terhadap pegawai dari organisasi	0,481	Valid
2.	Z.2	Kepedulian perusahaan terhadap karir para karyawan	0,436	Valid
3.	Z.3	Kepuasan pegawai terhadap organisasi	0,580	Valid
4.	Z.4	Komitmen karyawan terhadap peraturan perusahaan	0,811	Valid
5.	Z.5	Tanggung jawab pegawai terhadap organisasi	0,871	Valid
6.	Z.6	Loyalitas pegawai terhadap organisasi	0,871	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai koefisien korelasi terhadap koefisien masing-masing variabel, yakni variabel Budaya organisasi (X), variabel kinerja pegawai (Y), dan variabel Komitmen organisasi (Z). Dimana hasil uji validitas

pada masing-masing variabel menunjukkan angka diatas 0,195, sehingga dapat disimpulkan seluruh item variabel tersebut dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat reliabel/reliabilitas suatu *instrument* penelitian, dalam hal ini yang dimaksudkan apakah instrument tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dalam melakukan uji reliabilitas, suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila hasil alpha cronchbach (α) dari masing-masing instrument variabel memiliki nilai $> 0,6$ sedangkan apabila nilai in strument $< 0,6$ maka dikatakan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Reability Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,659	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,682	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,770	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai cronbach's Alpha pada masing-masing variabel Budaya organisais (X), variabel Kinerja Pegawai (Y), Komitmen Organisasi (Z), menunjukkan angka diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel / konsisten, dalam arti lain dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Ghozali, 2018:161).

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Model	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi ke Kinerja Pegawai	0,129	Normalitas Terpenuhi
Budaya dan komitmen ke Kinerja Pegawai	0,618	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Output SPSS diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, pengujian normalitas metode *One sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel *unstandardizer residual* dari 113 jumlah responden memberikan hasil Asymp. Sig, 2-tailed budaya organisasi ke kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,129 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Berikutnya adalah hasil Asymp. Sig, 2-tailed budaya organisasi dan komitmen oraganisasi ke kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,618 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan oleh peneliti untuk meperlihatkan apakah hubungan antar variabel dalam penelitian ini merupaka model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan bersifat linier apabila nilai signifikansi $f < 0,05$

(Supriyanto & Machfudz, 2010:256). Adapun uji linieritas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	<i>Sig Linierity</i>	Variabel Dependen
Budaya Organisasi (X)	0,00	Kinerja Pegawai (Y)
Komitmen Organisasi (Z)	0,02	Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan uji linieritas menggunakan *Curve Estimation* pada tabel diatas maka dapat dinyatakan uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Yakni variabel Budaya Organisasi (X) memiliki hubungan linier dengan Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Variabel Komitmen Organisasi (Z) juga mempunyai hubungan linier dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$.

4.5 Hasil Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

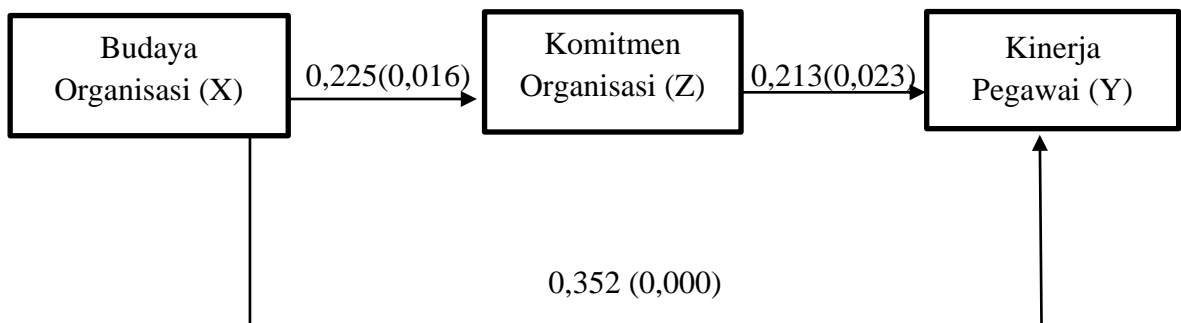
Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel intervening atau variabel mediasi, metode yang digunakan adalah analisis jalur. Koefisien jalur menunjukkan kuatnya variabel independen terhadap variabel dependen. Model analisis jalur pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali atau disebutkan menggunakan 2 model yakni:

- 1) Model (1) untuk membuktikan hubungan variabel independen Budaya organisasi(x) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

2) Model (2) untuk mengetahui hubungan antar variabel intervening menjadi variabel independen sekaligus dihubungkan dengan variabel mediasi (X). Model analisis jalur yaitu X dan Y terhadap variabel mediasi (Z).

Hasil analisis dijelaskan oleh gambar diagram jalur dibawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur



Tabel 4.11
Hasil Analisis Jalur

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kuasal	
		Langsung	Tidak Langsung
1	X terhadap Y	0,352	
2	X terhadap Z	0,225	
3	Z terhadap Y	0,213	
4	X melalui Z terhadap Y		(0,225+0,213) = 0,438

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan path analysis yang diperoleh pada tabel diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,352.
- 2) Pengaruh langsung budaya organisasi (X) terhadap Komitmen organisasi (Z) sebesar 0,225.

- 3) Pengaruh langsung Komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,213.
- 4) Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X) melalui komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,438.

4.6 Pembahasan

Pembahasan dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Kemudian membahas diterima atau tidaknya dugaan sementara yang telah dilakukan diawal disertai dengan penjelasan. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan Software SPSS 16.0 dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian tersebut berikut:

4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diagram analisis jalur yang menunjukkan pengaruh budaya organisasi (X) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk diperoleh nilai sebesar 0,352. Dikarenakan hasil penelitian ini nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patulak et al (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putriana (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat dalam Surat Qaf ayat 32:

هُدًى مَّا تُوعَدُونَ لِكُلِّ أَوَّابٍ حَفِيظٍ

Artinya: Para malaikat berkata kepada mereka “Inilah nikmat, yakni surga dan segala kenikmatannya yang dijanjikan kepadamu, yaitu kepada setiap hamba yang senantiasa bertobat kepada Allah dan memelihara semua peraturan-peraturan-Nya.

Dari ayat di atas kita dianjurkan untuk selalu kembali dan memelihara peraturan yang ada. Dalam sebuah organisasi secara umum peraturan di terjemahkan sebagai sebuah budaya organisasi, yang mana budaya adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi, serta menjadi pembeda dengan organisasi yang lain.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis kedua dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh budaya organisasi (X) melalui komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk diperoleh nilai sebesar 0,438 dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga ditemukan adanya pengaruh tidak langsung tidak signifikan, maka H2 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Windrawati et al (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak mampu secara signifikan menjembatani budaya organisasi maupun kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiyo & Suryani (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening terbukti tidak berpengaruh.

Pandangan islam yang berkaitan dengan penelitian ini terdapat dalam Surat Al Fath ayat 10:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَنَّا أَجْرًا عَظِيمًا ۝ ۱۰

Artinya: Bahwa orang-orang yang berjanji setia kepadamu, wahai Nabi Muhammad, sesungguhnya mereka pada hakikatnya hanya berjanji setia kepada Allah. Karena tujuan berjanji setia kepada Rasul adalah untuk menaati perintah Allah. Tangan Allah, yakni kekuasaan-Nya, di atas tangan-tangan mereka, Dia akan menolong orang yang berjanji itu dalam melaksanakan janjinya. Maka barangsiapa melanggar janji yang telah diucapkan kepada Nabi maka sesungguhnya dia melanggar atas janji sendiri, dan akibat pelanggaran itu akan menimpa diri sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah, dan menunaikannya dengan sempurna, maka Dia akan memberinya pahala yang besar, yaitu surga.

Ayat diatas menunjukkan bahwa komitmen merupakan wujud kesetiaan seseorang pada organisasinya. Dalam organisasi komitmen diartikan sebagai ketersediaan pegawai secara sukarela untuk mendukung program-program yang telah direncanakan oleh organisasi dan menjalankannya dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai keberhasilan organisasi serta menjaga hubungan baik didalamnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana organisasi dengan budaya organisasi yang kuat dan baik maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Variabel Komitmen Organisasi Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana organisasi dengan komitmen yang kuat maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Variabel Komitmen Organisasi (Z) tidak dapat memediasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk. Dimana budaya organisasi melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran, sebagai berikut:

Bagi Organisasi, sebaiknya Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk lebih meningkatkan dan memelihara budaya organisasi, Karena factor tersebut akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian untuk memberikan manfaat bagi para pembaca.

Daftar Pustaka

Al-Qur'an Al-Karim dan terjemah

- Budiono, & Suryani, D. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Devi, Eva Kris Diana, 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, Tesis Magister Manajemen. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dewi, Nuning Nurna. 2019. *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Ernawan, Erni R. 2018. *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M., Warso, M., & Haryono, A. T. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PT. Toys Games Indonesia Semarang)*. 02(02), 1–7.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2(3):172-185 ISSN 2355-5408.
- Gibson, U., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. 1996. *Organisasi, Perilaku, struktur dan Proses*. Jilid 1. Alih Bahasa Nunuk Adiami. Edisi kedelapan. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara Gibson.
- Hadari Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasbidin. 2017. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan". *At-Tawassuth*, Vol. 2, No. 1, 2017: 98-121.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas)*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Jannah, M. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya)*. 4, 495–504.

- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135.
- Laniwidyanti, Noermijati, Armana Thoyib. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang. *Jurnal Wacana* Vol.13 No.2, April 2010, ISSN,1411-0199.
- Laura, Netty, Guno Susanto. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Manajemen Jasa* ISSN 2502-3632 Vol. 3 No. 2, Juli-Desember 2016.
- Luthans, Fred, 2005. *Organization Behavior*. EnglewoodCliff, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mardiani, Any & Maya Sari Dewi. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel”. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *MAKSIMUM*, 5(1), 1.
- Patulak, Martin Effendi. Thoyib, Armanu, Surachman, Setiawan, Margono. 2013. *The role of Organizational Commitment as Mediator of Organizational Culture and Employees Competencies on Employees Performance*. *Jurnal of Economics and Sustainabe Development* Vol. 4(5): hal. 169-172.
- Prasetya, Veronika, Dwi Handayani & Theresia Purbandari. 2013. “Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self efficacy terhadap Kinerja Individual”. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*; Vol. 1 No. 1, Februari 2013.
- Putiana, Lies. 2015. The Impact of Organizational Ciulture On Job Stisfaction, Organizational Commitment And Job Performance. *International Journal of Education and Reserch* Vol. 3 (9): hal. 108-109.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yokyakarta: Graha Ilmu.

- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputri, W. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan Person-Organization FIT (P-O FIT) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada BRI Syariah KC Semarang). *Iain Saltiga*, 1–144.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi 1. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada pegawai Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Kehutanan Kota Batam). *Dimensi*, 8(2), 13–27.
- Susmiati, & Sudarma, K. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 79–87.
- Supriyanto, Achmad Sani; Vivin Maharani Ekowati. 2019. *Riset manajemen SDM*. Malang: PT. Citra Intrans Selaras.
- Supriyanto, Achmad Sani & Ahmad Dicky Ariyanto. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Self-efficacy terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: PT Java Indosinergi Creative.
- Supriyanto Achmad Sani, Abdul Rouf, Siswanto, Nur Asnawi. 2022. *Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi, Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Banyuwangi: Lembaga Keuangan Syariah Non Bank.
- Utaminingsih, Akifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Pers.
- Wardhani, Dian Trikusuma & Yupiter Gulo. 2017. “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Self efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif”. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 19, No. 1a, November 2017, Issue 3, Hlm. 212-217.

- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaja, M. Y. A., Yasid, M., & Misno, A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Yayasan Nurul Hayat. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 77.
- Windrawati, F., Arief, P., & Mas, N. 2020. Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI) Finaltri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6.

Lampiran 1 Distribusi Variabel:

Variabel Budaya Organisasi (X)

No.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	total
1	3	4	5	4	5	4	4	2	3	34
2	4	5	3	3	4	2	3	5	2	31
3	3	1	3	4	2	4	2	2	1	22
4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	39
5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	28
6	4	5	3	2	3	2	3	3	2	27
7	3	5	5	4	5	3	3	3	5	36
8	3	4	4	5	5	4	4	4	3	36
9	1	5	3	2	3	4	5	5	3	31
10	3	3	4	5	5	3	5	3	4	35
11	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
12	4	4	3	4	3	4	5	5	5	37
13	3	3	2	5	5	4	5	5	5	37
14	2	3	4	4	3	3	4	4	4	31
15	3	4	4	4	2	4	3	3	3	30
16	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
17	4	4	3	4	3	2	3	2	3	28
18	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
19	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
20	5	5	5	4	4	3	4	3	3	36
21	3	4	4	5	4	3	4	3	4	34
22	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
23	5	5	5	4	4	3	4	3	3	36
24	4	4	5	4	5	5	4	2	3	36
25	5	5	3	3	4	2	3	5	2	32
26	5	1	3	4	2	4	2	2	1	24
27	5	5	1	3	4	5	4	5	5	37
28	5	3	2	3	3	4	3	2	4	29
29	5	5	3	2	3	2	3	3	2	28
30	3	5	5	4	5	3	3	3	5	36
31	5	4	4	5	5	4	4	4	3	38
32	4	5	3	2	3	5	5	5	3	35
33	4	3	4	5	5	3	5	3	4	36
34	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
35	4	4	3	4	3	4	5	5	5	37
36	2	3	2	5	5	4	5	5	5	36
37	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32

38	4	4	4	4	2	4	3	3	3	31
39	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
40	4	4	4	4	3	2	3	2	3	29
41	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
42	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
43	4	4	4	4	3	2	3	2	3	29
44	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
45	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
46	5	5	5	4	4	3	4	3	3	36
47	4	4	4	5	4	3	4	3	4	35
48	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
49	5	5	5	4	4	3	4	3	3	36
50	4	4	5	4	5	5	4	2	3	36
51	5	5	3	3	4	2	3	5	2	32
52	1	1	2	4	2	4	2	2	1	19
53	5	5	1	3	4	5	4	5	5	37
54	4	3	2	3	3	4	3	2	4	28
55	4	5	3	3	3	2	3	3	2	28
56	4	4	4	4	3	2	3	2	3	29
57	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
58	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
59	4	4	4	4	3	2	3	2	3	29
60	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
61	4	4	5	4	5	5	4	2	3	36
62	4	5	3	3	4	2	3	5	2	31
63	3	1	5	4	2	4	2	2	1	24
64	5	5	5	3	4	5	4	5	5	41
65	5	3	2	3	3	4	3	2	4	29
66	4	5	3	2	3	2	3	3	2	27
67	3	5	5	4	5	3	3	3	5	36
68	5	4	4	5	5	4	4	4	3	38
69	4	5	3	2	3	5	5	5	3	35
70	4	3	4	5	5	3	5	3	4	36
71	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
72	4	4	3	4	3	4	5	5	5	37
73	3	3	2	5	5	4	5	5	5	37
74	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
75	4	4	4	4	2	4	3	3	3	31
76	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
77	4	4	4	4	3	2	3	2	3	29
78	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37

79	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
80	5	5	5	4	4	3	4	3	3	36
81	4	4	4	5	4	3	4	3	4	35
82	4	5	5	4	4	4	4	4	3	37
83	3	5	5	4	4	3	4	3	3	34
84	4	4	5	4	5	5	4	2	3	36
85	4	5	3	3	4	2	3	5	2	31
86	3	1	3	4	2	4	2	2	1	22
87	4	5	1	3	4	5	4	5	5	36
88	3	3	2	3	3	4	3	2	4	27
89	5	5	3	2	3	2	3	3	2	28
90	3	5	5	4	5	3	3	3	5	36
91	5	4	4	5	5	4	4	4	3	38
92	4	5	3	2	3	5	5	5	3	35
93	4	3	4	5	5	3	5	3	4	36
94	4	4	3	4	3	4	3	3	4	32
95	4	4	3	4	3	4	5	5	5	37
96	3	3	2	5	5	4	5	5	5	37
97	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
98	4	4	4	4	2	4	3	3	3	31
99	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
100	4	4	4	4	3	2	3	2	3	29
101	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
102	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
103	4	4	4	4	3	2	3	2	3	29
104	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37
105	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
106	5	5	5	4	4	3	4	3	3	36
107	4	4	4	5	4	3	4	3	4	35
108	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
109	4	5	5	4	4	3	4	3	3	35
110	3	4	5	4	5	5	4	2	3	35
111	4	5	3	3	4	2	3	5	2	31
112	1	1	2	4	2	3	2	2	1	18
113	4	5	1	3	4	5	4	5	5	36

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Total	No.
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	35	1
3	3	3	5	3	4	4	1	4	3	2	35	2
3	5	3	3	3	4	5	3	2	4	2	37	3
5	4	4	1	5	4	2	4	4	4	5	42	4
3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	32	5
3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	34	6
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	36	7
4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	43	8
3	3	1	1	3	2	3	3	2	5	3	29	9
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	35	10
5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	43	11
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48	12
4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	42	13
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	33	14
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	36	15
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	48	16
4	5	3	2	3	2	3	2	5	5	5	39	17
3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	37	18
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	40	19
2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	35	20
4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	47	21
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41	22
2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	35	23
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	35	24
3	3	3	5	3	4	2	1	4	3	2	33	25
3	5	3	3	3	5	5	3	2	4	2	38	26
5	4	4	1	5	5	2	4	4	4	5	43	27
3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	32	28
3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	34	29
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	36	30
4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	43	31
3	3	1	1	3	2	3	3	2	5	3	29	32
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	35	33
5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	43	34
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48	35
4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	42	36
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	33	37
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	36	38

5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	48	39
4	5	3	2	3	2	3	2	5	5	5	39	40
3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	37	41
5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	38	42
4	5	3	2	3	2	3	2	5	5	5	39	43
3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	37	44
5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	38	45
2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	35	46
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48	47
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41	48
2	3	3	2	3	2	3	5	4	3	4	34	49
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	35	50
3	3	3	5	3	4	2	1	4	3	2	33	51
3	5	3	3	3	5	5	3	2	4	2	38	52
5	4	4	1	5	1	2	4	4	4	5	39	53
3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	32	54
3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	34	55
4	5	3	2	3	2	3	2	5	4	2	35	56
3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	2	38	57
5	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	39	58
4	5	3	2	3	2	3	2	5	3	3	35	59
3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	39	60
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	35	61
3	3	3	5	3	4	2	1	4	3	2	33	62
3	5	3	3	3	5	5	3	2	4	2	38	63
5	4	4	1	5	1	2	4	4	4	5	39	64
3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	32	65
3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	34	66
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	36	67
4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	43	68
3	3	1	1	3	2	3	3	2	4	3	28	69
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	35	70
5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	43	71
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48	72
4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	42	73
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	33	74
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	36	75
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	48	76
4	5	3	2	3	2	3	2	5	5	5	39	77
3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	39	78
5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	38	79

2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	35	80
4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	47	81
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41	82
2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	35	83
3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	35	84
3	3	3	5	3	4	2	1	4	4	2	34	85
3	5	3	3	3	5	5	3	2	4	2	38	86
5	4	4	1	5	1	5	4	4	4	5	42	87
3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	32	88
3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	34	89
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	36	90
4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	43	91
3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	26	92
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	35	93
5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	43	94
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48	95
4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	42	96
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	33	97
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	36	98
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	48	99
4	5	3	2	3	2	3	2	5	5	5	39	100
3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	3	37	101
5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	38	102
4	5	3	2	3	2	3	2	5	5	5	39	103
3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	39	104
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	39	105
2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	35	106
4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	47	107
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41	108
2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	35	109
3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	33	110
3	3	3	5	3	4	2	1	4	3	2	33	111
3	5	3	3	3	5	5	3	2	3	2	37	112
5	4	4	1	5	5	5	4	4	4	5	46	113

Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total
1	3	2	3	3	2	2	15
2	4	4	3	4	3	3	21
3	3	4	4	5	5	5	26
4	2	4	3	2	2	2	15
5	4	3	4	3	4	4	22
6	3	3	3	4	3	3	19
7	3	4	4	4	3	3	21
8	4	4	3	4	3	3	21
9	3	4	2	3	3	3	18
10	3	3	3	3	3	3	18
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	3	3	3	4	4	21
13	4	3	3	4	5	5	24
14	3	3	3	4	5	5	23
15	3	4	4	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	4	4	4	4	4	23
18	3	4	5	5	5	5	27
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	3	4	4	4	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	4	5	4	4	23
23	5	4	3	4	4	4	24
24	3	1	3	3	2	2	14
25	4	5	3	4	3	3	22
26	3	4	4	5	5	5	26
27	2	5	3	2	2	2	16
28	4	3	4	3	4	4	22
29	3	3	3	4	3	3	19
30	3	5	4	4	3	3	22
31	4	4	3	4	3	3	21
32	3	3	2	3	3	3	17
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	3	3	3	4	4	21
36	4	3	3	4	5	5	24
37	3	3	3	4	5	5	23

38	3	4	4	4	4	4	23
39	4	5	4	4	4	4	25
40	3	4	4	4	4	4	23
41	3	4	5	5	5	5	27
42	4	4	4	4	4	4	24
43	3	4	4	4	4	4	23
44	3	4	5	5	5	5	27
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	5	3	4	4	4	25
47	4	4	4	4	4	4	24
48	3	3	4	5	4	4	23
49	5	5	3	4	4	4	25
50	3	4	3	3	2	2	17
51	4	5	3	4	3	3	22
52	3	4	4	5	5	5	26
53	2	5	3	2	2	2	16
54	4	3	4	3	4	4	22
55	3	3	3	4	3	3	19
56	4	3	5	4	3	3	22
57	4	3	5	4	2	2	20
58	2	3	5	4	3	3	20
59	3	3	5	4	3	3	21
60	3	3	3	4	3	3	19
61	3	4	3	3	2	2	17
62	4	5	3	4	3	3	22
63	3	5	4	5	5	5	27
64	2	4	3	2	2	2	15
65	4	3	4	3	4	4	22
66	3	3	3	4	3	3	19
67	3	5	4	4	3	3	22
68	4	4	3	4	3	3	21
69	3	2	2	3	3	3	16
70	3	3	3	3	3	3	18
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	3	3	3	4	4	21
73	4	3	3	4	5	5	24
74	3	3	3	4	5	5	23
75	3	4	4	4	4	4	23
76	4	5	4	4	4	4	25
77	3	4	4	4	4	4	23
78	3	4	5	5	5	5	27

79	4	4	4	4	4	4	24
80	5	5	3	4	4	4	25
81	4	4	4	4	4	4	24
82	3	3	4	5	4	4	23
83	5	5	3	4	4	4	25
84	3	3	3	3	2	2	16
85	4	5	3	4	3	3	22
86	3	4	4	5	5	5	26
87	2	3	3	2	2	2	14
88	4	3	4	3	4	4	22
89	3	3	3	4	3	3	19
90	3	5	4	4	3	3	22
91	4	4	3	4	3	3	21
92	3	2	2	3	3	3	16
93	3	3	3	3	3	3	18
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	3	3	3	4	4	21
96	4	3	3	4	5	5	24
97	3	3	3	4	5	5	23
98	3	4	4	4	4	4	23
99	4	5	4	4	4	4	25
100	3	4	4	4	4	4	23
101	3	4	5	5	5	5	27
102	4	4	4	4	4	4	24
103	3	4	4	4	4	4	23
104	3	4	5	5	5	5	27
105	4	4	4	4	4	4	24
106	5	5	3	4	4	4	25
107	4	4	4	4	4	4	24
108	3	3	4	5	4	4	23
109	5	5	3	4	4	4	25
110	3	4	3	3	2	2	17
111	4	5	3	4	3	3	22
112	3	4	4	5	5	5	26
113	2	4	3	2	2	2	15

Lampiran 2 Uji Validitas:

Budaya organisasi

Correlations											
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	Total
X.1	Pearson Correlation	1	.546**	.185*	-.039	.118	-.022	.135	.100	-.087	.415**
	Sig. (2-tailed)		.000	.049	.680	.213	.820	.153	.292	.359	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
X.2	Pearson Correlation	.546**	1	.274**	-.258**	.318**	-.114	.325**	.362**	.130	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.006	.001	.230	.000	.000	.171	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
X.3	Pearson Correlation	.185*	.274**	1	.365**	.284**	-.093	.101	-.293**	-.149	.347**
	Sig. (2-tailed)	.049	.003		.000	.002	.325	.288	.002	.115	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
X.4	Pearson Correlation	-.039	-.258**	.365**	1	.352**	.059	.277**	-.113	.206*	.348**
	Sig. (2-tailed)	.680	.006	.000		.000	.535	.003	.232	.029	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
X.5	Pearson Correlation	.118	.318**	.284**	.352**	1	.164	.501**	.254**	.397**	.705**
	Sig. (2-tailed)										
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

	Sig. (2-tailed)	.213	.001	.002	.000		.083	.000	.007	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
X.6	Pearson Correlation	-.022	-.114	-.093	.059	.164	1	.350**	.297**	.326**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.820	.230	.325	.535	.083		.000	.001	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
X.7	Pearson Correlation	.135	.325**	.101	.277**	.501**	.350**	1	.518**	.507**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.153	.000	.288	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
X.8	Pearson Correlation	.100	.362**	-.293**	-.113	.254**	.297**	.518**	1	.368**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.292	.000	.002	.232	.007	.001	.000		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
X.9	Pearson Correlation	-.087	.130	-.149	.206*	.397**	.326**	.507**	.368**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.359	.171	.115	.029	.000	.000	.000	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Total	Pearson Correlation	.415**	.578**	.347**	.348**	.705**	.415**	.774**	.554**	.577**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Kinerja pegawai (Y)

Correlations													
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.527**	.665**	.210*	.522**	-.056	-.016	.079	.301**	.363**	.364**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.026	.000	.559	.866	.404	.001	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y.2	Pearson Correlation	.527**	1	.457**	.137	.246**	-.112	.119	-.107	.295**	.496**	.279**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.148	.009	.238	.211	.260	.002	.000	.003	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y.3	Pearson Correlation	.665**	.457**	1	.424**	.527**	.235*	.184	.276**	.303**	.126	.313**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.012	.051	.003	.001	.185	.001	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

Y.4	Pearson Correlation	.210*	.137	.424**	1	.128	.386**	.061	-.107	.087	-.222*	-.353**	.391**
	Sig. (2-tailed)	.026	.148	.000		.177	.000	.519	.260	.357	.018	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y.5	Pearson Correlation	.522**	.246**	.527**	.128	1	.124	.292**	.185*	.189*	.129	.393**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.177		.189	.002	.049	.045	.173	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y.6	Pearson Correlation	-.056	-.112	.235*	.386**	.124	1	.436**	.079	-.154	-.162	-.269**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.559	.238	.012	.000	.189		.000	.406	.103	.087	.004	.001
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y.7	Pearson Correlation	-.016	.119	.184	.061	.292**	.436**	1	.075	-.324**	.024	-.036	.334**
	Sig. (2-tailed)	.866	.211	.051	.519	.002	.000		.432	.000	.803	.707	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y.8	Pearson Correlation	.079	-.107	.276**	-.107	.185*	.079	.075	1	.062	-.123	.328**	.328**

	Sig. (2-tailed)	.404	.260	.003	.260	.049	.406	.432		.512	.195	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y.9	Pearson Correlation	.301**	.295**	.303**	.087	.189*	-.154	-.324**	.062	1	.271**	.512**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.357	.045	.103	.000	.512		.004	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y.10	Pearson Correlation	.363**	.496**	.126	-.222*	.129	-.162	.024	-.123	.271**	1	.387**	.357**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.185	.018	.173	.087	.803	.195	.004		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Y.11	Pearson Correlation	.364**	.279**	.313**	-.353**	.393**	-.269**	-.036	.328**	.512**	.387**	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.000	.004	.707	.000	.000	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113
Total	Pearson Correlation	.711**	.589**	.841**	.391**	.665**	.316**	.334**	.328**	.447**	.357**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113	113

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

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

Komitmen organisasi (Z)

Correlations								
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total
Z.1	Pearson Correlation	1	.289**	-.070	.199*	.289**	.289**	.481**
	Sig. (2-tailed)		.002	.461	.034	.002	.002	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113
Z.2	Pearson Correlation	.289**	1	.148	.220*	.079	.079	.436**
	Sig. (2-tailed)	.002		.119	.019	.405	.405	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113
Z.3	Pearson Correlation	-.070	.148	1	.547**	.402**	.402**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.461	.119		.000	.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113
Z.4	Pearson Correlation	.199*	.220*	.547**	1	.675**	.675**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.034	.019	.000		.000	.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113
Z.5	Pearson Correlation	.289**	.079	.402**	.675**	1	1.000**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.002	.405	.000	.000		.000	.000
	N	113	113	113	113	113	113	113
Z.6	Pearson Correlation	.289**	.079	.402**	.675**	1.000**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.002	.405	.000	.000	.000		.000
	N	113	113	113	113	113	113	113
Total	Pearson Correlation	.481**	.436**	.580**	.811**	.871**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	113	113	113	113	113	113	113
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Lampiran 3 Uji Reliabilitas
Budaya organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.659	9

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	11

Komitmen organisasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

Uji Normalitas

Budaya organisasi ke kinerja pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60611749
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.102
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60611749
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.102
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129
<input type="text"/>		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36217657
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.618
a. Test distribution is Normal.		
<input type="text"/>		

Lampiran 4 Uji Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Kinerja pegawai							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.124	15.731	1	111	.000	25.064	.389
The independent variable is Budaya organisasi.							

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Kinerja pegawai							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.046	5.294	1	111	.023	30.944	.321
The independent variable is Komitmen organisasi.							

Lampiran 5 Analisis jalur (Path Analysis)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.064	3.288		7.622	.000
	Budaya Organisasi	.389	.098	.352	3.966	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.465	2.276		12.065	.000
	Budaya Organisasi	.166	.068	.225	-2.438	.016
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.944	3.096		9.994	.000
	Komitmen Organisasi	.321	.139	.213	2.301	.023
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 17510163
 Nama : Moh. Fajar Eky Pratama
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
 Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Pegawai Kantor Pertanian Kabupaten Nganjuk)**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	5 April 2021	Pengajuan Outline	Genap 2020/2021	Sudah Dikoreksi
2	2 November 2022	Pengumpulan Bab I, II & III	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	4 November 2022	Revisi Bab I,II & III	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	7 November 2022	Acc Proposal Skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	8 November 2022	Pengajuan Pendaftaran Seminar Proposal	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	17 November 2022	Ujian Seminar Proposal	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	28 November 2022	Penyerahan Revisi Proposal Skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	14 Desember 2022	Pengumpulan Bab IV & V	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	16 Desember 2022	Acc SKRIPSI	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang,
Dosen Pembimbing

Ikhsan Maksum, M.Sc



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Moh. Fajar Eky Pratama
NIM : 17510163
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Nganjuk)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	24%	13%	16%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 April 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M