

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN NIAS BARAT**

TESIS



Oleh:

Theori Hia
NPM: 1810101113

**MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN
2020**

Halaman Pengesahan Tesis

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN NIAS BARAT**

TESIS

Diajukan Kepada
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas HKBP Nommensen

Oleh

Theori Hia
NPM: 1810101113

Menyetujui,
Komisi Pembimbing,

Ketua,

Anggota,

Dr. Raya Panjaitan, SE., M.Si.

Prof. Dr. Pasaman
Silaban, MSBA.

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana,

Ketua Program Stu

Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA

Prof. Dr. Pasaman Sila
MSBA.

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, peneliti **bertujuan** untuk **menguji** apakah budaya kerja yang terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, budaya ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat, dengan menggunakan **pendekatan kuantitatif** dengan **metode** penelitian **survey** dengan **instrumen** penelitian ini berupa **kuesioner** yang diisi oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat sebagai objek penelitian berjumlah 31 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah **analisis regresi linear berganda**.

Dengan menggunakan **alat uji statistik SPSS IBM 22**, hasil penelitian ini menyatakan bahwa:

1. Budaya Kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.
2. Budaya Ketekunan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.
3. Budaya Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.
4. Budaya Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.
5. Budaya IPTEK berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat, **artinya budaya kerja di atas berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN NIAS BARAT”. Adapun maksud dari penyusunan Tesis ini adalah untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen (S2) pada Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, dalam pembuatan tesis ini tidak sedikit bantuan, petunjuk, saran-saran maupun arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Haposan Siallagan, SH., MH., selaku Rektor Universitas HKBP Nommensen Medan.
2. Bapak Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan.

3. Bapak Prof. Dr. Pasaman Silaban, MSBA., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan dan juga Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan petunjuk, dorongan, serta semangat dalam pembuatan tesis ini.
4. Bapak Dr. Raya Panjaitan, SE., M.Si sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan petunjuk, dorongan, serta semangat dalam pembuatan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan.
6. Seluruh staf dan Karyawan Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen Medan
7. Bapak Kepala Dinas Kominfo (Bapak Faigizatulo Halawa, S.Pd.,MM dan seluruh pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat yang telah banyak membantu penyelesaian kuliah dan tesis ini dalam bentuk pemberian ijin dan telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Istri tercinta Murniati Daeli, S.PAK dan anak-anak ku tersayang Martina Grace Hia, Sowua Putra Hia, Julius Aplikasi Samonaha Hia dan Albert Setiawan Hia yang selalu mendukung penulis selama mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan perkuliahan ini.
9. Kedua Orang Tua dan Mertua terkasih serta seluruh keluarga yang telah memberikan perhatian serta doanya.

Penulis hanya dapat mendoakan mereka yang telah membantu dalam segala hal yang berkaitan dengan pembuatan tesis ini semoga diberikan balasan dan rahmat dari Tuhan. Selain itu saran, kritik dan perbaikan senantiasa sangat diharapkan. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Medan, Maret 2020

Penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki hak untuk berkumpul dalam suatu wadah yang dinamakan organisasi. Selain itu, manusia merupakan motor atau penggerak dari sebuah organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Prawiro (2009:161) bahwa manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu sama lain, ciri khas itu dapat disebut dengan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai atau apa yang dinilai penting dan menjadi kepercayaan (bagaimana sesuatu berjalan) yang membentuk orang-orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem pengendalian organisasi untuk memproduksi norma-norma keyakinan untuk melakukan segala sesuatu dalam organisasi (Sinamo, 2002:111).

Membahas tentang budaya merupakan suatu hal mendasar bagi suatu organisasi, karena berhubungan dengan kehidupan sekelompok orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi menurut Kisdarto (2008:212) merupakan pola keyakinan dan nilai nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi,

sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional mensyaratkan juga adanya perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*). Arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainya (Panjaitan, 2019). Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus dihadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual.

Selain keberagaman (*diversitas*), tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka rela, karena menyadari. Dan orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya bahkan ketika situasi menjamin sekalipun (O'Neil, Osborn dan Plastrik, 2000: 241). Kenyataan selama ini banyak para

pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah tapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja aparatur negara.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri, selain organisasi pemerintah daerah sudah terlalu banyak, pegawai negeri sipil banyak yang menganggur, hanya mondar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Aktivitas yang menunjukkan nuansa kesibukan kerja hanya tampak di satuan kerja yang “ada proyeknya”. Sehingga tidak salah jika ada sementara pengamat yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih cenderung berorientasi pada proyek ketimbang melaksanakan tugas-tugas rutinnnya (Yudoyono, 2002: 64).

Disamping itu, fakta menunjukkan bahwa 80 hingga 90 persen dana alokasi yang seharusnya diperuntukkan bagi pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana publik, habis untuk membiayai birokrasi dan legislasi pemerintahan daerah. Lebih menyedihkan lagi ternyata sebagian besar tidak lebih sebagai sarana “*bargaining*” politik untuk bagi-bagi kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai negeri sipil belum terlalu kuat dan masih jauh dari harapan.

Telah sekian lama aparat birokrasi lari di tempat hingga “loyo” kehabisan energi, karena mengabaikan nilai-nilai dasar budaya kita sendiri yang telah diajarkan oleh orang tua, guru, ulama/pendeta dan para pejuang kita. (Susilo, 2000: 3). Potret manusia Indonesia oleh budayawan Mochtar Lubis (1977), ada enam ciri manusia Indonesia yaitu: 1) Munafik atau hipokrit. 2) Enggan bertanggung jawab. 3) Berjiwa feodal. 4) Percaya

takhyul. 5) Artistik. 6) Berwatak lemah. (Lubis dalam Sinamo, 2002:61-63).

Sikap-sikap bekerja ringkas, rapi, resik, rawat, rajin (5 R) dan lain sebagainya belum memuaskan. Selain itu belum adanya kesadaran bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Baginya yang penting adalah menerima gaji. Akibatnya, kinerja pelayanan sektor aparatur dan pengawasan masih di bawah dari harapan yang diinginkan.

Untuk menentukan sejauh mana perlu melakukan perubahan, langkah pertamanya adalah dengan menganalisis budaya yang hidup dalam satuan kerja atau organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu diubah dan kedua adalah mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perubahan tersebut (Mc Kenna dan Beech, 2000:77, Prasetya, 2001). Namun seringkali pula ketika perubahan budaya dilakukan, kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan akan mengganggu dan merusak yang sebelumnya (*status quo*). Sejumlah alasan mengapa hal ini terjadi; salah satunya adalah organisasi tidak mampu mengubah fundamental psikologis pegawainya untuk berubah (Riza, 2008).

Dekonstruksi budaya tersebut hanya akan mungkin terjadi apabila seluruh komponen bersedia mengubah dirinya dalam konstruk budaya kerja baru, dan adanya dukungan pimpinan puncak untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya pegawai negeri sipil profesional, bermoral dan bertanggung jawab serta memiliki persepsi tepat terhadap pekerjaan. Perubahan budaya juga harus mengindahkan

kode etik tertentu, baik dalam melancarkan perubahan maupun dalam menghadapi pihak yang menentang perubahan. Karena “Mengubah budaya pemerintah adalah seperti membangun Tembok Besar Cina”

Budaya erat kaitannya dengan manusia (Kisdarto, 2008). Kuatnya budaya kerja terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku mereka. Perilaku tersebut antara lain: memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Komitmen pegawai terhadap organisasi yang merupakan salah satu unsur penting dalam kesuksesan organisasi. Komitmen menurut Kisdarto (2008: 2) yakni merujuk pada kesetiaan dan loyalitas pegawai.

Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi sebagai lembaga kerja. Komitmen pegawai terhadap organisasi yang kuat dalam setiap diri pegawai menjadikan organisasi dapat dengan mudah dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai. Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu makin kuat budaya tersebut (Robbins, 2006: 292). Orang yang terlatih dalam budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru, memecahkan permasalahan secara mandiri, berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dan sosialnya.

Berdasarkan beberapa paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen berasal

dari dalam diri pribadi berupa kesadaran yang tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan ataupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2009: 58) yang menyatakan bahwa berdasarkan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Mengingat kompleksitas kondisi masyarakat Kabupaten Nias Barat, maka aparatur dalam melaksanakan tugas senantiasa meningkatkan kualitas moral, akhlak, iman dan diikuti dengan peningkatan kemampuan dan komitmen yang didasari dengan semangat pengabdian yang berlandaskan kejujuran dan keikhlasan dalam pelayanan publik. Untuk itu sebagai unit kerja yang melaksanakan tugas pelayanan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Barat, Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Nias Barat tidak terlepas dari nilai-nilai budaya kerja yang ditanamkan. Nilai-nilai tersebut diharapkan mampu mengubah sikap dan perilaku pegawai khususnya di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Selanjutnya melakukan perubahan cara kerja lama menjadi cara kerja baru dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Mengingat budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan atau menurunkan komitmen pegawai, maka penting untuk menganalisis budaya kerja pegawai sebagai upaya membangun

kemampuan dan komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Dan salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh setiap aparatur adalah kemampuan, serta kurangnya komitmen, profesionalisme dalam tugas dengan pelaksanaan kebijakan (Praganta, 2005).

1.2. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian ini, maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan dengan pertanyaan yaitu Apakah budaya kerja yang terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan dan budaya iptek berpengaruh secara simultan terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap komitmen pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat, maka di rumuskan tujuan penelitian adalah untuk Untuk mengetahui apakah budaya kerja yang terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, budaya iptek berpengaruh secara simultan terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Sebagai masukan dan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Nias Barat khususnya Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja dalam rangka meningkatkan komitmen para pegawainya
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, yang berkaitan dengan budaya kerja dan komitmen pegawai.
3. Bagi peneliti, penelitian ini menjadi sarana untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister di Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan.
4. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti berikut yang meneliti dalam bidang dan masalah yang sama (sejenis).
5. Bagi anak-anak saya dan keluarga besar, kiranya dapat menjadi motifasi untuk lebih giat belajar dan meraih cita-cita lebih tinggi bahwa mengenyam pendidikan tidak mengenal usia.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Komitmen

2.1.1.1. Pengertian Komitmen

Komitmen adalah sebuah kesetujuan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, atau organisasi. Adanya rasa keterikatan pada suatu falsafah dan satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Komitmen secara umum merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen juga merupakan sebuah kesetujuan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, atau organisasi.

Komitmen organisasi merupakan pernyataan seseorang terhadap sebuah organisasi, dimana seseorang tersebut akan tetap setia pada organisasinya tempat dia bekerja. Komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan,

atasan, dan terhadap kelompok kerjanya. Komitmen adalah sebuah kesetujuan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, orang lain, kelompok, atau organisasi.

Shadur, Kinzle dan Rodwell (2009) memberi pengertian bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja yang dinyatakan sebagai berikut “*Organizational commitment was defined as the strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization*”.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Oleh Huselid dan Day (1991:387) dalam Mulajaya, (2005) dikatakan bahwa komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja (Robinson, Simourd dan Propirino, 1999).

Morrow (1983) dalam Robinson, Simourd dan Poporino (2009) menyimpulkan bahwa komitmen merupakan fungsi karakteristik personal dan fungsifungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Karakteristik personal ini berupa usia, masa kerja, dan pendidikan sedangkan faktor situasional meliputi konflik peran dan iklim

organisasi.

2.1.1.2. Dimensi dan Indikator Komitmen

Komitmen organisasi bisa menjadi wahana supaya individu mewujudkan kesetiaan terhadap organisasi. Pegawai yang berkomitmen akan cenderung loyal terhadap organisasi. Pekerja atau pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan cenderung menunjukkan perilaku dan sikap positif terhadap organisasinya sehingga mereka merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Ada lima pendekatan untuk menggerakkan komitmen pegawai menurut Lee (2007) yaitu;

1. *Understanding employee work value*
2. *Communication job performance standard*
3. *Linking performance to reward*
4. *Providing effective performance evaluations*
5. *Offering support for managers and supervisory*

Berdasarkan kelima pendekatan tersebut komitmen akan timbul apabila ada pemahaman nilai kerja, mengkomunikasikan standar prestasi kerja dan menghubungkannya dengan reward dan memberikan dukungan kepada pimpinan atau atasan.

Lebih lanjut untuk meningkatkan komitmen menurut Balfour dan Wechsler (2001) dapat dilakukan dengan meningkatkan atmosfir sosial satuan kerja dan pemahaman akan

tujuan. Sedangkan menurut Robinson, Simourd dan Porporino (2009) hal-hal yang dapat mengefektifkan komitmen dilakukan semenjak sebelum dan awal prosedur sosialisasi pekerjaan hingga mempertahankan pemberian penghargaan.

Ada dua motif yang mendasari seseorang untuk komitmen pada organisasi atau unit kerjanya (Reichers, 1985 dalam Sedarmayanti, 2003), antara lain;

1. *Side – Best Orientation*

Side – Best Orientation ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu pada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikiran ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya tidak dapat didapat di tempat lain.

2. *Goal – Congruence Orientation*

Memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini dipopulerkan oleh Poter dan Asosiasinya, menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *goal congruence orientation* akan menghasilkan pegawai yang memiliki;

1. Penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan
3. Hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut (Robbins, 2006: 234) komitmen organisasi melibatkan tiga sikap yaitu rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dengan tugas-tugas organisasi dan perasaan setia dengan organisasi. Menurut (Robbins 2006) Ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif (affective commitment) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Pegawai yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan organisasi karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan organisasi dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.
2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam satu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya. Luthans (2006: 243) mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3. Komitmen normatif (normative commitment) merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Pegawai dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya. Komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterima dari organisasi.

Luthans (2006: 250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri pegawai yaitu:

- 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengomunikasikan misi Anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai strs dan pelatihan, membentuk tradisi.

- 3) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan pegawai. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada pegawai tanpa jaminan.

2.1.2. Budaya Kerja

2.1.2.1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya (*culture*) merupakan kegiatan yang berkaitan dengan membagikan nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari suatu identitas. Budaya adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam.

Budaya berasal dari bahasa sansakerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Budaya (*culture – cote*) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*),

karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*).

Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut “nilai” yang berlaku. Nilai disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia. Slocum (1995) dalam West (2010:128) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik, 2000:252). Sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat. Pada bagian lain Sofo (2003:384) memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Dan membantu membentuk perilaku dan menyesuaikan persepsi.

Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2003:58-59); budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Sedangkan tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu

hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan (Triguno, 2004: 6).

Pada hakekatnya bekerja merupakan bentuk atau cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian suatu tujuan (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Sinamo (2002: 71) membagi kerja dalam delapan doktrin yaitu kerja sebagai rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayanan. Sedangkan Dostoyevsky dalam Sofu (2003:390) mengganti istilah kerja dengan kata “pembelajaran”.

2.1.2.2. Pengertian Budaya Kerja

Bagaimana dengan budaya kerja? Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia. Namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja. (Triguno, 2004:1)

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam

kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja” (Triguno, 1996:3, dalam Prasetya, 2001:12).

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002). Sedangkan menurut Sulaksono, (2002) budaya kerja adalah *‘the way we are doing here’* artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa akhir” atau “terus menerus”. Biech dalam Triguno (2004:31) bahwa semuanya mempunyai arti proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Dari berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

2.1.2.3. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. *“being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration”*. Artinya pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Ndraha, 2013:76).

Robbins (2006: 301-302) menjelaskan bahwa budaya kerja di bangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Secara perlahan nilai-nilai yang ada akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan. Meskipun perubahan budaya kerja memakan waktu lama dan mahal (Brown;1995, Furnham dan Gunter, 1993; Scheider, Gunarson dan Nilles-Jolly, 1994 dalam Sofo, 2003:354)

Sementara Collins dan Porras dalam Sinamo (2002: 3-4) mengatakan bahwa Satuan kerja atau organisasi akan mampu mencapai sukses tertinggi jika ia memiliki; 1) Sasaran-sasaran dan target-target yang agung; 2) Keteguhan tetapi sekaligus fleksibel ; 3) Budaya kerja yang dihayati secara fanatik; 4) Daya inovasi yang kreatif; 5) Sistem pembangunan sumber daya manusia (SDM) dari dalam; 6) Orientasi mutu pada kesempurnaan, dan 7)

Kemampuan untuk terus menerus belajar dan berubah secara damai.

2.1.2.4. Persepsi Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Sikap dan Perilaku

Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2006: 124). Hasibuan (2010) mendefinisikan persepsi sebagai penghayatan langsung oleh seorang pribadi atau proses-proses yang menghasilkan penghayatan langsung. Persepsi juga dipengaruhi oleh faktor pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuan seseorang (Davis dan William 2004, 22- 23). Manusia mengamati obyek dengan inderanya sendiri yang diwarnai oleh nilai dari kepribadiannya, sedangkan obyeknya dapat berupa kejadian, ide atau situasi tertentu.

Berdasarkan nilai dan norma yang dimiliki seseorang akan terjadi keyakinan terhadap obyek tersebut. Robbins (2006: 124-125) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi berdasarkan keberadaan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi itu sendiri, apakah berada di pihak perilaku persepsi, dalam obyeknya atau target yang dipersepsikan, atau dalam konteks dari situasi dalam mana persepsi itu dilakukan.

Hal tersebut menunjukkan bagaimana pegawai mempersepsikan kerja berdasarkan nilai dan norma yang dimiliki akan membentuk persepsi tertentu mengenai kerja. Dan karenanya setiap pegawai memberikan makna yang berbeda dalam memandang nilai-nilai budaya kerja yang ada. Sedangkan hubungan antara persepsi pegawai terhadap nilai, sikap

dan perilaku sesuai dengan yang diinginkan dapat terjadi apabila terdapat kesesuaian antara persepsi yang didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini dengan nilai-nilai budaya kerja yang ada.

2.1.2.5. Budaya Kuat, Tepat dan Adaptif

Budaya kuat adalah budaya kerja yang ideal. Dimana kekuatan budaya mampu mempengaruhi intensitas perilaku. Ada tiga ciri khas budaya kuat *thickness, extent of sharing, dan clarity of ordering* (Sathe, 1985:15 dalam Ndraha, 2013: 122- 123). Sedangkan menurut Robbins “*A strong culture is characterized by the organization’s core values being intensely held, clearly ordered, and widely shared*”. Semakin kuat budaya, semakin kuat pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia. (Ndraha, 2013: 123).

Kotter dan Heskett (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan betapapun kuatnya budaya dan cocok untuk situasi atau lingkungan (*context*), tetapi tidak untuk situasi lainnya. Sehingga diperlukan dimensi lain yaitu ketepatan dan kecocokan. Budaya yang kuat namun pelaksanaannya tidak sesuai dengan situasi sesungguhnya dapat mengakibatkan orang berperilaku menghancurkan. Sehingga menurut Kotter dan Heskett hanya budaya kerja yang mendukung satuan kerja atau organisasi untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkunganlah yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi. (Ndraha, 2013:124).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu

sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri. (Triguno, 2004:29).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Mustikasari (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

Penelitian yang dilakukan Retnaningsih (2011) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Inti Karya Persada Teknik menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif sebesar 81,6%

terhadap komitmen organisasional pegawai PT.IKPT. Secara terpisah kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif sebesar 80,2% terhadap komitmen organisasional pegawai PT IKPT. Secara terpisah budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif sebesar 53,7 % terhadap komitmen organisasional pegawai PT. IKPT. Selain hasil tersebut, secara keseluruhan kepuasan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasional karyawan PT. IKPT yang menjadi subjek

penelitian ini mempunyai komitmen organisasional dalam tarafsedang, budaya organisasinya berada dalam taraf cukup tinggi, kepuasan kerjanya dalam taraf sedang.

Penelitian Shadur, Kienzie dan Rodwell (1999) yang berjudul "*The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement*" bertujuan untuk menentukan hubungan antara persepsi keterlibatan karyawan dan iklim organisasi dengan melakukan survey terhadap 269 karyawan sebuah perusahaan teknologi informasi. Variabel dependennya adalah keterlibatan karyawan yaitu partisipasi dalam mengambil keputusan, kerja tim dan komunikasi, sedangkan variable independennya adalah tiga dimensi iklim organisasi yaitu birokrasi, inovasi dan suportivitas dan tiga sikap afektif karyawan yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen dan stress. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim suportivitas dan komitmen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variable-variabel keterlibatan karyawan.

Penelitian Kotter dan Heskett (2007) yang berjudul "*Corporate Culture and Performance*" bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja ekonomi jangka panjang untuk mengklasifikasi sifat dan alasan-alasan bagi hubungan tersebut dan untuk mengetahui apakah dan bagaimana hubungan tersebut dapat di eksploitasi untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Penelitian ini melakukan survey terhadap 207 perusahaan dalam dua puluh dua industri di Amerika Serikat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa;

1. Budaya kerja dapat mempunyai dampak terhadap kinerja jangka panjang

2. Budaya kerja mungkin akan menjadi suatu faktor bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi di masa datang.
3. Budaya kerja yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, mudah berkembang, bahkan penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
4. Meskipun sulit di rubah, budaya kerja dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja

Penelitian Mulajaya (2005) terhadap pegawai di Sekretariat Wilayah Daerah Tingkat II Kabupaten Semarang berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja “(Suatu Studi Tentang Budaya Organisasi)” menunjukkan bahwa fenomena budaya organisasi berfungsi sebagai suatu pengaruh dari perilaku organisasi serta aturan-aturan yang harus ditaati dan dilaksanakan dalam rangka menunjang pekerjaan, ia juga dapat memberikan suatu prestasi pada diri pegawai serta menjadikan rasa bangga pada diri pegawai melalui kepuasan yang diterimanya. Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari budaya organisasi sebagai variable independen yang meliputi sistem nilai, suasana organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel independen terdiri dari prestasi kerja dan kepuasan kerja.

2.3. Kerangka Pikir Hubungan budaya kerja dengan komitmen

Menurut (Marcoulides dan Heck, 1993) dalam (Simamora, 2004) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Di dalam mencapai sebuah tujuan tidak lepas dari peran seorang anggota organisasi. Para anggota organisasi akan terus bekerja dan mencapai tujuan organisasi apabila mereka mempunyai rasa memiliki, loyalitas dan perasaan bahwa tanpa saya bekerja maka organisasi ini tidak akan berjalan.

Berbicara mengenai loyalitas dan rasa memiliki yang erat kaitannya dengan komitmen organisasi, terbentuknya hal ini tidak lepas dari adanya pengaruh lingkungan tempat mereka bekerja. Dan dalam hal ini berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya yang dibangun dari nilai-nilai yang dianut dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen pegawai sehingga pegawai dengan mudah akan memahami nilai-nilai dan norma yang dianut dalam satuan kerja dan menerapkannya dalam lingkungan kerja sebagai pedoman dalam berperilaku.

Dalam Kepmenpan RI Nomor 25/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa untuk melaksanakan pengembangan nilai-nilai dasar Budaya Kerja Aparatur Negara dilingkungan instansi/lembaga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan diperlukan komitmen secara konsisten dalam kerangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kewenangan pada bidang masing-masing instansi. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja akan menunjukkan sikap dan perilaku positif serta cenderung mempertahankan keanggotaannya sebagai wujud kebanggaan pada satuan kerja yang dianggap mampu memenuhi harapannya.

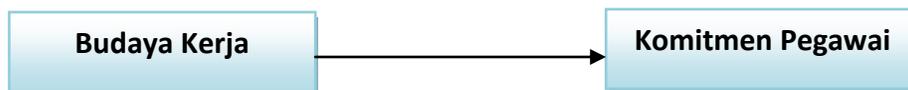
Menurut Soekarwo (2004) hasil dari budaya adalah menekankan adanya etika kerja yang perlu dimiliki setiap pegawai. Artinya setiap pegawai harus mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup pegawai. Pegawai cenderung menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Pegawai mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap satuan kerja dan tujuannya. Komitmen juga akan tetap dipegang sebagai bentuk kesetiaan. Satuan kerja atau organisasi dengan budaya yang berorientasi kuat pada hubungan manusia diwarnai akan kepedulian pada komitmen (West, 2010: 130).

Komitmen pegawai tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai (Shadur, Kienzle dan Rodwell, 2009). Budaya dianggap sebagai pemicu tumbuhnya komitmen pegawai, karena budaya yang dibangun sejalan dengan nilai-nilai yang dianut pegawai. Atau dengan kata lain pegawai yang komit akan bersedia memberikan diri mereka dengan suka rela untuk memajukan satuan kerjanya.

Seseorang yang nyaman dengan keadaan lingkungan, senang dengan kepemimpinan atasannya, dan nyaman dengan aturan yang ada cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Robins (2006) juga menyebutkan bahwa budaya spiritualitas dalam organisasi berhubungan positif dengan kreatifitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen organisasi.

Dari uraian tersebut disimpulkan bahwa budaya mempunyai peran dalam mengikat

pegawai untuk selalu bekerja sama mencapai keberhasilan dengan tetap menerapkan nilai-nilai yang mampu menggerakkan komitmen pegawai.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Dari kerangka pikir di atas, maka penelitian ini akan menguji beberapa hipotesis, berupa budaya kerja yang terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, dan budaya iptek berpengaruh secara simultan terhadap komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Nias Barat.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan metode survei yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi 2010: 5). Penelitian penjelasan juga memuat deskripsi dalam uraiannya, berguna untuk menghasilkan konstruk atas suatu fenomena berdasarkan model hubungan yang diturunkan dari kajian teoritik.

Menurut Sugiyono (2014:30) Penelitian asosiatif kausal adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau bagaimana suatu variabel (X) memengaruhi variabel lain (Y). Dalam penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi (independen) dan variabel yang dipengaruhi (dependen). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data antar variabel dianalisis dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti. Alasan utama menggunakan penelitian eksplanatori berhubungan dengan pemilihan hipotesis yang dilakukan. Melalui uji hipotesis yang dilakukan, penulis berharap dapat menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan survey yang dilakukan mulai bulan Januari 2020 (akhir) sampai dengan Maret 2020.

3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:72). Dijelaskan pula populasi (population) yaitu sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sugiyono, 2014:115), dan Arikunto (2013:101) mengatakan populasi (universe) adalah sebagian keseluruhan unsur-unsur yang mempunyai satu ciri atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan obyek yang diteliti yang mempunyai satu atau beberapa ciri yang sama. Adapun yang menjadi obyek atau sasaran dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Sugiyono,2014: 62). Sampel dalam penelitian ini mengambil data dari populasi Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau bila jumlah populasi tersebut relatif kecil atau kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2014) biasa disebut dengan sampel jenuh. Karena populasi penelitian ini kurang dari 100 orang, dengan demikian sampel yang peneliti ambil adalah seluruh pegawai.

3.4. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

Guna menghindari kesalahan dalam mengartikan variable-variabel yang di analisis atau untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini, perlu dijelaskan definisi operasional untuk masing-masing variabel. Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut

1) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut

juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Budaya Kerja.

- 2) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah komitmen pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Budaya kejujuran menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku pegawai terhadap kejujuran di tempat kerja, dengan indikator yaitu;
 - a) Budaya sikap yang berpihak pada kebenaran dan sikap moral yang terpuji
 - b) Budaya berani untuk mengatasi dirinya sendiri, berani menolak dan bertindak melawan segala kebatilan yang bertentangan dengan suara hati / kalbunya.
2. Budaya ketekunan menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku pegawai terhadap

ketekunan di tempat kerja, dengan indikator yaitu;

- a) Budaya teliti, rajin mendalami sesuatu pekerjaan atau tugas yang secara konsisten dan berkelanjutan sesuai dengan komitmen yang disepakati
- b) Budaya perhatian terhadap hal-hal kecil dalam pekerjaan.

3. Budaya kreativitas menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku pegawai terhadap kreativitas di tempat kerja, dengan indikator yaitu;

- a) Budaya menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan
- b) Budaya memberikan penghargaan kepada pegawai yang kreatif
- c) Budaya menghadirkan aneka solusi tepat mengatasi masalah dalam pelaksanaan tugas.

4. Budaya kedisiplinan menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku pegawai terhadap kedisiplinan di tempat kerja, dengan indikator yaitu;

- a) Budaya sikap untuk tidak menentang aturan-aturan dan norma yang berlaku
- b) Budaya penegakan hukum dengan sanksi yang tegas

5. Budaya iptek menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku pegawai terhadap iptek di tempat kerja, dengan indikator yaitu;

- a) Budaya penguasaan iptek merupakan suatu hal yang harus dimiliki setiap pegawai guna mempercepat tugas pelayanan
- b) Pemanfaatan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi guna mempercepat tugas pelayanan.

6. Komitmen adalah rasa keterikatan yang kuat antara pegawai terhadap falsafah dan satuan kerja sehingga pegawai rela melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas, yang telah ditetapkan dalam satu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan nilai-nilai yang dipegang teguh bersama, dengan indikator yaitu;

- a) Budaya kesediaan diri pegawai mengerahkan seluruh usaha yang diharapkan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban
- b) Budaya merekomendasikan hal-hal positif kepada pegawai lain
- c) Memegang teguh visi dan misi dan melaksanakannya dengan taat asas dalam tugas sehari-hari

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah Pegawai.

Dalam Penelitian ini, data yang digunakan adalah Data primer. Data primer adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani (Sugiyono, 2010). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei serta wawancara atau memberi daftar. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dengan

menggunakan angket tertutup. Pengukuran hasil angket tertutup digunakan dengan menggunakan skala likert. Pemilihan skala likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang ada disekitarnya. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban diberi skors maksimal 5 dan skor minimal 1.

3.7. Uji Instrumen

Penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian, harus dilakukan uji coba kuesioner yaitu uji Validitas dan Reliabilitas sehingga instrumen yang digunakan mampu mengumpulkan data yang valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini dilaksanakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur (Indriantoro dan Supomo, 2010:17). Metode yang digunakan adalah Korelasi *Product Moment* dengan cara mengkorelasikan skor jawaban pada setiap butir pertanyaan dengan skor total

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : korelasi

X : skor jawaban setiap item

Y : skor total

n : jumlah subjek uji coba

Menurut Sugiyono (2010: 178) jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat pengukur yang sama (Arukinto, 2010:25). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* (Indriantoro dan Supomo, 2010 : 310) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_i^2 = varian butir pertanyaan

σ^2 = varian skor tes

Instrumen dikatakan reliabel bilamana koefisien reliabilitasnya minimal 0,60 (Arukinto, 2010: 312).

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui keajekan kuesioner yang diberikan kepada responden dan indeks yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Singgih Santoso (2001:270) "Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

Menurut Sugiyono (2010:109) Untuk uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua yang maksudnya adalah butir-butir instrumen dibagi menjadi dua kelompok yaitu butir-butir instrumen yang bernomor ganjil dikelompokkan menjadi satu dan butir instrumen nomor genap dikelompokkan menjadi

satu. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap butirnya dijumlahkan yang menghasilkan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya

Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Dan jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliable. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 319) untuk mengukur taraf signifikansi koefisien reliabilitas tersebut, maka harga r hitung dikonsultasikan dengan data sebagai berikut:

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Rendah

Dari kelima tingkat keandalan koefisien pada tabel 7, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel adalah 0,600. Jadi instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai tingkat keandalan koefisien $\geq 0,600$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600.

3.8. Teknik Analisis Data

Sebagaimana diuraikan pada bagian awal bab ini bahwa desain penelitian yang digunakan adalah berusaha menjelaskan hubungan hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengujian hipotesis, selain itu termasuk di dalamnya deskripsi tentang variabel-variabel penelitian, oleh karena itu teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis analisis regresi.

1. Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis deskriptif ini untuk mengungkap gambaran data empiris secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengalahan data melalui tabulasi frekuensi serta mengungkap kecenderungan data dilihat dari *mean* atau rata-rata. Hasil analisis deskriptif berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik analisis regresi.

2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi asumsi klasik sehingga diperoleh estimator linier tidak bias atau akurat. Asumsi klasik yang diuji dalam penelitian ini guna terpenuhinya estimator yang tidak bias terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sangat kuat (sempurna) antar variabel bebas dalam regresi. Model regresi mengasumsikan tidak adanya multikolinieritas

atau tidak adanya hubungan (korelasi) yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, dimana jika nilai terdapat korelasi yang sangat kuat ($r > 0,9$) maka terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidak ada multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel bebas. Nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016: 286).

b. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi (varian) residual tidak sama untuk semua pengamatan, atau semakin besarnya residual untuk pengamatan yang semakin banyak. Model regresi linier mengasumsikan bahwa varian residual bersifat konstan atau sama untuk berbagai pengamatan. Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplott yaitu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan hasil yang telah diprediksi, dan sumbu X merupakan residualnya. Menurut Ghazali (2016:139) dasar analisis yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah, sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c. Normalitas (Kenormalan Nilai Residual)
- Salah satu asumsi dalam penggunaan model regresi adalah data berdistribusi normal atau residual menyebar di sekitar nol. Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependent, independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot. Pada grafik histogram distribusi data normal menunjukkan grafik histogram tidak memberikan pola distribusi yang tidak melenceng condong kekanan dan kekiri, sedangkan pada grafik normal probability plot distribusi data normal terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti atau mendekati garis diagonal (Ghozali, 2016:163). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah:
- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y = Komitmen

X₁ = Kejujuran

X₂ = Ketekunan

X₃ = Kreativitas

X₄ = Kedisiplinan

X₅ = IPTEK

b_i = Koefisien regresi

e = Variabel (kesalahan) error

a = Konstanta

a. Uji Uji F

Pengujian terhadap model regresi menggunakan Uji F, dengan kriteria jika hasil Uji F signifikan pada $\alpha = 0,05$ maka variabel bebas dapat menjelaskan perubahan variabel terikat, atau model yang digunakan tepat. Rumus Uji F sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE}$$

Keterangan :

MSR = *Mean Square Regression* (rata-rata kuadrat regresi)

MSE = *Mean Square Error* (rata-rata kuadrat error)

Kriteria pengujian:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Pengujian melalui uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dengan melihat nilai probabilitas pada derajat signifikan 5%.

- 1) $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau apabila probabilitas $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan $\geq 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{S_e \beta_i}$$

Kriteria pengujian dinyatakan dengan :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0$$

Keterangan :

$$t_{hitung} = \text{nilai } t_{hitung}$$

$$b_i = \text{koefisien regresi}$$

$$S_e (b_i) = \text{standar deviasi dari } b_i$$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ (probabilitas $< 0,05$) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

Sebaliknya apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (probabilitas $> 0,05$) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya ketepatan model regresi ditunjukkan dengan melihat angka koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) maka peranan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar, sebaliknya semakin kecil nilai R^2 (mendekati nol) maka peranan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah responden yang sama dengan jumlah populasi karena menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan jumlah keseluruhan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable bebas dan variable terikat.

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu variabel komitmen (Y) sedangkan variabel bebas pada penelitian ini yaitu budaya kerja (X1). Metode pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan skala likert yang diberikan kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.

4.1.1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berikut ini hasil analisis setiap karakteristik responden:

1) Jenis Kelamin.

Karakteristik jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian menunjukkan proporsi jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	80.6
2	Perempuan	6	19.4
Jumlah		31	100,0

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa jenis kelamin responden mayoritas adalah pria sebanyak 25 responden (80.6%), sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 6 responden (19.4%). Tabel tersebut menunjukkan karakteristik responden

berdasarkan jenis kelamin di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat mayoritas pria.

2) Usia

Karakteristik usia bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis usia pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian menunjukkan proporsi usia sebagai berikut:

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21– 30 tahun	4	12.9
2	31– 40 tahun	8	25.8
3	41– 50 tahun	12	38.7
4	> 50 tahun	7	22.6
Jumlah		31	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.2. diketahui bahwa Responden berdasarkan usia mayoritas berusia 41 – 50 tahun sebanyak 12 responden (38.7%), berusia 31-40 tahun sebanyak

8 responden (25.8%), berusia > 50 tahun sebanyak 7 responden (22.6%), dan yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 4 responden (12.9%).

3) Pendidikan Terakhir

Karakteristik pendidikan terakhir bertujuan untuk mengetahui proporsi pendidikan pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian menunjukkan proporsi pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMP	0	0.0
2	SMA	3	9.7
3	D1/D2/D3	1	3.2
4	S1	20	64.5
5	S2	5	16.1
6	Lainnya	2	6.5
Jumlah		31	100,0

Sumber: Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas dengan pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 20 responden (64.5%), pendidikan terakhir Pascasarjana sebanyak 5 responden (16.1%), pendidikan terakhir SMA sebanyak 3 responden (9.7%), pendidikan terakhir lainnya sebanyak 2 responden (6.5%) dan responden dengan pendidikan terakhir diploma (D1/D2/D3) sebanyak 1 responden (3.2%).

4) Lama Bekerja

Karakteristik lama bekerja bertujuan untuk mengetahui proporsi masa kerja pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat. Hasil penelitian menunjukkan proporsi lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.5.

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 tahun	25	80.6
2	1 - 5 tahun	6	19.4
3	6 - 10 tahun	0	0.0
4	> 10 tahun	0	0.0
Jumlah		31	100,0

Sumber: Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa responden berdasarkan lama kerja mayoritas kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 25 responden (80.6%) dan lama kerja 1 tahun – 5 tahun sebanyak 6 responden (19.4%).

4.1.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian berupa kuesioner sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data, dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya,

a. Hasil uji validitas

Pengukuran validitas pada instrumen menggunakan metode korelasi *Product Moment* dengan cara melakukan analisis korelasi antara skor tiap-tiap butir pertanyaan dengan total skornya. Nilai korelasi yang dimaksud adalah nilai korelasi yang telah dikoreksi, hal ini disebabkan jumlah butir pertanyaan yang digunakan kurang dari 30 (Ancok, 1997:22). Jika butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan total skor (nilai korelasi > nilai korelasi tabel), maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	Nilai Korelasi	r tabel	Keterangan
Budaya Kejujuran X ₁	BJ1	.769	0.3009	Valid
	BJ2	.399		Valid
	BJ3	.769		Valid
	BJ4	.327		Valid
Budaya Ketekunan X ₂	BT1	.312	0.3009	Valid
	BT2	.323		Valid
	BT3	.392		Valid
	BT4	.312		Valid
Budaya Kreatifitas X ₃	BK1	.301	0.3009	Valid
	BK2	.311		Valid
	BK3	.318		Valid
	BK4	.433		Valid
Budaya Kedisiplinan X ₄	BD1	.376	0.3009	Valid
	BD2	.485		Valid
	BD3	.433		Valid
	BD4	.333		Valid
Budaya IPTEK X ₄	BI1	.647	0.3009	Valid
	BI2	.511		Valid

	BI3	.851		Valid
	BI4	.603		Valid
Komitmen Pegawai Y	K1	.796	0.3009	Valid
	K2	.753		Valid
	K3	.512		Valid
	K4	.647		Valid
	K5	.684		Valid

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji validitas pada tabel diatas nampak bahwa semua instrument telah memenuhi syarat validitas. Hal ini terbukti bahwa koefisien korelasi masing-masing item pertanyaan, ditunjukkan bahwa nilai lebih besar sama dengan 0.3009 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Hal ini memberi makna bahwa instrument ini layak dipakai untuk kegiatan penelitian

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk butir-butir yang sudah valid. Jika hasil perhitungan r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut reliabel. Dan jika hasil perhitungan r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliable

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas Alpha	Keterangan
Budaya Kejujuran X ₁	0.738	Reliabel
Budaya Ketekunan X ₂	0.656	Reliabel
Budaya Kreatifitas X ₃	0.628	Reliabel
Budaya Kedisiplinan X ₄	0.695	Reliabel
Budaya IPTEK X ₄	0.824	Reliabel
Komitmen Pegawai Y	0.850	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan nilai reliabilitas instrumen ternyata hasilnya sangat menakutkan, artinya bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan demikian instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti bahwa hasil pengukuran dari item pertanyaan untuk penelitian ini relatif stabil. Nilai alpha pada Tabel diatas menunjukkan variabel budaya kerja dan kinerja pegawai mempunyai koefisien cronbach alpha > r tabel (0,6). Dengan demikian, berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan.

4.1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi beberapa asumsi klasik. Asumsi klasik (asumsi dasar) dalam model regresi diperlukan untuk menghasilkan penaksir yang tidak bias, terpenuhinya asumsi dasar maka penaksiran koefisien yang diperoleh tidak bias, sebaliknya jika asumsi dasar tidak terpenuhi mengakibatkan penaksiran koefisiennya menjadi bias yang pada akhirnya dapat menimbulkan interpretasi dan kesimpulan yang salah.

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas, model regresi mengasumsikan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil analisis regresi, jika nilai $VIF > 5$ maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999:286). Hasil pengujian multikolinieritas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Budaya Kejujuran X_1	1.028	Tidak terjadi Multikolinieritas
Budaya Ketekunan X_2	1.033	Tidak terjadi Multikolinieritas

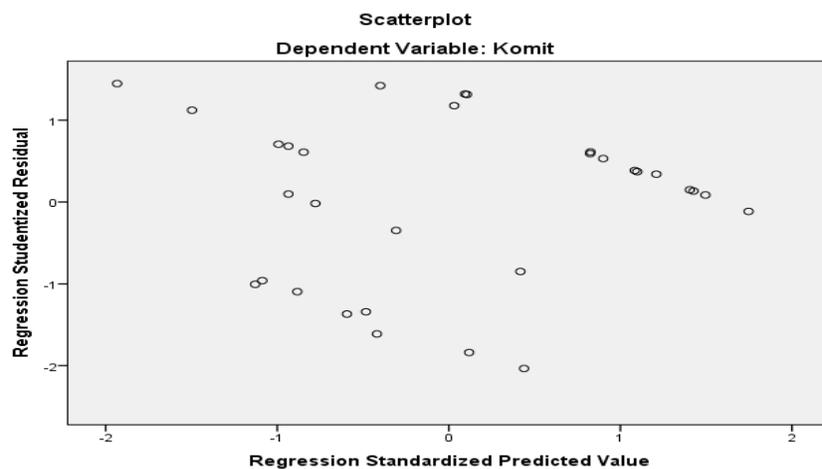
Budaya Kreatifitas X ₃	1.127	Tidak terjadi Multikolinieritas
Budaya Kedisiplinan X ₄	1.064	Tidak terjadi Multikolinieritas
Budaya IPTEK X ₄	1.129	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil uji multikolinieritas pada tabel dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 5, hal ini menunjukkan bahwa di antara variabel bebas tidak terdapat hubungan yang sempurna, dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

b. Heteroskedastisitas

Uji asumsi Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam data-data tersebut terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 22.



Gambar 4.1. Heteroskedastisitas

Analisis deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik terlampir, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di - studentized.

Dasar pengambilan keputusan :

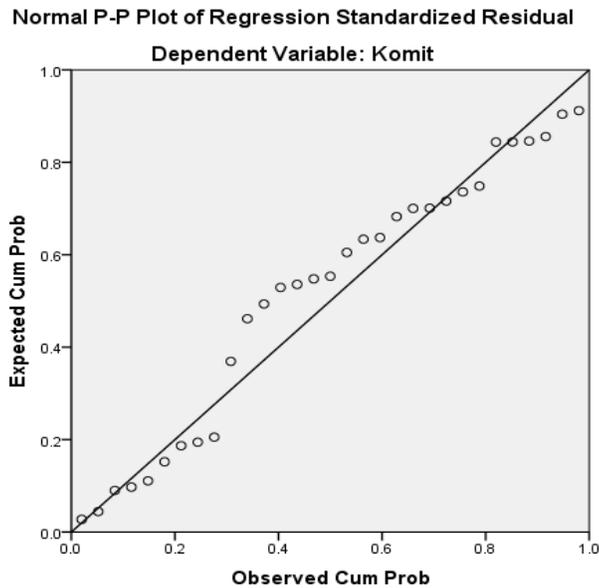
1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point – point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis :

Dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi terikat berdasar masukan variabel independennya.

c. Uji asumsi Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 22.



Gambar 4.2. Normalitas

Analisis deteksi normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan : jika data menyebar di sekitar garis diagonal (Coeficien Determinan) dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari grafik terlampir terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel terikat berdasar masukan variabel independennya.

4.1.4. Analisis Regresi

Uji ini untuk memprediksi sejauh mana besarnya pengaruh variabel bergantung dengan menggunakan variabel bebas, yang mana variabel bebas tersebut telah diketahui besarnya dari jawaban responden. Dari analisis SPSS didapatkan output dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.8

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Variabel Bebas	B	t	Prob.	Keterangan
Budaya Kejujuran (X ₁)	0.305	2.264	0.022	Signifikan
Budaya Ketekunan (X ₂)	0.213	2.079	0.049	Signifikan
Budaya Kreativitas (X ₃)	0.550	2.747	0.001	Signifikan
Budaya Kedisiplinan (X ₄)	0.331	2.250	0.023	Signifikan
Budaya IPTEK (X ₅)	0.409	2.624	0.007	Signifikan
Konstanta	-10.077			
Variabel Terikat: Komitmen (Y)				
R	=	0.594		
R ²	=	0.353		
F	=	2.733		
Prob.	=	0,042		
F _{tabel (α = 0,05)}	=	3.9778		
t _{tabel (α = 0,05)}	=	2.045		

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel 4.8 di atas maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -10.077 + 0.305 X_1 + 0.213 X_2 + 0.550 X_3 + 0.331 X_4 + 0.409 X_5$$

Konstanta = -10.077 yaitu bilangan tetap atau konstan jika variabel Kejujuran (X_1), Ketekunan (X_2), Kreativitas (X_3), Kedisiplinan (X_4), IPTEK (X_5) bernilai nol atau tidak dipengaruhi oleh keempat variabel tersebut maka Komitmen (Y) sebesar -10.077.

1. Uji Uji t

Uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial, sehingga dapat dibandingkan variabel mana yang berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1)Kejujuran (X_1)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0.305, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Kejujuran maka akan meningkatkan Komitmen pegawai sebesar 0.373. Hasil juga menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2.264$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 2.045$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa Kejujuran (X_1) memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.

2) Ketekunan (X_2)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh besarnya koefisien regresi β_2 adalah 0.213, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel ketekunan maka akan meningkatkan Komitmen pegawai sebesar 0.213, dengan nilai $t_{hitung} = 2.079$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 2.045$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa Ketekunan memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**.

3) Kreativitas (X_3)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh Besarnya koefisien regresi β_3 adalah 0.550, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kreativitas maka akan meningkatkan Komitmen pegawai sebesar 0.550 dengan nilai $t_{hitung} = 2.747$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 2.045$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa Kreativitas (X_3) memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.

4) Kedisiplinan (X_4)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh besarnya koefisien regresi β_4 adalah 0.331, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kedisiplinan maka akan meningkatkan Komitmen pegawai sebesar 0.331 dengan nilai $t_{hitung} = 2.250$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 2.045$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa Kedisiplinan (X_4) memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis keempat **diterima**.

5) IPTEK (X_5)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh Besarnya koefisien regresi β_5 adalah 0.409, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel iptek maka akan meningkatkan Komitmen pegawai sebesar 0.409 dengan nilai $t_{hitung} = 2.624$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 2.045$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa IPTEK (X_5) memiliki pengaruh positif dan yang signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Nias Barat. Dengan demikian hipotesis kelima diterima.

2. Uji F

Pengujian Uji F pada taraf $\alpha = 0,05$ berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} = 2.733$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 2.678$ jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,042 lebih kecil dari 0,05 maka berarti Kejujuran (X_1), Ketekunan (X_2), Kreativitas (X_3), Kedisiplinan (X_4), IPTEK (X_5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Nias Barat, dengan demikian hipotesis keenam **diterima**.

Nilai $R = 0.594$ menunjukkan adanya hubungan antara variabel Kejujuran (X_1), Ketekunan (X_2), Kreativitas (X_3), Kedisiplinan (X_4), IPTEK (X_5), terhadap variabel Komitmen (Y) sebesar 59.4 %.

Nilai $R^2 = 0.353$ menunjukkan bahwa variabel Kejujuran (X_1), Ketekunan (X_2), Kreativitas (X_3), Kedisiplinan (X_4), IPTEK (X_5) dapat menjelaskan variabel Komitmen (Y) sebesar 35.3%. Sedangkan sebesar 64.7 % dijelaskan oleh faktor lain.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa ada pengaruh signifikan variabel budaya kerja terdiri budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya

keaktivitas, budaya kedisiplinan dan budaya iptek terhadap **komitmen**. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Shadur, Kienzle dan Rodwell (1999) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai.

Robbins (1996:292) menyatakan bahwa semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen. Makin banyak pegawai menerima nilai-nilai makin tinggi komitmen mereka pada nilai-nilai itu makin kuat budaya tersebut tidak terbukti. Menurut penelitian Kotter dan Heskett betapapun kuatnya budaya kerja, itu bisa cocok untuk sejumlah situasi atau lingkungan (*context*), tetapi tidak untuk situasi lainnya, sehingga diperlukan dimensi lain, yaitu ketepatan atau kecocokan (*appropriateness*) budaya dengan kondisi tertentu (Ndraha, 2003:124).

Jadi berdasarkan hasil penelitian ini yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai selain variabel budaya kerja terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, dan budaya iptek, tetapi terdapat variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Adanya pengaruh yang signifikan variabel budaya kerja terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, dan budaya iptek terhadap komitmen dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Pada dasarnya untuk membangun komitmen terkait dengan kesesuaian nilai-nilai yang dipegang pegawai dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi. Kesesuaian ini menjadi dasar pembentukan budaya kerja. Ketidaksesuaian yang terjadi dapat menimbulkan turunnya komitmen. Ini paling mungkin terjadi bila lingkungan unit kerja atau organisasi itu dinamis.
2. Variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini yang sebenarnya mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dan perilaku yang tercermin pada kemampuan dan komitmen pegawai, misalnya motivasi, keterbukaan, kepemimpinan, rasionalitas atau pada pegawainya sendiri yang tidak mau merubah cara kerja baru dengan nilai-nilai baru (Triguno, 2004:59).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Penelitian ini menunjukkan Budaya Kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.
2. Budaya Ketekunan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.
3. Budaya Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.
4. Budaya Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.
5. Budaya IPTEK berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat.
6. Secara bersama-sama budaya kerja terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan dan budaya iptek berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias

Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut;

1. Untuk mewujudkan pegawai yang mempunyai komitmen, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Barat perlu menerapkan nilai-nilai budaya kerja. Agar dapat mengikuti nilai-nilai budaya kerja tersebut antara lain;
 - a. Menumbuhkan nilai-nilai kejujuran pada pegawai dengan mengeluarkan aturan penilaian yang dilaksanakan secara konsisten sehingga tidak lagi ada kesan bahwa pegawai yang jujur justru tersingkir, dan yang tidak jujur justru beruntung.
 - b. Mengarahkan pengembangan sistem yang dapat memacu loyalitas kepada profesi sebagai pelayan masyarakat. Untuk menumbuhkan rasa bangga serta mencintai profesinya, pegawai harus dijamin kesejahteraannya dengan sistem imbalan yang adil dan setara dengan nilai kerjanya.
 - c. Mendorong kreativitas, dengan mengeluarkan aturan dan penilaian yang dilaksanakan secara konsisten sehingga tidak terjadi keadaan yang digambarkan sebagai pegawai yang pintar dan bodoh atau rajin dan pemalas penghasilannya sama.

- d. Mendorong disiplin pegawai dengan mengeluarkan aturan dan penilaian publik yang memberikan dorongan untuk disiplin. Memberi penghargaan bagi pegawai yang disiplin, dan memberikan tindakan kepada pegawai yang indiscipliner dan dilaksanakan secara konsisten.
 - e. Mendorong dan meningkatkan iptek dengan mengeluarkan aturan dan penilaian yang mengarah pada peningkatan keterampilan kerja pegawai dengan memberikan ujian jabatan, bea siswa peningkatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta mengurangi rasa harga diri bagi yang tidak berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya terhadap kerja.
2. Agar nilai-nilai budaya tersebut tidak hanya diterima begitu saja, tetapi juga dapat tertanam kuat dan benar-benar terwujud dalam kehidupan nyata pegawai, maka perlu dibentuk kelompok budaya kerja melalui pendekatan secara sinergis yaitu sosialisasi dari dalam diri pegawai sendiri, dipadukan dengan sosialisasi kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, 2000. *Psikologi Industri*. Ed 4, Yogyakarta : Liberty.
- Balfour, D.L. dan Bartos W, 2001. *Commitment, Performance, and Productivity in Public Organization*. *Public Productivity & Management Review*, Vol. 14, Iss 14, Summer, p.355-367.
- Davis, Keith dan William F, 2004. *Business and Society*. 5th Ed. McGraw Hill, Japan.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, SP, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2010. *Metode Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Ed 1, Yogyakarta : BPFE.
- Kisdarto, 2008. *Budaya Kerja Bukan Robotisme*. *Majalah Manajemen*, No. 141, Mei, hlm. 10-11
- Kotter, J.P. dan J.L. Heskett , 2007. *Corporate Culture and Performance*, Jakarta : PT. Prenhallindo
- Lee, Chris, 2007. *The New Employment Contract*. *Training*, Vol. 24, Iss. 2, December, p.45-46.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (10th Ed)*. Yogyakarta: Andi.
- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- McKenna, E dan Nich B, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi : Yogyakarta.
- Mulajaya, H.R.P., 2005. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi dan Kepuasan Kerja*. Tesis Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

- Mustikasari (2014) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Skripsi: Unair. Surabaya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2013. Budaya Organisasi, Ed 2, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Newstorm, JW dan Keith D, 2003. Organization Behavior : Human Behavior at Work. 9th , McGraw-Hill, Inc. p 58-59.
- Osborn, D dan Peter P, 2000, Memangkas Birokrasi, Ed Revisi, Jakarta. PPM.
- Panjaitan, Ferry. 2019. Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur di Kabupaten Nias Utara, Sumatra Utara (Laporan Hasil Penelitian), Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas HKBP Nommensen, Medan. (2019)
- Praganta, Revi, 2005. Memperkuat Budaya Perusahaan Anda. Majalah Usahawan, No. 04, TH. XXIV, April, hlm. 42-45
- Prasetya, Buletin 2001. Mengenal Program Budaya Kerja, No. 01, Januari. Surabaya, hlm 12
- Retnaningsih (2011) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Inti Karya Persada Tehnik. *Tesis*: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Riza, Irfan, 2008, Restrukturisasi Organisasi : Ditinjau dari Persepektif Budaya dan Iklim Organisasi. Majalah Usahawan, No. 9, TH. XXVI, September, hlm. 19-23
- Robbins, SP, 2006. Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi. Ed Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Robbinson, David, Linda S dan Frank P., 2009. Research On Staff Commitment: A Discussion Paper. Correctional Service of Canada
- Sedarmayanti, 2003. Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan, Ed 1, Bandung : Mandar Maju.
- Shadur, M.A., R. Kinzle dan J.J. Rodwell, 2009. The Relations Between Organization Climate and Employee Perceptions of Involvement. Group & Organization Management, Vol. 24, Iss. 4, December, p 479-504
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sinamo, Jansen H, 2002. Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global, Ed 1, Jakarta, Institut Darma Mahardika.
- Singaribun, Masri dan Sofian Effendi, 2010. Metode Penelitian Survei, Jakarta : LP3ES.
- Soekarwo, 2004. Pemimpin Harus Dapat Kuasai Medan, Buletin Bulanan Prasetya, No. 03 Maret, hlm. 16.
- Soenaryo, 2003. Pelayanan Harus Berpihak pada Masyarakat, Buletin Bulanan Prasetya, No. 07 Juli, hlm. 9.
- Sofo, F, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ed 1, Surabaya : Airlangga University Press.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta. Suryana.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaksono, Agus, 2002. Catatan Kuliah Budaya Kerja, Semester I PSDM, Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya,.
- Prawiro Sentono, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan, Ed 1, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Susilo, Djoko, Staf Ahli Bidang Budaya Aparatur Menpan RI, Pokok-pokok Pikiran Membangun Budaya Kerja, Jakarta, 18 September 2000, hlm. 3
- Triguno, 2004. Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- West, M.A., 2010. Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi, Ed 1, Yogyakarta : Kanisius.
- Yudoyono, Bambang, 2002. Otonomi Daerah : Desentralisasi dan Pengembangan SDM Aparatur Pemda dan Anggota DPRD, Ed 3, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

