

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN SETDA
PROVINSI DKI JAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

WISNU JATI WICAKSONO

NIM : 64232315

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wisnu Jati Wicaksono
NIM : 64232315
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta”**, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 5 Juni 2024

Yang menyatakan,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wisnu Jati Wicaksono', is written over a horizontal line.

Wisnu Jati Wicaksono

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Wisnu Jati Wicaksono
NIM : 64232315
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat dalam karya ilmiah Penulis dengan judul "**Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta**" ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya.

Penulis menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak **Universitas Bina Sarana Informatika** untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data, informasi, interpretasi serta pernyataan yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 5 Juni 2024
Yang menyatakan,



Wisnu Jati Wicaksono

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Wisnu Jati Wicaksono
NIM : 64232315
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 05 Agustus 2024

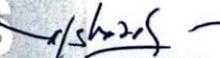
PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Herudini Subariyanti, S.E., M.M.

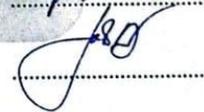


DEWAN PENGUJI

Penguji I : Dr. Al Ghazali, S.Ag., M.M.



Penguji II : Lady Diana Warpindyastuti, S.E.,
M.M.



PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “**Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta**” adalah hasil karya tulis asli Wisnu Jati Wicaksono dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Wisnu Jati Wicaksono

Alamat : Jl. Balimatraman RT004/RW012 No. 7, DKI Jakarta, 12850

No. Telp : 088211585276

E-mail : wicaksonowisnu848@gmail.com

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64232315
 Nama Lengkap : Wisnu Jati Wicaksono
 Dosen Pembimbing : Herudini Subariyanti, SE, MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja
 Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta

NO	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	18 April 2024	Bimbingan Perdana	
2	27 April 2024	Pengajuan Bab I dan Revisi	
3	11 Mei 2024	Acc Bab I, Pengajuan Bab II	
4	26 Mei 2024	Pengajuan Bab III	
5	08 Juni 2024	Revisi Bab II, III, Pengajuan Bab IV	
6	23 Juni 2024	Acc Bab II, III, dan Pengajuan Bab V	
7	26 Juni 2024	Revisi Bab IV, V, dan Lampiran	
8	28 Juni 2024	ACC Keseluruhan	
9	7 September 2024	Acc Revisi Setelah Sidang	

Catatan untuk Dosen Pembimbing

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 18 April 2024
 Diakhiri pada tanggal : 7 September 2024
 Jumlah Pertemuan Bimbingan : 9 (Sembilan) Pertemuan

Disetujui Oleh,
 Dosen Pembimbing



(Herudini Subariyanti, SE, MM)

PERSEMBAHAN

“Siapapun yang menaiki tangga, pasti memulainya dari bawah”

Ittetsu Takeda

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini

kupersembahkan untuk:

1. Bapak Sutopo dan Ibu Sudarsih tercinta yang telah membesarkan aku dan selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesanku.
2. Saudaraku (Bagus Satrio Mukti, Ajeng Marsela R) yang telah menjadi curahan hatiku, yang telah memberiku semangat, aku berterima kasih pada kalian.

Tanpa mereka,
UNIVERSITAS

Aku dan karya ini tak akan pernah ada

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta”**.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Herudini Subariyanti, selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Bapak Fajar Laksono, selaku Ketua Subbagian Dekonsentrasi.
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8AG.07
9. Teman seperjuangan kuliah Dio & Triya senantiasa tidak lelah bertukar pikiran dan informasi untuk menambah pengetahuan satu sama lain.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 5 Juni 2024

Penulis



Wisnu Jati Wicaksono

ABSTRAK

Wisnu Jati Wicaksono (64232315), Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta

Peneliti tertarik untuk meneliti dengan tujuan mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif Statistik. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 44 pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan: $Y = 2.001 + 0.670X_1 + 0.135X_2 + e$. uji t pertama diperoleh nilai $t_{hitung} (5.500) > t_{tabel} (2.019)$ dan $sig (0.001) < 0.05$. uji t kedua diperoleh nilai $t_{hitung} (1.266) < t_{tabel} (2.019)$ dan $sig (0.213) > 0.05$. uji f didapatkan nilai $f_{hitung} (25.859) > f_{tabel} (4.079)$ dan $sig (0.001) < 0.05$. uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0.558 atau 55,8% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta, sedangkan Komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel (X_1) dan (X_2) secara simultan terhadap (Y).

Kata Kunci: Budaya Kerja, Komitmen, Kinerja Pegawai



UNIVERSITAS

ABSTRACT

Wisnu Jati Wicaksono (64232315), *The Influence of Work Culture and Commitment on Employee Performance at the Government Bureau of the DKI Jakarta Provincial Secretariat*

The researcher is interested in researching with the aim of finding out the Influence of Work Culture and Commitment to Employee Performance at the Government Bureau of the DKI Jakarta Provincial Secretariat. This study uses the Quantitative Method of Statistics. Sampling was carried out using a saturated sampling technique with a total of 44 respondents at the Government Bureau of the DKI Jakarta Provincial Secretariat. Hypothesis testing was carried out by multiple linear regression analysis, t-test, f-test, determination coefficient test. The results of the multiple linear regression analysis obtained the equation: $Y = 2.001 + 0.670X_1 + 0,135X_2 + e$. The first t-test obtained a t_{count} value of (5.500) > t_{table} (2.019) and sig (0.001) < 0.05. The second t-test obtained a t_{count} value of (1.266) < t_{table} (2.019) and sig (0.213) > 0.05. The F test obtained a value of f_{count} (25.859) > f_{table} (4.079) and sig (0.001) < 0.05. The determination coefficient test obtained a result of 0.558 or 55,8% which showed that there was a strong influence between the variables of Work Culture and Commitment to Employee Performance. The results of this study show that Work Culture has a positive and significant effect on Employee Performance at the Government Bureau of the DKI Jakarta Provincial Secretariat, while Commitment has a positive and insignificant effect on Employee Performance at the Government Bureau of the DKI Jakarta Provincial Secretariat. There was a positive and significant influence of variables (X1) and (X2) simultaneously on (Y).

Keywords: Work Culture, Commitment, Employee Performance

INFORMATIKI
UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

Lembar Judul Skripsi	
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi	ii
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	iii
Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi	iv
Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta	v
Lembar Konsultasi Skripsi	vi
Lembar Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Abstrak	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	4
1.6. Sistematika Penulisan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Deskripsi Konseptual	6
2.1.1. Pengertian Budaya Kerja	6
2.1.2. Pengertian Komitmen	7
2.1.3. Pengertian Kinerja	8
2.2. Penelitian yang Relevan	9
2.3. Kerangka Berpikir	12
2.4. Hipotesa	12
BAB III METODE PENELITIAN	14
3.1. Desain Penelitian	14
3.1.1. Tempat dan Waktu Penelitian	14
3.1.2. Instrumen Penelitian	15
3.1.3. Sumber Data	16

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	17
3.2.1. Populasi	17
3.2.2. Sampel	17
3.3. Definisi Operasional Variabel	17
3.4. Teknik Pengumpulan Data	19
3.4.1. Kuesioner	19
3.4.2. Wawancara	20
3.4.3. Observasi	20
3.4.4. Dokumentasi	20
3.5. Teknik Analisis Data	21
3.5.1. Uji Validitas	21
3.5.2. Uji Reliabilitas	22
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	22
3.5.4. Uji Hipotesis	24
3.5.5. Analisis Regresi Linear Berganda	25
3.5.6. Uji Koefisien Determinasi	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
4.1. Hasil Penelitian	27
4.1.1. Karakteristik Responden	27
4.1.2. Deskripsi Data Penelitian	28
4.2. Uji Kualitas Data	28
4.2.1. Uji Validitas	28
4.2.2. Uji Reliabilitas	30
4.3. Uji Asumsi Klasik	30
4.3.1. Uji Normalitas	30
4.3.2. Uji Heteroskedastisitas	32
4.3.3. Uji Multikolinearitas	33
4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda	34
4.4. Pengujian Hipotesis	36
4.4.1. Uji T (Parsial)	36
4.4.2. Uji F (Simultan)	37

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel III.1 Rentang Skala Likert	16
Tabel III.2 Definisi Operasional Variabel	18
Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden	27
Tabel IV.2 Uji Validitas Budaya Kerja (X1)	29
Tabel IV.3 Uji Validitas Komitmen (X2)	29
Tabel IV.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	29
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	30
Tabel IV.6 Uji Normalitas	31
Tabel IV.7 Uji Heteroskedastisitas	33
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas	34
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda	35
Tabel IV.10 Uji T	36
Tabel IV.11 Uji F	37
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi Parsial (X1)	38
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi Parsial (X2)	38
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi Simultan	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	12
Gambar IV.1 Scatterplot	32



DAFTAR LAMPIRAN

A.1 Kuesioner	51
A.2 Tabulasi Data	53
A.3 Surat Persetujuan Riset	57
A.4 R Tabel	58
A.5 T Tabel	59
A.6 F Tabel	60
A.7 Foto Dokumentasi	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Manajemen sumber daya manusia mengatur mengenai hubungan antar manusia dalam bersama-sama mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi. Dimulai dari rekrutmen pegawai yang kompeten dan menyeleksi pegawai sesuai kebutuhan, melakukan training, bimbingan dan evaluasi rutin, memberikan kompensasi yang adil hingga adanya pemutusan hubungan kerja.

Budaya kerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi sebab suatu organisasi mungkin tidak akan berjalan baik, tanpa didasari dengan budaya kerja yang jelas. Oleh suatu organisasi, budaya kerja merupakan perihal wajib untuk dipertimbangkan sebab hal tersebut terkait dengan interaksi antara pegawai satu dengan yang lain. Hal tersebut pun berkontribusi besar akan kinerja dan kesuksesan suatu organisasi

Komitmen dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab.

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal diatas maka penulis memilih judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis jelaskan diatas, maka penulis mengambil beberapa hal yang akan menjadi rumusan masalah pada penulisan Skripsi ini, adalah:

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah Budaya Kerja dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam Skripsi ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan pembelajaran bagi penulis dalam mempraktekkan dan menerapkan teori yang didapat dari perkuliahan mengenai Manajemen dan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

2. Bagi Organisasi

Sebagai bahan perbandingan dan bahan perbaikan untuk biro pemerintahan khususnya pada pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada biro pemerintahan agar lebih baik lagi untuk yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Untuk memberikan informasi dan dapat dijadikan suatu referensi bagi pembaca, khususnya mengenai pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis memfokuskan atau membatasi ruang lingkup untuk pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. Data penelitian diperoleh pada bulan Mei 2024 sampai Juni 2024.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara singkat penelitian dalam penulisan Skripsi ini, maka penulis memberikan sistematika penulisan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca menelusuri dan memahami isi dari penulisan Skripsi ini. Sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama, merupakan pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua, penulis membahas tentang deskripsi konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga, penulis membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat, penulis membahas tentang hasil penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, dan keterbatasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini, penulis memberikan kesimpulan yang diambil dari isi pembahasan hasil penelitian dan memberikan saran dari hasil permasalahan yang telah disimpulkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

2.1.1. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Rahadi (2010) dalam (Sembiring et al., 2020) mendefinisikan “budaya kerja atau organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan persepsi tersebut menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan”.

“Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasarkan pada falsafah hidup sebagai sifat, kebiasaan, dan nilai-nilai penggerak yang ditanamkan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam tindakan, cita-cita, pendapat, pandangan, dan sikap yang berakibat pada perbuatan itu” (Zebua et al., 2020).

“Budaya kerja merupakan sekumpulan gagasan dasar dan program mental yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia antar kelompok orang” (Indriani et al., 2019).

“Secara umum, budaya kerja merupakan pernyataan filosofis yang dapat diformalkan dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan, sehingga dapat menjadi persyaratan yang meningkat bagi karyawan” (Violin, 2020).

Menurut Makmur (2015) dalam (*Aplikasi Model Penugasan Primary Nursing Dan Konsep Budaya Kerja Keperawata... - Google Books*, n.d.) mendefinisikan “budaya kerja adalah aturan-aturan yang dikembangkan dalam suatu organisasi, yang

menjadi sistem nilai dan menjadi pedoman berpikir untuk mencapai tujuan organisasi”.

“Budaya kerja merupakan sekumpulan gagasan dasar dan program mental yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia antar kelompok orang” (*Budaya Kerja Guru - Google Books*, n.d.).

“Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan setiap pegawai dan kelompok pegawai mengenai makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dan individu” (Dr. agus ariwibowo et al., 2018).

2.1.2. Pengertian Komitmen

“Komitmen berarti kesediaan untuk berusaha sekuat tenaga untuk menjunjung visi atau misi dan memenuhi kewajiban Anda. Keterlibatan karyawan tidak tumbuh sendirian, dan terdapat hubungan penting antara budaya tempat kerja dan keterlibatan karyawan” (H.A, 2022).

Komitmen organisasional adalah kesediaan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan dengan mengorbankan usaha yang dicurahkan pada organisasi tempat dia bekerja. Upaya organisasi tersebut telah mempengaruhi karyawan untuk mengidentifikasi diri dengan perusahaan, bertanggung jawab terhadap perusahaan, dan berkorban demi kemajuan perusahaan (Dwiyanti & Bagia, 2020).

“Komitmen kerja merupakan suatu kondisi bagi seorang pegawai untuk mendukung organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginan seorang pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi” (PANJAITAN, 2022).

“Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam menjalankan tugas dan kewajiban seorang PNS, termasuk bekerja di suatu lembaga pendidikan” (*KOMITMEN ORGANISASI - Google Books*, n.d.).

Menurut Greenberg (2005) dalam (*BISNIS & KEWIRAUSAHAAN - Google Books*, n.d.) mendefinisikan “komitmen mengacu pada kesediaan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi tertentu dan tujuannya serta niat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

“Komitmen adalah suatu bentuk kewajiban yang mengikat seseorang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri atau orang lain, pada suatu tindakan tertentu atau pada suatu hal tertentu” (*Keberanian Awal Kesuksesan - Google Books*, n.d.).

Menurut Wibowo (2016) dalam (Firmansyah, 2020) mendefinisikan “komitmen organisasi seorang individu ditentukan oleh perasaan menjadi bagian dari organisasi, berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas organisasi, dan tetap berkomitmen terhadap tujuan organisasi tersebut”.

Menurut Luthans (2016:85) dalam (Made et al., 2021) mendefinisikan “komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mengerahkan upaya yang kuat sesuai dengan maksud organisasi, dan keyakinan tertentu serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi”.

2.1.3. Pengertian Kinerja

“Kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Manusia membutuhkan tingkat kemampuan tertentu” (Inovasi Penelitian et al., 2021).

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu menurut standar dan kriteria yang ditentukan” (Setyorini et al., 2021).

Menurut Bernardin dan Russell dalam (Subariyanti & Yulianto, 2021) mendefinisikan “kinerja diartikan sebagai catatan hasil yang dicapai oleh fungsi kerja tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu”.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2009) dalam (Magister Manajemen Universitas Batanghari et al., 2021) mendefinisikan “Kinerja (*performance*) mengacu pada pekerjaan dan hasil yang dihasilkan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja erat yang kaitannya dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi terhadap perekonomian”.

Menurut Murphy (2016:64) dalam (Pratama, 2022) mendefinisikan “menyatakan bahwa evaluasi kinerja didasarkan pada besaran-besaran yang dapat diukur melalui jumlah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dalam menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan menurut kemampuan, pemaksimalan, atau optimalisasi suatu ukuran sasaran”.

Menurut Stolovitch dan Keeps (1992) dalam (*MANAJEMEN STRATEGI BISNIS - Google Books*, n.d.) mendefinisikan “kinerja adalah serangkaian hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan pencapaian dan menyelesaikan tugas yang diperlukan”.

2.2. Penelitian yang Relevan

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu

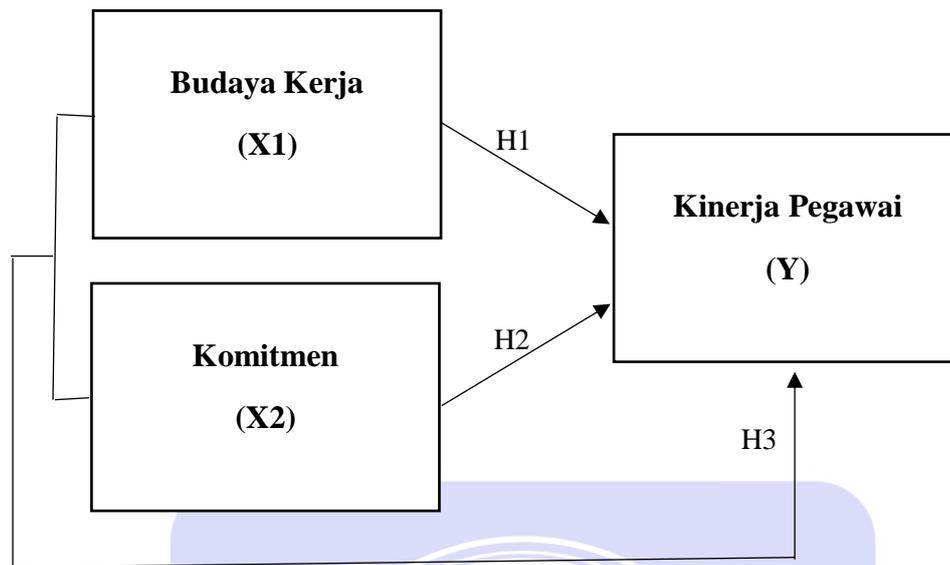
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Persamaan & Perbedaan	Hasil
1	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan: Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif Perbedaannya: Perbedaan terletak pada jumlah responden yang diambil	Uji $t = 1$) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) 2,815 (sig 0,007), signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berarti budaya organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh

				<p>signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p>2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) 3,994 (sig 0,000), signifikan t lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Berarti komitmen organisasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p>Uji F= 20,102 dengan sig 0,000 < $\alpha=0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
2	Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Persamaan: Sama-sama membahas Budaya Kerja atau Organisasi dan Komitmen</p> <p>Perbedaannya: Perbedaan terletak pada teknik sampel yang digunakan</p>	<p>Uji t= budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 8,535 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Uji f= nilai p-value yaitu 0,000 < 0,05 sehingga model regresi sudah memenuhi kecocokan model.</p>
3	Wulan Sari Girsang (2019)	Pengaruh budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan	<p>Persamaan: Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif</p> <p>Perbedaannya: Lokasi penelitiannya di RS Putri Hijau No. 17 Medan</p>	<p>1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Dimana variabel budaya organisasi memiliki t hitung sebesar -2,096 dan nilai t tabel sebesar 1.65543, maka nilai t hitung < t tabel (-2,096 < 1.65543) dengan nilai signifikan sebesar 0.038 < 0.05.</p> <p>1. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Dimana variabel komitmen memiliki t hitung sebesar 2,587 dan nilai t tabel sebesar 1.65543 maka nilai t hitung > t tabel (2,587 > 1.65543) dengan nilai signifikan sebesar 0.011 < 0.05.</p> <p>2. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Dengan nilai F hitung sebesar 4,686 > F tabel 3,06 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,048 atau 4,8%.</p>
4	H. Edy Sutrisno (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya	<p>Persamaan: Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif</p> <p>Perbedaan: Ada penambahan variabel stres kerja dan lokasi penelitiannya di CV. Bintang Karya Putra di Surabaya</p>	<p>Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan produk momen dapat diketahui $R=0,914$, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen mempunyai korelasi yang positif terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh variabel bahwa budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen mempunyai korelasi yang positif terhadap kinerja karyawan</p>

				CV. Bintang Karya Putra di Surabaya, dapat diketahui bahwa R^2 (koefisien determinan) = 83,50%. Artinya bahwa variabel-variabel budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya sebesar 83,50%. Sedangkan sisanya 16,50% adalah merupakan variabel-variabel yang tidak terprediksi dalam penelitian ini.
5	Yessica Nathania (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya	Persamaan: Sama-sama membahas Budaya Kerja atau Organisasi dan Komitmen Perbedaannya: Lokasi penelitian nya di Warunk Upnormal Surabaya	Dari hasil uji t nilai t hitung variabel X1 atau Budaya Organisasi memiliki nilai sebesar $8,536 > 2,012$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dapat disimpulkan secara parsial variabel X1 atau Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel Y1 atau Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diambil kesimpulan jika H1 diterima. Sedangkan nilai t hitung variabel X2 atau Komitmen Organisasional memiliki nilai sebesar $2,917 > 2,012$ dengan signifikansi $0,005 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial X2 atau Komitmen Organisasional memiliki pengaruh terhadap variabel Y1 atau Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini jika H2 diterima.



2.3. Kerangka Berpikir



Gambar II.1

2.4. Hipotesis

Adapun perumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho1: Diduga Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

Ha1: Diduga Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

Ho2: Diduga Komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

Ha2: Diduga Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

Ho3: Diduga Budaya Kerja dan Komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

Ha3: Diduga Budaya Kerja dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain Penelitian mengandung makna rancangan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif, untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip umum.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan banyak angka dalam proses melakukan penelitian, mulai dari pengumpulan dan interpretasi data hingga menghasilkan hasil dan menarik kesimpulan (Imam Machali, 2021).

Dengan demikian, dalam menyelesaikan penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

3.1.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Berikut tempat dan waktu penelitian ini, yaitu:

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta yang beralamat di Jalan Medan Merdeka Selatan No. 8-9 Jakarta Pusat 10110.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan untuk pengumpulan data dan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi.

3.1.2. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Makbul, 2021) mendefinisikan instrumen penelitian adalah alat yang dipilih dan digunakan peneliti pada saat melakukan kegiatan pengumpulan data agar kegiatan menjadi lebih sistematis dan terfasilitasi.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang dilakukan melalui survei langsung dengan pegawai. Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada para pegawai dengan menggunakan *link google form*, lalu responden menjawab semua pertanyaan pada *google form* yang telah diberikan, setelah responden selesai mengisi kuesioner tersebut, maka data tersebut siap untuk diseleksi, diolah dan dianalisis.

Pada penelitian ini kuesioner yang digunakan dengan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono dalam (Wahyuddin et al., 2022) mendefinisikan merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan nilai sesuai dengan alternatif jawaban yang bersangkutan. Kriteria penilaian dari pernyataan tersebut memiliki lima (5) alternatif jawaban, yaitu mempunyai

nilai SS=5, S=4, N=3, TS=2, STS=1. Berikut gambaran rentang skala pada model skala likert.

Tabel III.1
Rentang Skala Likert

No.	Skala	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	N	Netral	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono dalam (Wahyuddin et al., 2022)

3.1.3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang secara langsung relevan dengan masalah penelitian (Fikma et al., 2021). Peneliti memperoleh data primer ini dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung kepada pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. Sedangkan data sekunder menurut Moleong dalam (Fikma et al., 2021) adalah data tambahan yang ikut mendukung masalah penelitian, yang akan diambil dari dokumen-dokumen dan lain-lain. Peneliti memperoleh atau mengumpulkan data dari berbagai macam buku, jurnal, dan peneliti terdahulu.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut Nazir dalam (Amin et al., 2023) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 44 (empat puluh empat) responden/pegawai.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Amin et al., 2023) mengatakan bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya. *Sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 responden atau 44 pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) definisi operasional variabel yang diuji, yaitu Budaya Kerja (X1), Komitmen (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja (X1) dan Komitmen (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel III.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X1)	Budaya kerja adalah seperangkat nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi dan membantu meningkatkan efisiensi kerja dan kolaborasi (Indriani et al., 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pentingnya disiplin kerja 2. Patuh terhadap semua aturan 3. Penghargaan pegawai berprestasi 4. Bertanggung jawab pada keputusan yang diambil 5. Tidak menyalahgunakan wewenang 6. Hubungan pegawai dan pimpinan yang harmonis 7. Pimpinan membimbing dan memotivasi dalam bekerja 8. Menyelesaikan tugas tepat waktu 9. Ibadah tepat waktu 	Likert
Komitmen (X2)	Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang individu mengidentifikasi, terlibat, dan/atau tidak ingin meninggalkan organisasinya. Menurut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa bahagia terhadap organisasi 2. Merasa masalah organisasi menjadi masalah saya juga 	Likert

	Wibowo dalam (Tinggi et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 3. Merasa menjadi bagian organisasi 4. Merasa sulit meninggalkan perusahaan 5. Merasa rugi jika meninggalkan organisasi 6. Merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan bagus seperti sekarang 7. Merasa organisasi telah berjasa 8. Organisasi layak mendapat kesetiaan dari saya 	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja keras yang dilakukan oleh pegawai (Ramadhani & Kamilah, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Skill 4. Pengetahuan 5. Gaji sesuai pekerjaan 6. Tepat waktu 7. Jarang absen 	Likert

Sumber : dari berbagai sumber

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Secara umum, ada beberapa teknik pengumpulan data seperti observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan tinjauan pustaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti antara lain kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3.4.1. Kuesioner

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang dapat dijawab langsung oleh responden. Datanya berupa daftar pertanyaan atau pernyataan per survei yang detail dan lengkap, sehingga memungkinkan responden mengisi dan menjawab sendiri pertanyaan tersebut.

Dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah menggunakan kuesioner (angket) yang disebar secara *online* kepada seluruh responden yaitu pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta sehingga tidak membutuhkan kertas (*paperless*), dapat menjangkau seluruh responden dan sesuai dengan masalah yang diteliti. Proses pengumpulan data dan analisis data didukung oleh Google Formulir. Ini adalah alat dan media yang disediakan Google untuk memungkinkan pengguna membuat formulir berbasis internet (*online*).

3.4.2. Wawancara

Dalam pengumpulan data melalui metode wawancara data yang diperoleh dari hasil wawancara adalah mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan budaya kerja, komitmen dan kinerja pegawai. Dalam hal ini peneliti melakukan proses wawancara kepada pegawai terkait di Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta untuk mengambil data yang akurat.

3.4.3. Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data yaitu untuk mengamati Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

3.4.4. Dokumentasi

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk mengambil setiap data yang dibutuhkan untuk menyusun instrumen penelitian. Objek dokumentasi untuk penelitian ini adalah Pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data melibatkan pengumpulan data, mengkategorikannya, dan mencari pola dan tema. Organisasi data berarti mengkategorikan data ke dalam tema, pola, atau kategori tergantung pada tujuan Anda (Octaviani & Sutriani, 2019). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *software* SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 29.

Dalam penyusunan penelitian ini, analisis data yang diterapkan adalah analisis kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan perhitungan untuk mengenal sejauh mana pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas mengukur apakah suatu kuesioner valid. Suatu kuesioner dianggap sah apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner itu mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner itu menurut Ghazali dalam (Motivasi Kerja et al., 2019). Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat menggunakan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Berikut ketentuan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan atau variabel valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir pertanyaan atau variabel tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas hanya dilakukan satu kali saja dengan menggunakan *One Shot* atau menggunakan alat uji statistik SPSS (*Statistic Program for Social Science Cronbach Alpha*). Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Motivasi Kerja et al., 2019). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > 0,60$ maka butir dan variabel tersebut reliabel.
2. Jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} < 0,60$ maka butir dan variabel tersebut tidak reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat diantara keduanya mempunyai distribusi normal pada model regresi. Uji normalitas dapat diperiksa dengan menggunakan nilai Kolmogrov-Smirnov. Jika nilainya $Asym\ sign\ (2\text{-tailed}) \geq 0.05$ berarti data berdistribusi normal (Manajemen et al., 2020).

Hasil pada uji normalitas diharuskan memiliki distribusi normal dikarenakan untuk uji t dan uji F memperkirakan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Berikut dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka nilai residual tidak berdistribusi normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residu suatu pengamatan dengan residu pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Cara untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik pada *Scatterplot* dan melakukan Uji *Glejser* (Rahmawani & Syahril, 2021). Menurut Gujarati dalam (Susanti et al., 2022), “Uji *Glejser* diusulkan untuk meregresi nilai absolut dari residu variabel independen”. Berikut dasar pengambilan keputusannya:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka terjadi masalah heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) dalam (Manajemen et al., 2020) mendefinisikan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *Tolerance* > 0.10 tidak terjadi multikolinearitas
- b. Nilai *Tolerance* < 0.10 terjadi multikolinearitas

Atau dapat melihat dengan nilai VIF:

- a. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolinearitas antar variabel.
- b. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ada multikolinearitas antar variabel.

3.5.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah salah satu cabang Ilmu Statistika Inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut (Anuraga et al., 2021).

1. Uji T

Menurut Priyanto (2013:139) dalam (Akuntansi et al., 2020) menyatakan uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $sig \leq 0.05$ dimana H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat

- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $sig \geq 0.05$ dimana H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut

2. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi gabungan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Akuntansi et al., 2020). Dasar pengambilan keputusannya adalah

sebagai berikut :

- a. Jika $Sig < 0.05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- b. Jika $Sig > 0.05$ atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

3.5.5. Analisis regresi linear berganda

Menurut Narimawati (2010:5) dalam (Gonibala et al., 2019) adalah analisis terkait yang menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat secara simultan dalam skala interval.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga persamaan analisis regresi bergandanya adalah :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Budaya Kerja

X2 : Komitmen

β_1, β_2 : Koefisien Regresi

α : Konstanta

e : Error

3.5.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) dalam (Rahman et al., 2020), koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur derajat kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Responden memiliki banyak karakteristik ragam latar belakang yang dimiliki. Adanya karakteristik ini untuk melihat responden memiliki latar belakang seperti apa yang mana dengan adanya penelitian ini latar belakang responden di fokuskan pada jenis kelamin responden.

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui identitas responden berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data jenis kelamin dari semua sampel sebanyak 44 pegawai adalah 24 Laki-laki dan 20 Perempuan.

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	24	54,3%
Perempuan	20	45,7%
Total	44	100%

Sumber: Peneliti

Berdasarkan hasil dari jawaban 44 pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. Mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 54,3% dan perempuan sebanyak 20 orang atau 45,7%.

4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif statistik dimana data yang diperoleh adalah angka numerik. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. Adapun data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner sebanyak 44 Responden pegawai Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala *Likert* 1 – 5. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu Budaya Kerja (X1) dan Komitmen (X2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Pada kuesioner yang telah dibuat X1 memiliki 9 pernyataan, X2 memiliki 8 pernyataan, Y memiliki 7 pernyataan dan diberikan kepada 44 responden serta diharapkan agar responden dapat mengisi pernyataan-pernyataan.

4.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data berisikan tentang uraian mengenai uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2.1. Uji Validitas

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan atau variabel valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir pertanyaan atau variabel tidak valid.

Tabel IV.2
Uji Validitas Budaya Kerja (X1)

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.730	0.2973	Valid
2	0.784	0.2973	Valid
3	0.664	0.2973	Valid
4	0.714	0.2973	Valid
5	0.802	0.2973	Valid
6	0.832	0.2973	Valid
7	0.790	0.2973	Valid
8	0.666	0.2973	Valid
9	0.385	0.2973	Valid

Tabel IV.3
Uji Validitas Komitmen (X2)

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.598	0.2973	Valid
2	0.663	0.2973	Valid
3	0.573	0.2973	Valid
4	0.748	0.2973	Valid
5	0.757	0.2973	Valid
6	0.687	0.2973	Valid
7	0.659	0.2973	Valid
8	0.621	0.2973	Valid

Tabel IV.4
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.835	0.2973	Valid
2	0.895	0.2973	Valid
3	0.818	0.2973	Valid
4	0.867	0.2973	Valid
5	0.747	0.2973	Valid
6	0.646	0.2973	Valid
7	0.748	0.2973	Valid

4.2.2. Uji Reliabilitas

1. Jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > 0,60$ maka butir dan variabel tersebut reliabel.
2. Jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} < 0,60$ maka butir dan variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.898	0.60	Reliabel
Komitmen (X2)	0.819	0.60	Reliabel
Budaya Kerja (X1)	0.875	0.60	Reliabel

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel IV.6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46069404
Most Extreme Differences	Absolute	0,125
	Positive	0,115
	Negative	-0,125
Test Statistic		0,125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,083
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,079
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		0,072
		Upper Bound
		0,086

a. Test distribution is Normal.

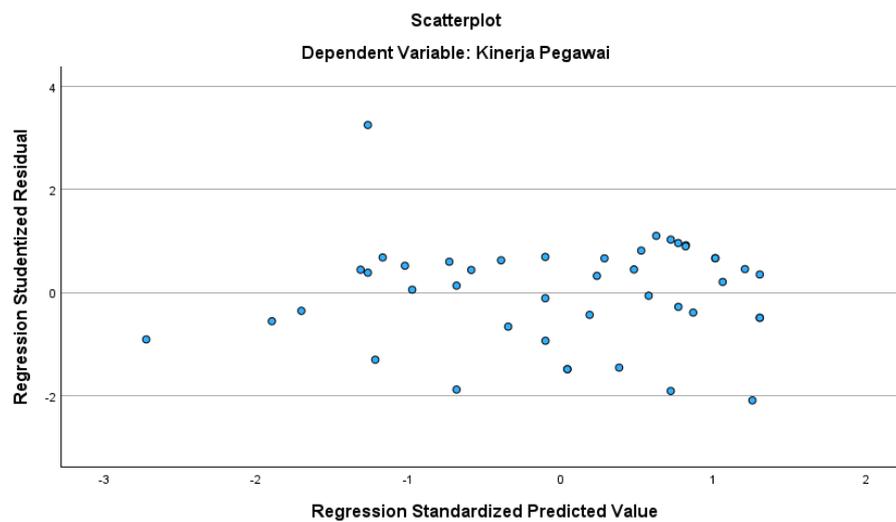
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh sig (2-tailed) $0.083 > 0.05$ maka data berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar IV.1
Scatterplot

Gambar ini menunjukkan *scatterplot* di atas, yang menunjukkan bahwa titik data dalam survei tersebar secara acak pada sumbu X dan Y.

Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah uji Glejser.

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel IV.7

Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized		Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2,925	2,447		1,195	0,239
	Budaya					
	Kerja	0,033	0,074	0,079	0,447	0,657
	Komitmen	-0,070	0,065	0,191	-1,077	0,288

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai sig X1 (0.657) dan X2 (0.288) > 0.05 maka disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Multikolinearitas

- a. Nilai *Tolerance* > 0.10 tidak terjadi multikolinearitas
- b. Nilai *Tolerance* < 0.10 terjadi multikolinearitas

Atau dapat melihat dengan nilai VIF:

- a. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolinearitas antar variabel.
- b. Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ada multikolinearitas antar variabel.

Tabel IV.8

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,001	4,019		0,498	0,621		
	Budaya Kerja	0,670	0,122	0,659	5,500	<,001	0,751	1,332
	Komitmen	0,135	0,106	0,152	1,266	0,213	0,751	1,332

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0.751) dan X2 (0.751) > 0.10 sedangkan nilai VIF X1 (1.332) dan X2 (1.332) < 10, maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
 X1 : Budaya Kerja
 X2 : Komitmen
 β_1, β_2 : Koefisien Regresi
 α : Konstanta
 e : Error

Tabel IV.9
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,001	4,019		0,498	0,621
	Budaya Kerja	0,670	0,122	0,659	5,500	<,001
	Komitmen	0,135	0,106	0,152	1,266	0,213

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 2.001 + 0.670X_1 + 0.135X_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 2.001, hal ini menunjukkan bahwa apabila X_1 dan X_2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 2.001
- b. Berdasarkan variabel X_1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.670$. artinya apabila terjadi kenaikan variabel X_1 sebesar 1 poin maka akan terjadi pola peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.670
- c. Berdasarkan variabel X_2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X_2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.135$. artinya apabila terjadi kenaikan variabel X_2 sebesar 1 poin maka akan terjadi pola peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.135

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimana berisikan uraian untuk Uji T dan Uji F.

4.4.1. Uji T (Parsial)

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $sig \leq 0.05$ dimana H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $sig \geq 0.05$ dimana H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut

Tabel IV.10

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2,001	4,019		0,498	0,621
	Budaya Kerja	0,670	0,122	0,659	5,500	<,001
	Komitmen	0,135	0,106	0,152	1,266	0,213

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} (5.500) > t_{tabel} (2.019) dan sig (0.001) < 0.05, maka disimpulkan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} (1.266) < t_{tabel} (2.019) dan sig (0.213) > 0.05, maka disimpulkan Komitmen berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. H2 ditolak dan H0 diterima.

4.4.2. Uji F (Simultan)

- Jika $\text{Sig} < 0.05$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- Jika $\text{Sig} > 0.05$ atau $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel IV.11

Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,430	2	164,215	25,859	0,001
	Residual	260,366	41	6,350		
	Total	588,795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan hasil analisis diatas, didapatkan nilai $f_{\text{hitung}} (25.859) > f_{\text{tabel}} (4.079)$ dan $\text{sig} (0.001) < 0.05$, maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

4.5. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi dapat berisikan uraian diantaranya Koefisien Determinasi Parsial dan Koefisien Determinasi Simultan. Nilai Koefisien Determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi Koefisien Korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0 - 0.49 (korelasi lemah), 0.50 (korelasi moderat), 0.51 – 0.99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna).

4.5.1 Koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV.12

Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735 ^a	0,541	0,530	2,538

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.541 atau 54,1% yang mana menunjukkan bahwa variabel X1 (Budaya Kerja) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.541 atau 54,1%.

Tabel IV.13

Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,481 ^a	0,232	0,213	3,282

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.232 atau 23,2% yang mana menunjukkan bahwa variabel X2 (Komitmen) mempunyai pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.232 atau 23,2%.

4.5.2. Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.14
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,747a	0,558	0,536	2,520

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

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.558 atau 55,8% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Budaya Kerja (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.558 atau 55,8% sedangkan 44,2% sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. H1 diterima dan H0 ditolak.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan peneliti lainnya, yaitu penelitian oleh Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti ini menyatakan Budaya organisasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6.2. Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Komitmen (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta. H2 ditolak dan H0 diterima.

Sedangkan temuan penelitian lainnya, yaitu penelitian oleh Wulan Sari Girsang (2019) yang berjudul Pengaruh budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No.17 Medan. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

4.6.3. Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan peneliti lainnya, yaitu penelitian oleh Wulan Sari Girsang (2019) yang berjudul Pengaruh budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No.17 Medan. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

4.7. Implikasi Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai implikasi yaitu untuk memberikan pada arah penelitian pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai serta faktor individu lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Selain itu untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya misalnya dengan menambahkan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas penulis mengalami banyak keterbatasan. Selain itu, jangka waktu yang relatif singkat, beserta tema dan judul yang sudah umum serta dengan objek terbatas. Selanjutnya penelitian yang akan datang

disarankan untuk menambahkan berbagai variabel lain dan menggunakan teknik analisis yang lain.

Pada waktu menyebar kuesioner ada beberapa pegawai yang sedang tidak berada di tempat, sedang ada banyak pekerjaan, sehingga perlu menunggu waktu yang lama hingga kuesioner ditinggalkan. Setelah seminggu kuesioner disebar, tetapi tidak semua responden langsung mengisi, sehingga peneliti menyebarkan kembali kuesionernya sampai memenuhi ketentuan perhitungan data dengan teknik analisis SPSS dapat tercapai.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara Parsial dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.
2. Hasil penelitian secara Parsial dapat diambil kesimpulan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.
3. Hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Kerja dan Komitmen secara Simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

5.2. Saran

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Budaya Kerja pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta sudah baik, sebaiknya dipertahankan atau ditingkatkan lagi kedepannya.
2. Komitmen pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta cukup baik, sebaiknya ditingkatkan dengan cara Tumbuhkan Rasa Cinta terhadap

Lingkungan Kerja, Berikan Kompensasi yang Adil dan Sesuai, Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dan Evaluasi kinerja berkala.

3. Menjalankan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan Undang-undang kepegawaian yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntansi, J., Bisnis, D., Program, J., Akuntansi, S., & Stawati, V. (2020). PENGARUH PROFITABILITAS, LEVERAGE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(2), 147–157. <https://doi.org/10.31289/JAB.V6I2.3472>
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, ; Kamaluddin, Penulis, N., Nur, ., & Amin, F. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software R. *BUDIMAS: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 3(2), 327–334. <https://doi.org/10.29040/BUDIMAS.V3I2.2412>
- Aplikasi Model Penugasan Primary nursing dan Konsep Budaya Kerja Keperawata...* - Google Books. (n.d.). Retrieved May 8, 2024, from https://www.google.co.id/books/edition/Aplikasi_Model_Penugasan_Primary_nursing/gdFbEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+budaya+kerja&pg=PA30&printsec=frontcover
- BISNIS & KEWIRAUSAHAAN* - Google Books. (n.d.). Retrieved May 10, 2024, from https://www.google.co.id/books/edition/BISNIS_KEWIRAUSAHAAN/rKQ_EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+komitmen&pg=PA148&printsec=frontcover
- Budaya Kerja Guru* - Google Books. (n.d.). Retrieved May 8, 2024, from https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Kerja_Guru/ar7KDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Dr. agus ariwibowo, Sudaryo, D. Y., & (Efi), D. N. A. S. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 242.
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130–138. <https://doi.org/10.23887/PJMB.V2I2.27078>
- Fikma, I., Rozi, F., & Kotabumi, U. M. (2021). PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELAKU PENGANCAMAN PORNOGRAFI (Study Kasus Polres Lampung Utara). *Jurnal Hukum Legalita*, 3(2), 98–109. <https://doi.org/10.47637/LEGALITA.V3I2.434>
- Firmansyah, M. F. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS KARYAWAN PRODUKSI PT. SENG FONG MOULDING PERKASA)*.

- Gonibala, N., Masinambow, V. A., Th Maramis, M. B., Ekonomi Pembangunan, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2019). ANALISIS PENGARUH MODAL DAN BIAYA PRODUKSI TERHADAP PENDAPATAN UMKM DI KOTA KOTAMOBAGU. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19(01). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/22369>
- H.A, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721. <https://doi.org/10.37531/SEJAMAN.V5I2.3756>
- Imam Machali, -. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif). *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, 254.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33–41. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38305>
- Inovasi Penelitian, J., Dirgahayu Erri, O., Puji Lestari, A., Herlan Asyamar, H., Bina Sarana Informatika, U., & Kramat Raya, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906. <https://doi.org/10.47492/JIP.V1I9.348>
- Keberanian Awal Kesuksesan - Google Books*. (n.d.). Retrieved May 10, 2024, from https://www.google.co.id/books/edition/Keberanian_Awal_Kesuksesan/zKM5EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+komitmen&pg=PA132&printsec=frontcover
- KOMITMEN ORGANISASI - Google Books*. (n.d.). Retrieved May 10, 2024, from https://www.google.co.id/books/edition/KOMITMEN_ORGANISASI/dUjHEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+komitmen&pg=PR4&printsec=frontcover
- Made, I., Budiana, A., Landra, N., Made, N., & Puspitawati, D. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MANGGIS, KABUPATEN KARANGASEM. *VALUES*, 2(2). <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2707>
- Magister Manajemen Universitas Batanghari, P., Almaududi, S., Syukri, M., & Puji Astuti, C. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96–102. <https://doi.org/10.33087/JMAS.V6I1.233>
- Makbul, M. (2021). *Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/SVU73>

- Manajemen, J., Rahmawan, G., Hidayat, R., & Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, P. (2020). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian pada pengguna tokopedia. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 227–232. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7399>
- MANAJEMEN STRATEGI BISNIS - Google Books*. (n.d.). Retrieved May 11, 2024, from https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_STRATEGI_BISNIS/KcL3EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Motivasi Kerja, P., Kerja, L., Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Risky Nur Adha, B., Qomariah, N., & Hasan Hafidzi, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/IPTEKS.V4I1.2109>
- Octaviani, R., & Sutriani, E. (2019). *ANALISIS DATA DAN PENGECEKAN KEABSAHAN DATA*. <https://doi.org/10.31227/OSF.IO/3W6QS>
- PANJAITAN, R. (2022). *PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENCEGAHAN DAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/6800>
- Pratama, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. 12. www.penerbitwidina.com
- Rahman, A., Aditia, R., Wadud, M., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Sepeda Motor NMAX pada PT Yamaha A. Rivai Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 23–37. <https://doi.org/10.47747/JNMPSDM.V1I1.4>
- Rahmawani, R., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/JIMBI.V2I1.462>
- Ramadhani, A. P., & Kamilah, K. (2021). Analisis Penggunaan Aset Tetap terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8219–8222. <https://doi.org/10.31004/JPTAM.V5I3.2322>
- Sembiring, R., Winarto, W., & Sianipar, N. S. R. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21–30.

<https://doi.org/10.46880/METHONOMI.VOL6NO1.PP21-30>

- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). PENGARUH PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MASTER PRINT PANGKALAN BUN. *Magenta*, 9(2), 45–52. <https://magenta.untama.ac.id/index.php/1192012/article/view/57>
- Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MAKMUR MANDIRI SEJAHTERA. *JURNAL EKONOMI*, 23(2), 146–160. <https://doi.org/10.37721/JE.V23I2.804>
- Susanti, F., Mulyani, C., Tinggi, S., Ekonomi, I., Kbp, ", Kunci, K., Kepercayaan, :, Risiko, P., Pembelian, K., Valuasi, J., Ilmiah, J., Manajemen, I., Kewirausahaan, D., & Manajemen, J. (2022). PENGARUH KEPERCAYAAN, IKLAN, PERSEPSI RESIKO TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI SITUS SHOPEE PADA KONSUMEN KELURAHAN LUBUK BUAYA. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1155–1171. <https://doi.org/10.46306/VLS.V2I2.149>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Umar, A., Bangkinang, S., & Norawati, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V5I1.656>
- Violin, V. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS TOWER DAN GROUND CONTROL MAKASSAR AIR TRAFFIC SERVICE CENTER (MATSC). *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2020. <https://doi.org/10.37531/MIRAI.V5I2.643>
- Wahyuddin, R., Sucipto, A., & Susanto, T. (2022). PEMANFAATAN TEKNOLOGI AUGMENTED REALITY DENGAN METODE MULTIPLE MARKER PADA PENGENALAN KOMPONEN KOMPUTER. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 3(3), 278–285. <https://doi.org/10.33365/JATIKA.V3I3.2034>
- Zebua, Y., Kunci, K., Kerja, B., Jabatan, P., & Karyawan PENDAHULUAN, K. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PROMOSI JABATAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III LABUHAN HAJI LABUHANBATU UTARA. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 7(2), 109–124. <https://doi.org/10.36987/ECOB.I.V7I2.1758>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64232315
Nama Lengkap : Wisnu Jati Wicaksono
Tempat & Tanggal Lahir : Jakarta, 13 Maret 2002
Alamat Lengkap : Jl. Balimatraman No.7, RT/RW 004/012,
Kelurahan Manggarai, Kecamatan Tebet,
Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12850.

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Negeri Manggarai 07 Pagi, lulus tahun 2013
2. SMP Negeri 3 Jakarta, lulus tahun 2016
3. SMK YPK Kesatuan Jakarta, lulus tahun 2019
4. Universitas Bina Sarana Informatika (D3), lulus tahun 2022

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

1. Praktek Kerja Lapangan (SMK)
PKL di : Kantor Pelayanan Pajak – Badan & Orang Asing (2 Bulan)
2. Praktek Kerja Lapangan / Magang (Kuliah D3)
PKL di : Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta (2 bulan)



Jakarta, 19 Juni 2024

Wisnu Jati Wicaksono

SURAT KETERANGAN



**BIRO PEMERINTAHAN
SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA**

SURAT KETERANGAN
Nomor e-0038/IP.01.02

TENTANG
PELAKSANAAN MAGANG/PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fredy Setiawan
NIP : 197702081996021002
Jabatan : Kepala Biro

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Wisnu Jati Wicaksono
NIM : 64232315
Jurusan : Manajemen

bermaksud :

Bahwa yang bersangkutan diatas adalah Mahasiswa Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta yang telah melaksanakan magang pada Biro Pemerintahan Setda Prov. DKI Jakarta, dari tanggal 27 Mei 2024 sampai dengan 28 Juni 2024.

Dikeluarkan di Jakarta,
Pada tanggal 28 Juni 2024
Kepala Biro Pemerintahan
Setda Provinsi DKI Jakarta,

Fredy Setiawan
NIP 197702081996021002

BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

BAB I-BAB V (1).docx

ORIGINALITY REPORT

15%	6%	2%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	2%
3	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	1%
5	Submitted to Trisakti University Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Surabaya Student Paper	1%
7	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1%
8	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1%

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A.1 Kuesioner

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Budaya Kerja (X1)					
Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1. Pegawai selalu menyadari akan pentingnya disiplin kerja					
2. Pegawai selalu patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi					
3. Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi					
4. Pegawai bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang pegawai ambil					
5. Pegawai tidak pernah menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi					
6. Hubungan antar pegawai dan pimpinan dalam organisasi berjalan dengan harmonis					
7. Pimpinan selalu memberikan bimbingan serta motivasi dalam bekerja					
8. Apabila diberikan tugas pegawai berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu					
9. Pegawai selalu melaksanakan ibadah secara tepat waktu					

Komitmen (X2)					
Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					
2. Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
3. Saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini					
4. Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
5. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini					
6. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
7. Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
8. Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					

Kinerja Pegawai (Y)					
Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1. Kualitas pekerjaan yang Anda lakukan selalu mendekati sempurna					
2. Kuantitas pekerjaan yang Anda hasilkan dapat diselesaikan memenuhi target					
3. Anda memiliki skill sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					
4. Dengan pengetahuan yang dimiliki Anda mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
5. Anda memperoleh gaji sesuai pekerjaan yang Anda lakukan					
6. Anda selalu hadir tepat waktu					
7. Anda jarang sekali absen kerja					

A.2 Tabulasi Data

BUDAYA KERJA (X1)									Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
4	4	4	5	4	5	5	4	3	35
5	5	4	4	5	5	5	4	4	37
5	3	4	5	3	4	4	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	3	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	4	3	5	5	37
4	3	3	3	3	3	3	4	4	26
5	5	4	3	5	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	5	5	5	3	39
5	5	5	4	4	5	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	5	5	5	5	5	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	4	5	5	5	4	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	4	4	4	5	33
5	5	5	4	5	4	4	5	5	37
5	5	4	4	5	4	4	4	4	35
4	5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	3	5	4	4	4	4	3	32
3	3	4	3	4	4	4	4	4	29
4	4	3	4	5	4	5	5	5	34
5	5	4	4	5	5	5	4	5	37
5	5	4	4	4	4	4	4	4	34

4	3	5	4	3	4	3	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	5	5	5	3	38

KOMITMEN (X2)								Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
4	3	5	2	2	2	5	3	26
4	4	4	3	3	3	4	4	29
5	4	4	3	3	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	3	3	4	4	29
5	4	5	3	3	5	5	5	35
4	4	5	3	4	4	4	3	31
2	5	5	4	5	5	3	5	34
3	3	4	3	3	5	3	3	27
5	4	5	3	3	4	4	3	31
5	5	5	3	5	5	5	5	38
5	5	5	5	3	3	5	3	34
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	5	3	3	3	5	4	31
4	4	4	3	3	4	5	5	32
2	3	5	3	3	3	5	5	29
5	5	5	3	3	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	3	3	4	3	4	27
3	4	3	3	3	3	3	4	26
4	4	4	3	3	3	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	3	3	4	4	29
3	3	4	3	3	5	5	4	30
4	3	5	3	2	3	3	5	28
3	4	5	3	3	3	4	5	30
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	3	3	3	4	4	29
4	3	4	3	4	3	4	3	28
3	3	4	3	3	4	4	4	28
4	4	4	3	2	4	4	4	29
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	5	5	4	3	5	5	5	36
3	4	4	3	3	3	3	4	27
4	4	3	4	4	4	3	3	29

4	3	4	5	4	5	5	5	35
4	3	4	4	4	5	4	4	32
4	3	4	4	3	3	4	4	29
3	5	4	3	3	4	3	3	28
4	4	4	3	3	3	4	3	28
3	5	5	4	4	4	4	5	34
4	4	5	3	4	4	5	4	33

KINERJA PEGAWAI (Y)							Total
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
3	4	4	4	5	5	5	30
4	4	3	4	4	4	4	27
3	4	4	4	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	3	5	33
3	3	3	3	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	5	3	4	28
5	4	4	5	5	5	5	33
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	5	4	5	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	5	4	4	5	32
4	5	4	4	5	5	5	32
4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	4	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	4	3	3	24
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	4	5	5	4	5	32
4	5	5	5	5	3	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	5	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	4	5	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28

4	5	4	4	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	4	4	3	3	4	24
4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	4	4	3	5	5	29
3	4	4	3	3	4	4	25
3	4	4	4	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	4	33



A.3 Surat Persetujuan Riset



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
BIRO PEMERINTAHAN
Jalan Medan Merdeka Selatan No. 8-9 Telepon 021-3822107
Posel BioPemerintahan@jakarta.go.id
J A K A R T A

Kode Pos 10110

Nomor : e-0152/IP.01.01
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Riset

26 Mei 2024

Kepada
Yth. Rektor Universitas Bina Sarana
Informatika

di
Jakarta

Sehubungan surat Rektor Universitas Bina Sarana Informatika nomor 764128/PKL/MJ-BSI/B3/V/24 perihal Permohonan Riset atas nama

No	Peserta Didik	NIM	Jurusan
1	Wisnu Jati Wicaksono	64232315	Manajemen

Dengan ini saya sampaikan bahwa pada prinsip tidak berkeberatan siswa diatas untuk Riset dengan metode tatap muka pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta, terhitung sejak tanggal 27 Mei 2024 sampai dengan 27 Juni 2024, dengan ketentuan :

1. mentaati ketentuan jam kerja yang berlaku pada Pemerintah Provinsi DKI Jakarta;
2. dapat mengisi identitas peserta magang melalui <https://bit.ly/MagangBiroPem2022>;
3. setelah selesai PKL menyampaikan tembusan laporan hasil kepada Kepala Biro Pemerintahan Setda Provinsi DKI Jakarta.

Atas perhatian dan kerja samanya, diucapkan terima kasih.

Jakarta, 26 Mei 2024
Kepala Biro Pemerintahan
Setda Provinsi DKI Jakarta,

Fredy Setiawan
NIP. 197002081996021002

A.4 R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

A.5 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

A.6 F Tabel

Tabel Uji F

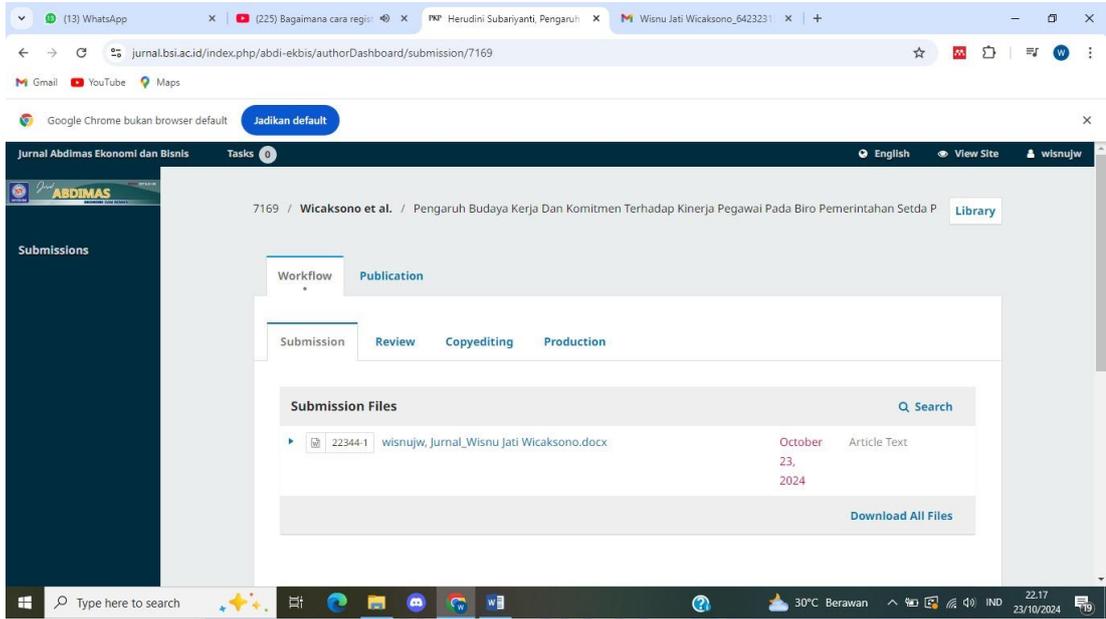
$\alpha =$ 0,05 $\frac{df_2=(n-k-1)}{df_1=(k-1)}$	$df_1=(k-1)$							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

A.7 Foto Dokumentasi



Bukti Submit Jurnal



The screenshot shows a web browser window displaying the submission dashboard for 'Jurnal Abdimas Ekonomi dan Bisnis'. The page title is '7169 / Wicaksono et al. / Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Setda P'. The dashboard includes a 'Submissions' sidebar and a main content area with tabs for 'Workflow' and 'Publication'. Under 'Publication', there are sub-tabs for 'Submission', 'Review', 'Copyediting', and 'Production'. The 'Submission Files' section lists a file named 'wisnujw_Jurnal_Wisnu Jati Wicaksono.docx' with a date of 'October 23, 2024' and a file type of 'Article Text'. A 'Download All Files' button is visible at the bottom of the file list.

