

**Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Aparatur
Sipil Negara di Kementerian “X” Jakarta**



Oleh:

M.Nandi Wardana

1125154335

PSIKOLOGI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi.

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2019

LEMBAR PERSE TUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA
SIDANG SKRIPSI

**"HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
APARATUR SIPIL NEGARA DI KEMENTERIAN X JAKARTA"**

Nama Mahasiswa : M Nandi Wardana

Nomor Registrasi : 1125154335

Jurusan Program Studi : Psikologi

Tanggal Ujian : 13 Agustus 2019

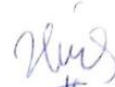
Pembimbing I



Mauna, M.Psi

NIP. 198410142015042001



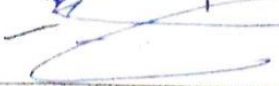

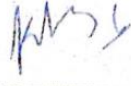
Pembimbing II



Ermita Zakiah, M.Psi

NIDK. 8891680018

Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggungjawab)*		27/08/2019
Dr. Gungum Gumelar, M.Si (Wakil Penanggungjawab)**		21/08/2019
Prof. Dr. Suparno Eko W., M.M (Ketua Sidang)***		21/08/2019
Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D (Penguji I)****		21/8-19
Rahmadianty Gazadinda, M.Sc (Penguji II)****		21/08/2019

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : M.Nandi Wardana
Nomor Registrasi : 1125154335
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul **“HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI APARATUR SIPIL NEGARA DI KEMENTERIAN X JAKARTA”** adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2019.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 11 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL
428E6AFF972511785
6000
ENAM RIBU RUPIAH



(M.Nandi Wardana)

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Live as if you were die tomorrow. Learn as if you were to live forever”

– Mahatma Gandhi

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang selama ini telah berjuang mendidik dan membesarkan saya hingga saat ini. Skripsi ini juga saya persembahkan kepada kampus Psikologi UNJ Halimun yang telah membantu saya selama ini

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Nandi Wardana
NIM : 1125154335
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Fakultas Pendidikan Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
APARATUR SIPIL NEGARA DI KEMENTERIAN X JAKARTA”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 11 Agustus 2019

Yang menyatakan



(M.Nandi Wardana)

M.NANDI WARDANA

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
APARATUR SIPIL NEGARA DI KEMENTERIAN “X” JAKARTA**

Skripsi

Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta.

2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian “X” Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* dan jenis teknik sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Subjek penelitian ini terdiri dari 275 responden. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari alat ukur budaya organisasi yang dirancang oleh Yoga Pratama dan komitmen organisasi yang diadaptasi dari Liche Seniati.

Uji analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan nilai p sebesar 0,00, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian “X” Jakarta. Pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,250 dapat diartikan bahwa adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, namun termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan apabila semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, Aparatur Sipil Negara

M.NANDI WARDANA

***RELATIONSHIP ORGANIZATIONAL CULTURE WITH THE
COMMITMENT ORGANIZATIONAL OF STATE CIVIL APPARATUS IN
THE MINISTRY OF "X" JAKARTA***

UNDERGRADUATE THESIS

***Jakarta: Psychology Study Program, Faculty of Psychology Education State
University of Jakarta.***

2019

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of organizational culture with the organizational commitment of the State Civil Apparatus in the Ministry of "X" Jakarta. This study uses a quantitative approach. Sampling is done by non-probability sampling techniques and the type of sample technique used is purposive sampling technique. The subjects of this study consisted of 275 respondents. Data was collected using a questionnaire consisting of organizational culture measurement tools designed by Yoga Pratama and organizational commitment adapted from Liche Seniati.

The statistical analysis test used to test the hypothesis of this study is the correlation test. The results showed a p value of 0.00, which means there is a significant relationship between organizational culture and organizational commitment of the State Civil Apparatus in the Ministry of "X" Jakarta. The correlation coefficient of 0.250 can be interpreted that there is a positive relationship between organizational culture and organizational commitment, but included in the weak category. Based on these results, it can be concluded that the stronger the organizational culture, the higher the organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, State Civil Apparatus

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala berkat dan hikmatnya, saya dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini sebagai salah satu gelar sarjana psikologi.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak sekali pihak yang terlibat, membantu saya dalam proses penyusunan skripsi. Untuk itu dengan rasa hormat, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Dr. Gumgum Gumelar, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D Wakil Dekan II Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, Dr. Lussy Dwiutami, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta dan pembimbing akademik yang selalu memberikan segala ilmu dan informasi yang berguna dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Mauna, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama dalam penyelesaian skripsi ini, yang senantiasa memberikan kesempatan waktu, tenaga, pikiran, dan kesabaran dalam membimbing peneliti selama penyusunan skripsi.
5. Ibu Ernita Zakiah, M.Psi selaku pembimbing kedua yang telah memberikan nasihat dan petunjuk selama peneliti selama penyusunan skripsi.

6. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama perkuliahan peneliti.
7. Seluruh staf administrasi dan karyawan Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu peneliti dalam proses administrasi selama perkuliahan.
8. Kedua orangtua tercinta Bapak Koderi dan Ibu Sri Lestari yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, doa, dan hal-hal baik untuk peneliti.
9. Riko Anindyojati dan Wismoyo Pramodana selaku kakak kandung peneliti yang telah memberikan dukungan, masukan, dan hiburan selama peneliti melakukan penelitian.
10. Firda Jessica, Iqbal Pratama, Assyegaf Kurnia Sandi, Astya D, M.Fadel Mirad, Edvar Alexander G, Ario Budi U, Hasan.B.Nur Faiz, Budi Zein M, Bagas A.P, Ikhsanislah yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan hiburan kepada peneliti selama peneliti melakukan penelitian.
11. Teman-teman satu bimbingan, Grace Albiba, Savira P, Shabira, Regina O, Anis S, dan Hamidah yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan informasi selama penyusunan skripsi
12. Teman-teman Keropak, Agung Widhi Y, Dina Amalvi Z, Edvar Alexander G, Firda Jessica, Hana Dian, Ikhsanislah, Raditya Saskia P, dan M.Fadel Mirad yang telah memberikan dukungan, bantuan, doa, dan hiburan selama menjalani perkuliahan di Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

13. Teman-teman Brancos, Aji Saputra, Ade Firmansyah, Daniel K.Pambudi, Indra Damara, dan Rizal Sanny H. yang telah memberikan hiburan dan dukungan selama penyusunan skripsi
14. Seluruh teman-teman peneliti kelas D 2015 yang telah berkontribusi dalam memberikan pengalaman dan ilmu selama menjalani perkuliahan di Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
15. Semua pihak yang tanpa disadari telah berjasa dan berkontribusi selama perkuliahan dan penelitian skripsi ini.
16. Kepada seluruh pihak Kementerian “X” Jakarta yang telah mengizinkan peneliti untuk menyebarkan kuesioner kepada mereka ketika sibuk bekerja.

Jakarta, 11 Agustus 2019

M.Nandi Wardana

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Perumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
1.6.1. Manfaat Teoritis	6
1.6.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	8
2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi	9
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi	10
2.1.4 Manfaat Komitmen Organisasi	11
2.2 Budaya Organisasi.....	12
2.2.1 Definisi Budaya Organisasi.....	12
2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	13
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Budaya Organisasi	16

2.2.4	Manfaat Budaya Organisasi	16
2.3	Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi...	17
2.4	Kerangka Konseptual	18
2.5	Hipotesis Penelitian	19
2.6	Penelitian Yang Relevan	20
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1	Tipe Penelitian.....	22
3.2	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	22
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
3.2.1.1	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	22
3.2.1.2	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	22
3.2.2	Definisi Konseptual Variabel.....	23
3.2.2.1	Definisi Konseptual Komitmen Organisasi	23
3.2.2.2	Definisi Konseptual Budaya Organisasi	23
3.2.3	Definisi Operasional Variabel.....	23
3.2.3.1	Definisi Operasional Komitmen Organisasi	23
3.2.3.2	Definisi Operasional Budaya Organisasi	23
3.3	Sumber Dan Jenis Data	24
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	24
3.4.1	Populasi Penelitian	24
3.4.2	Sampel Penelitian.....	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data	24
3.5.1	Instrumen Penelitian.....	25
3.5.1.1	Instrumen Komitmen Organisasi	25
3.5.1.2	Instrumen Budaya Organisasi	27
3.5.2	Tujuan Pembuatan Instrumen	29
3.5.3	Teori yang Mendasari Penyusunan Instrumen.....	29
3.5.4	Uji Coba Instrumen.....	30
3.5.4.1.	Instrumen Komitmen Organisasi	31
3.5.4.2.	Instrumen Budaya Organisasi	33
3.6	Analisis Data	37
3.6.1.	Uji Statistik	37

3.6.1.1. Uji Normalitas.....	37
3.6.1.2. Uji Linieritas	37
3.6.1.3. Uji Korelasi	38
3.7 Hipotesis Statistik.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1. Gambaran Responden/Subjek Penelitian	38
4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.1.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.1.4. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	42
4.1.5. Gambaran Responden Berdasarkan Golongan/Jabatan	43
4.1.6. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.2. Prosedur Penelitian.....	45
4.2.1. Persiapan Penelitian	45
4.2.2. Pelaksanaan Penelitian	46
4.3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	46
4.3.1. Data Deskriptif Komitmen Organisasi.....	46
4.3.1.1. Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi	48
4.3.2. Data Deskriptif Budaya Organisasi.....	49
4.3.2.1. Kategorisasi Skor Budaya Organisasi	50
4.3.3. Uji Normalitas.....	51
4.3.4. Uji Linearitas.....	52
4.3.5. Uji Korelasi	53
4.3.6. Uji Hipotesis	54
4.4. Pembahasan	54
4.5. Keterbatasan Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	57
5.1. Kesimpulan.....	57
5.2. Implikasi	57
5.3. Saran	57
5.3.1. Perusahaan/Organisasi	57
5.3.2. Peneliti Selanjutnya.....	58

DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	64
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi	26
Tabel 3.2 Skoring Skala Likert Instrumen Komitmen Organisasi	26
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi	27
Tabel 3.4 Skoring Skala Likert Instrumen Budaya Organisasi.....	29
Tabel 3.5 Kaidah Reliabilitas Guilford	31
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Komitmen Organisasi	32
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Final Komitmen Organisasi.....	33
Tabel 3.8 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Budaya Organisasi.....	34
Tabel 3.9 Kisi-Kisi Final Budaya Organisasi	36
Tabel 4.1 Data Deskriptif Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 4.2 Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi	49
Tabel 4.3 Data Deskriptif Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4.4 Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 4.5 Uji Normalitas Variabel	51
Tabel 4.6 Uji Linearitas Variabel.....	52
Tabel 4.7 Korelasi Product Moment	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.2 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Usia.....	40
Gambar 4.3 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Gambar 4.4 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Status Pernikahan	42
Gambar 4.5 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Golongan/Jabatan	43
Gambar 4.6 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Gambar 4.7 Grafik Histogram Komitmen Organisasi	48
Gambar 4.8 Grafik Histogram Budaya Organisasi	50
Gambar 4.9 Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Skala Uji Coba.....	64
Lampiran 2. Data Kasar (Uji Coba)	75
Lampiran 3. Analisis Data Statistik SPSS (Uji Coba)	79
Lampiran 4. Instrumen Skala Final.....	81
Lampiran 5. Data Kasar (Final)	91
Lampiran 6. Analisis Data Statistik SPSS (Final).....	105

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, ASN berhak memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Disamping itu, tugas dan peran ASN dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yaitu sebagai pelaksana kebijakan publik, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, perencana, pelaksana, pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, dan pembangunan nasional. Apabila ASN bekerja dengan optimal maka dapat menunjang kelancaran pemerintahan, pelayanan publik dalam pemenuhan kebutuhan publik, dan pembangunan nasional. Kemampuan yang dimiliki ASN tidak hanya dalam bidang keterampilan melainkan pengetahuan dan sikap mental. ASN yang memiliki kemampuan dan kualitas yang tinggi, maka akan bekerja secara profesional, menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dijalankan, serta menjunjung tinggi peraturan yang berlaku sehingga dapat meminimalisir terjadinya berbagai macam pelanggaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015, terdapat nilai dalam budaya kerja yang mencerminkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi dalam melaksanakan misi untuk mencapai visi. Nilai budaya kerja tersebut meliputi komitmen, keteladanan,

profesionalisme, integritas, dan disiplin. Pada nilai budaya kerja komitmen mencakup keteguhan hati, memiliki tekad dan menepati janji untuk melakukan atau mewujudkan visi, misi, nilai, dan makna kerja. Keteladanan mencakup sikap, perilaku, dan kebiasaan yang secara sadar dan tidak sadar dapat ditiru dan menjadi teladan bagi orang lain. Profesionalisme mencakup terampil, handal, dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya sebagai PNS di Kementerian “X” Jakarta. Integritas mencakup konsisten dalam perkataan dan perbuatan. Disiplin mencakup sikap yang selalu taat pada aturan, norma, dan prinsip-prinsip tertentu, serta mengikuti jadwal dan sistem kerja yang tersusun dan terencana dengan baik.

Pada kenyataannya masih banyak ASN yang melakukan pelanggaran hingga saat ini, misalnya terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, meninggalkan tempat kerja saat jam kerja berlangsung tanpa ijin pimpinan, dan tidak masuk kerja tanpa memberikan surat keterangan. Berdasarkan data yang didapat dari mediaindonesia.com tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lingkup Pemerintahan Provinsi (Pemprov) DKI Jakarta dan jajarannya masih relatif rendah sehingga perlu dipertanyakan. Hal ini terbukti pada hari pertama masuk kerja setelah libur panjang natal 2018 dan tahun baru 2019, tercatat 4.494 pegawai tidak masuk. Data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DKI Jakarta sebanyak 2.034 pegawai tidak hadir tetapi memberikan keterangan dan sebanyak 2.460 pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan. Penegakan terhadap masalah ini masih tergolong rendah karena pelaksanaan peraturan pemerintah belum tegas. Hal ini bergantung pada subjektivitas pejabat pembina kepegawaian. Selanjutnya, menurut okezone.com terdapat 185 pegawai Pemprov DKI Jakarta yang terlambat pada hari pertama masuk kerja setelah libur lebaran 2019.

Berdasarkan hasil data rekapitulasi kehadiran PNS di Kementerian “X” Jakarta pada lingkup biro keuangan dan perlengkapan tahun 2018 dengan jumlah 112 pegawai terdapat sebanyak 439 kasus yang terlambat masuk kerja, terdapat 40 kasus yang pulang lebih awal. Selain itu, berdasarkan data yang didapat pada bulan Januari hingga Juni 2019 tercatat sebanyak 289 kasus yang terlambat masuk kerja, 39 kasus yang tidak masuk tanpa memberikan keterangan, 2 kasus yang tidak melakukan absen pagi, dan 5 kasus yang tidak melakukan absen sore.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu pegawai di Kementerian “X” Jakarta bahwa masih terdapat beberapa pelanggaran, yaitu adanya keterlambatan masuk kerja maupun ketika upacara, pulang lebih awal, meninggalkan tugas pada saat jam kerja berlangsung tanpa izin kepada pimpinan. Terdapat beberapa pegawai yang hanya melakukan absen pagi, kemudian pergi meninggalkan kegiatan pada saat acara pelatihan, ada juga yang mengikuti kegiatan pelatihan hanya setengah hari, kemudian pergi tanpa memberikan izin. Selain itu, terdapat pegawai yang masih bekerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan dan kebingungan pada saat diberikan tugas oleh pimpinannya. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya keinginan untuk belajar terhadap tugas-tugas yang diberikan. Selanjutnya, hasil dari observasi yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa masih terlihat beberapa pegawai yang berkeliaran disekitar lingkungan Kementerian “X” Jakarta pada saat jam kerja berlangsung, seperti makan di kantin dan belanja di pasar Jumat.

Permasalahan tersebut sudah menjadi hal biasa bahkan sudah menjadi budaya di dalam suatu pemerintahan. ASN yang melakukan pelanggaran, seperti terlambat masuk kerja, bekerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, pulang lebih awal, tidak hadir tanpa memberikan keterangan, dan meninggalkan tugas maka akan menimbulkan terjadinya sanksi berupa teguran, mengganti jam kerja pada saat pulang kerja, pengurangan tunjangan kinerja, bahkan dapat diberhentikan secara tidak hormat. Pada kenyataannya sanksi-sanksi tersebut tidak dihiraukan oleh ASN sehingga pelanggaran-pelanggaran tersebut kerap terjadi hingga saat ini. Apabila masalah-masalah tersebut terjadi secara terus-menerus, maka akan memengaruhi sistem pemerintahan sehingga akan mengakibatkan terhambatnya proses pelayanan publik dalam pemenuhan kebutuhan publik, dan pembangunan nasional. Kasus-kasus ini menunjukkan adanya komitmen organisasi pegawai Kementerian “X” Jakarta yang diduga rendah.

Komitmen organisasi merupakan sikap individu yang berkeinginan untuk bekerja keras, loyal, dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Selain itu, komitmen organisasi meliputi kesediaan untuk mengusahakan upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi. Bathaw dan Grant (dalam Novita dkk, 2016) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Suatu budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan (Indayati, Thoyib & Rofiaty, 2011).

ASN masih kurang memiliki kesadaran terhadap tugasnya didalam suatu pemerintahan. Pelanggaran-pelanggaran pada Aparatur Sipil Negara terkait komitmen organisasi tidak terlepas oleh faktor yang memengaruhinya. Menurut Meyer dan Allen (1991) faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Pada faktor karakteristik organisasi menyanggung tentang struktur organisasi, desain kebijakan dalam berorganisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi. Hal tersebut menunjukkan tentang budaya-budaya di dalam organisasi.

Pada dasarnya didalam suatu organisasi tidak terlepas dari budaya organisasi sebagai perilaku dan sikap didalam organisasinya. Komitmen organisasi juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Adanya keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan (Tanuwibowo & Sutanto, 2014). Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan didalam organisasi. Apabila budaya organisasinya baik, maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja, sosialisasi terjalin dengan baik, lingkungan kerja yang positif, merasa lebih senang dan nyaman sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Budaya organisasi merupakan satu strategi untuk memotivasi bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja (Sagita, Susilo, & Cahyo, 2018).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat membantu organisasi dalam mengantisipasi dan beradaptasi untuk meningkatkan komitmen pada pegawai serta sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi. Apabila budaya organisasi tercipta dengan baik, maka akan

memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darajat dan Rosyidah (dalam Tanuwibowo & Sutanto, 2014) bahwa dengan adanya budaya organisasi akan sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional karyawan.

Proses terbentuknya budaya organisasi berawal dari gagasan-gagasan anggota organisasi yang tertanam. Budaya Organisasi yang kuat merupakan hasil dari penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya (Soedjono, 2005). Budaya organisasi dikaitkan dengan nilai, norma, dan sikap kerja untuk mengawasi setiap anggotanya dalam berperilaku, kerja sama, dan berinteraksi dengan anggota lainnya. Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Kebutuhan budaya organisasi timbul ketika individu mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai-nilai baru, konflik budaya, dan bagaimana mempertahankan budaya. Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (dalam Tanuwibowo & Sutanto, 2014) bahwa budaya organisasi juga memengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, organisasi berkomitmen untuk orang-orang yang bersedia untuk memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi untuk kebaikan organisasi sangat berkomitmen untuk organisasi memengaruhi kinerja.

Masalah budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat mengakibatkan beberapa tingkah laku atau tindakan yang tidak sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku pada organisasi, seperti kurang dalam bersosialisasi, penyalahgunaan wewenang dan fasilitas perusahaan, keterlambatan, ketidakhadiran, dan meninggalkan tugas pada saat jam kerja tanpa izin pimpinan. Individu yang merasa tidak nyaman dalam suatu lingkungan akan mengalami ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Sebaliknya jika mereka merasa nyaman dengan lingkungannya mereka akan memperlihatkan sikap positif (Emons, dalam Biantoro & Sihombing, 2012). Budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani & Masreviastuti, dalam Taurisa & Ratnawati, 2012). Apabila anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin akan mengembangkan pola pandang yang lebih positif

terhadap organisasinya dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik & Arifuddin, 2003).

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kementerian “X” Jakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah terkait budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah “Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian X Jakarta?”.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka penelitian ini berfokus pada “Hubungan dari budaya organisasi dengan komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara di Kementerian X Jakarta”.

1.4 Perumusan Masalah

Apabila merujuk pada latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kementerian X Jakarta?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pada budaya organisasi terhadap komitmen pegawai yang bekerja di Kementerian “X” Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi wawasan dan pengetahuan psikologi mengenai hubungan budaya organisasi terhadap komitmen pegawai.

1.6.2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi khususnya melalui budaya organisasi bagi Aparatur Sipil Negara di Kementerian “X” Jakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi

Pada awalnya konsep komitmen organisasi menurut Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (dalam Yusuf & Syarif, 2018), berfokus pada konsep komitmen, didasarkan pada pendekatan sikap, yang menunjuk pada permasalahan dan loyalitas. Mowday, Porter, dan Steers (1982) juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982) pendekatan sikap mengacu pada keterikatan psikologis atau komitmen afektif yang dibentuk oleh seorang karyawan dalam hubungannya dengan permasalahan dan loyalitasnya dengan organisasi. Ditandai dengan niat untuk tetap berada didalamnya; melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, berusaha untuk sesuai dengan keinginan organisasi serta menerima nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2010). Meyer dan Allen (dalam Sari & Witjaksono, 2013) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Komitmen organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi dan Utomo, 2011). Menurut Wiener (dalam Yusuf & Syarif, 2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Sari & Witjaksono, 2013), komitmen organisasi merupakan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1991) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yang merefleksikan tiga komponen komitmen antara lain:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*), mengarah pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Hal tersebut bahwa individu bekerja di dalam organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal tersebut bahwa individu bertahan dalam organisasi karena adanya kebutuhan dalam melakukan hal tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya. Hal tersebut bahwa individu memiliki rasa tanggung jawab untuk menetap di dalam organisasi.

Porter, Steers, dan Boulian (1973) mengembangkan tiga dimensi dari definisi komitmen organisasi, yaitu

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi.
2. Kesiapan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Berdasarkan penjelasan mengenai pendekatan komitmen organisasi di atas, peneliti akan menggunakan *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* untuk mengukur komitmen organisasi pada ASN

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991), faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dalam berorganisasi, antara lain

1. Karakteristik pribadi individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

2. Karakteristik organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

3. Pengalaman selama berorganisasi.

Pengalaman organisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

Tidak jauh berbeda dengan faktor yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen. Steers dan Porter (dalam Sari & Bodroastuti) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factor, characteristic personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational factor*, meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Jadi berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi terdiri dari karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, pengalaman selama berorganisasi, dan faktor non organisasi.

2.1.4 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniar (dalam Mahiri, 2016) terdapat beberapa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi, yaitu:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manfaat komitmen organisasi, yaitu para pekerja menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan melibatkan diri pada pekerjaan.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Robbins (2001) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selain itu, Menurut Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwa budaya yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi. Tampubolon (dalam Nafyantoni dkk, 2013) mengartikan budaya organisasi sebagai kesepakatan perilaku karyawan di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, kreatif dan akurat menjalankan tugas.

Gibson dkk, (2012) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang memengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Dewi, 2015) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Denison (dalam Jannah, 2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem-sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip. Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2013). Menurut Jacques (dalam Utaminingsih, 2014) budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua

anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerima sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi/perusahaan.

Menurut Andrew Brown (dalam Esthiningtyas dkk) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi. Menurut O'Reilly, Chatman dan Caldwell (dalam Nurahma & Widawati, 2019) budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Menurut Robbins dan Coulter (2012) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang memengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Budaya organisasi menurut Schein (2004) dapat memengaruhi pengaturan personel dan tujuan profesional, bentuk-bentuk tugas dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi sehingga budaya organisasi akan menentukan jalan pekerja secara keseluruhan maupun parsial, proses pembuatan keputusan, terutama jalan yang akan diambil, serta perasaan dan tindakan anggota organisasi. Peter dan Waterman (dalam Utaminingsih, 2014) meyakini bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku manusia dalam organisasi khususnya dalam hal komitmen dan kepercayaan pada organisasi

Berdasarkan pemaparan teori diatas, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1994) terdapat sepuluh karakteristik yang dapat menjadi ciri budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual

Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan interdependensi yang dimiliki individu.

2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko

Sejauh mana para anggota organisasi dianjurkan untuk bertindak aktif, inovatif, dan mengambil resiko.

3. Arah

Sejauh mana organisasi tersebut menetapkan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

4. Integrasi

Sejauh mana unit-unit dalam organisasi di dorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Dukungan dari manajemen

Sejauh mana para pemimpin memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6. Kontrol

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi.

7. Identitas

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan keahlian profesional.

8. Sistem imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji atau promosi jabatan) didasarkan atas kriteria prestasi sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Tingkat sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola-pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

Menurut Hofstede (2011) terdapat enam karakteristik budaya organisasi, yaitu:

1. *Power Distance*

Terkait kepada solusi-solusi yang berbeda terhadap masalah dasar dari ketidaksetaraan manusia. Sejauh mana anggota dari suatu organisasi atau lembaga yang berada dalam posisi yang kurang kuat menerima dan berharap kekuasaan didistribusikan secara tidak merata.

2. *Uncertainty Avoidance*

Terkait dengan tingkat dari stress dalam lingkungan sosial menghadapi masa depan yang tidak diketahui. Bentuk toleransi masyarakat untuk ketidakpastian dan ambiguitas. Menggambarkan sejauh mana anggota organisasi atau lembaga berusaha untuk mengatasi perasaan cemas dan mengurangi ketidakpastian yang mereka hadapi.

3. *Individualism versus Collectivism*

Terkait dengan integrasi dari individu ke dalam kelompok-kelompok utama. Sejauh mana individu diintegrasikan ke dalam organisasi atau lembaga tersebut.

4. *Masculinity versus Femininity*

Terkait dengan pembagian dari peran emosi antara wanita dan laki-laki.

5. *Long Term versus Short Term Orientation*

Terkait kepada pilihan dari fokus untuk usaha manusia: masa depan, saat ini, atau masa lalu.

6. *Indulgence versus Restraint*

Terkait kepada gratifikasi dibandingkan kendali dari kebutuhan dasar manusia untuk menikmati hidup.

Berdasarkan penjelasan mengenai karakteristik budaya organisasi diatas, peneliti akan menggunakan inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan yang beresiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi untuk mengukur budaya organisasi pada ASN.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robert (2005) terdapat faktor yang memengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu nilai, kepercayaan, perilaku yang dikehendaki, keadaan yang amat penting, pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian, dan perilaku.

Menurut Panuju (2007) faktor yang memengaruhi budaya organisasi, meliputi nilai, kepercayaan, efektifitas organisasi, dan iklim organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi budaya organisasi, antara lain nilai, kepercayaan, perilaku yang dikehendaki, keadaan yang amat penting, pedoman menyeleksi atau mengevaluasi, efektivitas organisasi, dan iklim organisasi.

2.2.4 Manfaat Budaya Organisasi

Terdapat beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2001), yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu. Nilai-nilai yang sudah disepakati bersama, akan dijadikan tolak ukur tindakan dari setiap individu, dan akan mengesampingkan kepentingan sendiri.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Menurut Widodo (2010) manfaat budaya organisasi, antara lain meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu

sama lain, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Menurut Robbins (2001) dan Widodo (2010), dapat disimpulkan bahwa manfaat budaya organisasi memiliki peran dalam menetapkan tapal batas, membawa rasa identitas bagi anggotanya, mementingkan tujuan bersama, menjaga stabilitas organisasi, meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan tanggap dengan perkembangan dunia luar.

2.3 Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi

Tingginya tingkat pelanggaran pada ASN, seperti terlambat masuk kerja, meninggalkan tugas pada saat jam kerja berlangsung, dan tidak hadir tanpa memberi keterangan merupakan masalah yang sering terjadi hingga saat ini. Pada dasarnya nilai budaya di Kementerian “X” mencakup komitmen, keteladanan, profesionalisme, integritas, dan disiplin. Pada kenyataannya kasus ASN yang ada di Kementerian “X” Jakarta bahwa selama tahun 2018 masih tercatat begitu tingginya jumlah jam terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal. Apabila masalah ini terjadi secara terus-menerus maka akan berdampak pada tidak tercapainya tugas-tugas di dalam pemerintahan, yang semestinya tugas ASN sebagai pelayan publik demi kelancaran pembangunan nasional sehingga akan merugikan negara. Berbagai macam masalah pada ASN tidak terlepas dari peran individunya, khususnya pada budaya dan komitmen organisasinya.

Betapa pentingnya komitmen didalam organisasi karena dengan adanya komitmen pada setiap anggota organisasi maka akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasinya. Hal ini juga dikatakan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982) bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Tinggi atau rendahnya komitmen organisasi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, pengalaman selama organisasi, dan faktor non organisasi. Ketiga karakteristik tersebut didalamnya berkaitan dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sikap dan perilaku didalam organisasi. Setiap organisasi tidak terlepas dari peran individu sebagai penggerak organisasi. Nilai-nilai, keyakinan, serta kebiasaan di dalam organisasi dikembangkan untuk menciptakan suatu budaya. Budaya tersebut menjadikan ciri khas dari organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa kendali perilaku yang tinggi. Budaya ini juga dapat membantu organisasi dalam mengatasi masalah eksternal maupun internal. Seperti yang dijelaskan oleh Pabundu (dalam Awaluddin, 2018) bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

ASN harus memiliki budaya organisasi yang positif agar mampu mengembangkan komitmen organisasi yang optimal. Hal ini sependapat dengan Robbins (2013) yang menjelaskan bahwa budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Suatu budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Kemudian Martins dan Martins (dalam Dewi & Surya, 2017) menambahkan bahwa budaya organisasi melibatkan standar dan norma-norma yang mengatur bagaimana karyawan harus berperilaku dalam organisasi tertentu. Dinamika budaya dan perilaku manusia, penting bagaimana ASN berkomitmen untuk organisasinya.

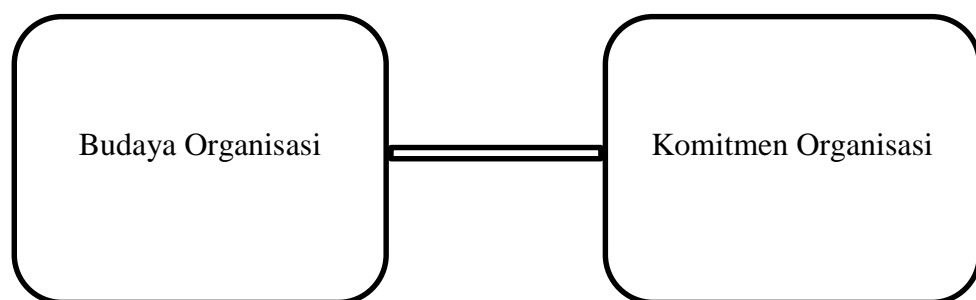
2.4 Kerangka Konseptual

Pada era modern ini banyaknya persaingan dalam mencari pekerjaan, khususnya pekerjaan menjadi ASN. Pekerjaan sebagai ASN memiliki berbagai macam keuntungan, seperti memiliki gaji yang tetap bahkan mengalami kenaikan, mendapat tunjangan kinerja, dan mendapat gaji pensiunan. Adanya keuntungan tersebut seharusnya menambah kemampuan dan kualitas yang baik, tetapi kenyataannya masih banyak ASN yang melakukan pelanggaran.

Masalah pada ASN menjadi sorotan publik hingga saat ini terkait masalah terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, dan meninggalkan tugas pada saat jam kerja berlangsung. Begitu juga halnya dengan permasalahan ASN di Kementerian “X” Jakarta yang masih banyak terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal. Hal ini apabila terjadi terus-menerus maka akan mengalami masalah terkait penurunan komitmen yang dapat mengakibatkan pembangunan nasional menjadi terhambat.

Komitmen organisasi adalah sikap yang memiliki rasa keinginan untuk bekerja keras dan kesetiaan kepada organisasi agar menjadi anggota tetap demi kelancaran berorganisasi sehingga dapat terwujudnya tujuan organisasi. Apabila setiap individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasinya. Tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, pengalaman selama organisasi, dan faktor non organisasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya mencakup adanya budaya organisasi.

Budaya organisasi penting dalam menciptakan komitmen organisasi karena didalamnya mencakup tentang bagaimana individu berperilaku di dalam organisasinya. Apabila di dalam organisasi memiliki budaya organisasi yang positif maka individu berperilaku sesuai nilai-nilai dan aturan yang berlaku sehingga tidak adanya pelanggaran.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, maka hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi ASN.

2.6 Penelitian Yang Relevan

Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, yaitu

A. Judul : Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada Karyawan Divisi *Consumer Cards Group* PT. Bank Mandiri Plaza Bapindo

Peneliti : Galih Primanda Permana

Tahun : 2013

Hasil : Terdapat hubungan yang positif dan cukup kuat antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional pada karyawan

B. Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Tim Mataharikecil Bandung

Peneliti : Rifda Fathiya Nurrahma dan Lisa Widawati

Tahun : 2019

Hasil : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula komitmen organisasi. Terdapat tiga dimensi yang memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi, yaitu *Development of the Individual, Job Performance*, dan *Structure*.

C. Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Penelitian

Peneliti : Jessica Clairine Tanuwibowo dan Eddy M. Sutanto

Tahun : 2014

Hasil : Budaya organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Komitmen organisasional pada PT. Tirta Sarana Sukses tergolong tinggi, namun terdapat indikator rendah yaitu kesediaan untuk berkorban.

D. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Silence* Pada PT.PLN (Persero) Rayon Denpasar

Peneliti : I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi dan Ida Bagus Ketut Surya

Tahun : 2017

Hasil : Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, apabila semakin baik budaya organisasi maka komitmen organisasional juga semakin baik.

E. Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.

Peneliti : Syawfitri Dewi

Tahun : 2015

Hasil : Adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan atasan, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang diterapkan oleh karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Pendekatan yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Selain itu metode kuantitatif ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu

3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2014) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

3.2.1.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

3.2.1.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2014). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi.

3.2.2 Definisi Konseptual Variabel

3.2.2.1 Definisi Konseptual Komitmen Organisasi

Definisi konseptual komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Definisi konseptual mengacu pada definisi yang dijelaskan oleh Meyer dan Allen (dalam Sari & Witjaksono, 2013).

3.2.2.2 Definisi Konseptual Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Definisi konseptual mengacu pada definisi yang dijelaskan oleh Robbins (2001).

3.2.3 Definisi Operasional Variabel

3.2.3.1 Definisi Operasional Komitmen Organisasi

Definisi operasional komitmen organisasi adalah skor total hasil pengukuran yang didapatkan dari pengisian instrumen komitmen organisasi oleh Meyer dan Allen (1990) memaparkan tiga aspek dari komitmen organisasi. Aspek-aspek tersebut adalah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

3.2.3.2 Definisi Operasional Budaya Organisasi

Definisi operasional budaya organisasi merupakan skor total hasil pengukuran yang didapatkan dari pengisian instrumen budaya organisasi oleh Robbins (1994). Tingkat budaya organisasi diukur melalui karakteristik inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan yang beresiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi.

3.3 Sumber Dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang artinya peneliti memperoleh langsung dari data subjek penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang bekerja di Kementerian “X” Jakarta.

3.4.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2014) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Terdapat beberapa kriteria sampel dalam penelitian ini, antara lain:

1. Berstatus ASN Kementerian “X” Jakarta
2. Bekerja minimal 2 tahun

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala budaya organisasi dan komitmen organisasi. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014). Jenis instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2014).

3.5.1 Instrumen Penelitian

3.5.1.1 Instrumen Komitmen Organisasi

Instrumen penelitian ini mengadaptasi *Organizational Commitment* dari Liche Seniati (2006) yang berdasarkan teori dari Meyer dan Allen (1990). Skala ini digunakan khususnya dibidang industri dan organisasi. Pada *affective commitment* digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka secara emosional, diidentifikasi dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa berkomitmen yang didasarkan pada biaya yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa wajib untuk tinggal dengan organisasinya.

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Instrumen ini terdapat 21 *item* yang terdiri dari 15 *item favorable* dan 6 *item unfavorable* serta sudah melalui tahap *expert judgement* dan uji keterbacaan dari tiga orang yang ahli dalam bidangnya. Adapun indikator dan *item* instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Butir Soal		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Affective Commitment</i>	Memiliki keterikatan emosional kepada organisasi.	1, 2, 8, 10, 12	13, 19, 20	8
<i>Continuance Commitment</i>	Mengikuti organisasi atas dasar kebutuhan. Memahami resiko ketika keluar dari organisasi.	3, 21 7, 18	11, 14 17	7
<i>Normative Commitment</i>	Memiliki loyalitas dengan organisasi Memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi.	4, 6, 9 5, 15, 16		6
Total		15	6	21

Tabel 3.2 Skoring Skala Likert Instrumen Komitmen Organisasi

Kategori	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3.5.1.2 Instrumen Budaya Organisasi

Peneliti mengadopsi instrumen yang dirancang oleh Yoga Pratama (2012) didalam penelitiannya. Instrumen ini dibuat berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (1994). Adapun aspek-aspek yang diukur, yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan yang beresiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi. Instrumen ini terdiri dari 2 *item* masing-masing untuk aspek inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.

Skala budaya organisasi ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Instrumen ini terdiri dari 20 *item* yang terdiri dari 20 *item favorable* dan sudah melalui tahap *expert judgement* serta uji keterbacaan dari tiga orang yang ahli dalam bidangnya. Adapun indikator dan *item-item* instrumen budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi

Aspek	Indikator	Butir Soal		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Inisiatif individual	Kebebasan mengemukakan pendapat	1	-	2
	Kebebasan untuk berinisiatif dalam pekerjaan	2	-	
Toleransi terhadap tindakan berisiko	Kesempatan untuk bertindak aktif dalam pekerjaan	3	-	2
	Kebebasan dalam berinovatif	4	-	

Aspek	Indikator	Butir Soal		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pengarahan	Kejelasan standar kerja pada organisasi	5	-	2
	Kejelasan prestasi yang diharapkan	6	-	
Integrasi	Koordinasi antar unit organisasi	7	-	2
	Tingkat kerja sama antar bagian dalam unit	8	-	
Dukungan manajemen	Komunikasi dengan atasan	9	-	2
	Dukungan dari atasan	10	-	
Kontrol	Sistem pengawasan dalam perusahaan	11	-	2
	Ketegasan peraturan dalam perusahaan	12	-	
Identitas	Kebanggaan terhadap organisasi dan bagiannya	13	-	2
	Pengetahuan mengenai nilai-nilai budaya dalam organisasi	14	-	
Sistem imbalan	Kebijakan organisasi tentang sistem imbalan	15	-	2
	Prestasi kerja karyawan	16	-	
Toleransi terhadap konflik	Penyelesaian konflik yang ada di kantor	17	-	2
	Kebebasan menyampaikan kritik	18	-	
Pola komunikasi	Hubungan komunikasi antar bagian	19	-	2
	Sosialisasi kebijakan kepada para pegawai	20	-	
Total		20	-	20

Tabel 3.4 Skoring Skala Likert Instrumen Budaya Organisasi

Kategori	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3.5.2 Tujuan Pembuatan Instrumen

Instrumen komitmen organisasi digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yang berdasarkan dimensi *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, atau *Normative Commitment*.

Instrumen budaya organisasi digunakan untuk mengukur budaya organisasi yang berdasarkan karakteristik inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, atau pola komunikasi.

3.5.3 Teori yang Mendasari Penyusunan Instrumen

Instrumen komitmen organisasi berdasarkan dari teori Meyer dan Allen (1990) yang terdiri dari 3 komponen, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

Instrumen budaya organisasi mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (1994) yang terdiri dari 10 karakteristik, yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi.

3.5.4 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen adalah teknik pengujian validitas dan reliabilitas pada instrumen yang akan digunakan pada saat uji final. Tujuan uji coba ialah untuk memperoleh informasi mengenai kualitas instrumen yang sudah atau belum memenuhi persyaratan yang digunakan. Uji coba juga dilakukan untuk menganalisa terhadap instrumen sehingga dapat diketahui butir-butir soal terhadap indikator yang telah ditetapkan pada masing-masing variabel. Menurut Arikunto (2010), baik buruknya instrumen akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data yang diperoleh, sedangkan benar tidaknya sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Arikunto (2010) menyatakan bahwa jika sesudah diujicobakan ternyata instrumen belum baik, maka perlu diadakan revisi sampai benar-benar diperoleh instrumen yang baik.

Uji validitas digunakan untuk melihat seberapa jauh pengukuran oleh instrumen dapat mengukur atribut apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2014) instrumen yang valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk menentukan tinggi atau tidaknya daya diskriminasi *item* dengan membandingkan nilai *corrected item-total correction* dengan r kriteria. Suatu *item* dikatakan valid jika memiliki korelasi *item total* $> 0,30$ r kriteria (Azwar, 2010).

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat seberapa jauh pengukuran yang dapat dilakukan berkali-kali dan akan menghasilkan informasi yang sama. Uji reliabilitas juga digunakan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkapkan fenomena dari kelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2014) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kategori reliabilitas yang digunakan sesuai dengan kaidah reliabilitas menurut Guilford (dalam Irawati, 2016), yaitu:

Tabel 3.5 Kaidah Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0,9	Sangat Reliabel
0,7 – 0,89	Reliabel
0,4 – 0,69	Cukup Reliabel
0,2 – 0,39	Kurang Reliabel
< 0,2	Tidak Reliabel

3.5.4.1. Instrumen Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, terdapat 12 *item* yang memiliki koefisien korelasi lebih besar dari $> 0,300$ dan terdapat 9 *item* yang menunjukkan nilai koefisien korelasi kurang dari $< 0,300$. Hasil perhitungan reliabilitas instrumen komitmen organisasi adalah 0,754. Nilai reliabilitas tersebut dalam kriteria reliabel. Adapun butir-butir *item* sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	Indeks Diskriminasi <i>Item</i>		Jumlah
		Rendah	Tinggi	
<i>Affective Commitment</i>	Memiliki keterikatan emosional kepada organisasi	2, 8	1, 10, 12, 13, 19, 20	8
	Mengikuti organisasi atas dasar kebutuhan	3, 11, 21	14	
<i>Continuance Commitment</i>	Memahami resiko ketika keluar dari organisasi	7, 17, 18		7
<i>Normative Commitment</i>	Memiliki loyalitas dengan organisasi	4	6, 9	6
	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi		5, 15, 16	
Total		9	12	21

Berdasarkan tabel 3.6, terdapat 12 *item* yang dipertahankan dan 9 *item* yang gugur. Adapun *item* yang gugur antara lain, 2, 3, 4, 7, 8, 11, 17, 18, dan 21. *Item-item* tersebut dinyatakan gugur karena tidak memenuhi nilai koefisien korelasi > 0,300. Berikut kisi-kisi *final* komitmen organisasi:

Tabel 3.7 Kisi-Kisi *Final* Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Affective Commitment</i>	Memiliki keterikatan emosional kepada organisasi	1, 6, 7	8, 12, 13	6
	<i>Continuance Commitment</i>	Mengikuti organisasi atas dasar kebutuhan		9 1
<i>Normative Commitment</i>	Memiliki loyalitas dengan organisasi	4, 5		5
	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi	3, 10, 11		
Total		8	4	12

3.5.4.2. Instrumen Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, terdapat 18 *item* yang memiliki koefisien korelasi lebih besar dari $> 0,300$ dan terdapat 2 *item* yang menunjukkan nilai koefisien korelasi kurang dari $< 0,300$. Hasil perhitungan reliabilitas instrumen komitmen organisasi adalah 0,885. Nilai reliabilitas tersebut dalam kriteria reliabel. Adapun butir-butir *item* sebagai berikut:

Tabel 3.8 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator	Indeks Diskriminasi <i>Item</i>		Jumlah
		Rendah	Tinggi	
Inisiatif Individual	Kebebasan mengemukakan pendapat		1	2
	Kebebasan untuk berinisiatif dalam pekerjaan		2	
Toleransi terhadap tindakan beresiko	Kesempatan untuk bertindak aktif dalam pekerjaan	3		2
	Kebebasan dalam berinovatif		4	
Pengarahan	Kejelasan standar kerja pada organisasi		5	2
	Kejelasan prestasi yang diharapkan		6	
Integrasi	Koordinasi antar unit organisasi		7	2
	Tingkat kerja sama antar bagian dalam unit		8	
Dukungan manajemen	Komunikasi dengan atasan		9	2
	Dukungan dari atasan		10	
Kontrol	Sistem pengawasan dalam perusahaan		11	2
	Ketegasan peraturan dalam perusahaan		12	

Dimensi	Indikator	Indeks Diskriminasi <i>Item</i>		Jumlah
		Rendah	Tinggi	
Identitas	Pengetahuan mengenai nilai-nilai budaya dalam organisasi		13	2
	Kebanggaan terhadap organisasi dan bagiannya		14	
Sistem imbalan	Kebijakan organisasi tentang sistem imbalan		15	2
	Prestasi kerja karyawan		16	
Toleransi terhadap konflik	Penyelesaian konflik yang ada di kantor		17	2
	Kebebasan menyampaikan kritik		18	
Pola komunikasi	Hubungan komunikasi antar bagian	19		2
	Sosialisasi kebijakan kepada para pegawai		20	
Total		2	18	20

Berdasarkan tabel 3.8, terdapat 18 *item* yang dipertahankan dan 2 *item* yang gugur. Adapun *item* yang gugur antara lain, 3 dan 19. *Item-item* tersebut dinyatakan gugur karena tidak memenuhi nilai koefisien korelasi $> 0,300$. Berikut kisi-kisi *final* komitmen organisasi:

Tabel 3.9 Kisi-Kisi *Final* Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Inisiatif Individual	Kebebasan mengemukakan pendapat	1		2
	Kebebasan untuk berinisiatif dalam pekerjaan	2		
Toleransi terhadap tindakan beresiko	Kebebasan dalam berinovatif	3		1
Pengarahan	Kejelasan standar kerja pada organisasi	4		2
	Kejelasan prestasi yang diharapkan	5		
Integrasi	Koordinasi antar unit organisasi	6		2
	Tingkat kerja sama antar bagian dalam unit	7		
Dukungan manajemen	Komunikasi dengan atasan	8		2
	Dukungan dari atasan	9		
Kontrol	Sistem pengawasan dalam perusahaan	10		2
	Ketegasan peraturan dalam perusahaan	11		
Identitas	Pengetahuan mengenai nilai-nilai budaya dalam organisasi	12		2
	Kebanggaan terhadap organisasi dan bagiannya	13		

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Sistem imbalan	Kebijakan organisasi tentang sistem imbalan	14		2
	Prestasi kerja karyawan	15		
Toleransi terhadap konflik	Penyelesaian konflik yang ada di kantor	16		2
	Kebebasan menyampaikan kritik	17		
Pola komunikasi	Sosialisasi kebijakan kepada para pegawai	18		1
Total		18		18

3.6 Analisis Data

3.6.1. Uji Statistik

Menurut Sugiyono (2014) pengolahan data adalah kegiatan menganalisis data setelah sumber data terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan terhadap jawaban responden yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner yang telah diberikan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows* versi 23.0.

3.6.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi secara normal (Rangkuti, 2012). Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dimana apabila nilai probabilitas lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$ maka data penelitian tersebut berdistribusi normal.

3.6.1.2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat hubungan antar dua variabel tergolong linier atau tidak. Jika $p < \alpha$ maka kedua variabel tersebut bersifat linier satu sama lain (Rangkuti, 2012).

3.6.1.3. Uji Korelasi

Uji Korelasi digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel serta bagaimana bentuk dan hubungan yang terjadi antar kedua variabel tersebut (Rangkuti, 2012). Jenis teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson/product moment* karena data bersifat interval. Jika nilai p (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

3.7 Hipotesis Statistik

$$H_0: r = 0$$

$$H_a: r \neq 0$$

H_0 : Tidak terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi

H_a : Terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden/Subjek Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti memperoleh responden sebanyak 275 orang berstatus ASN di Kementerian “X” Jakarta yang bekerja minimal 2 tahun.

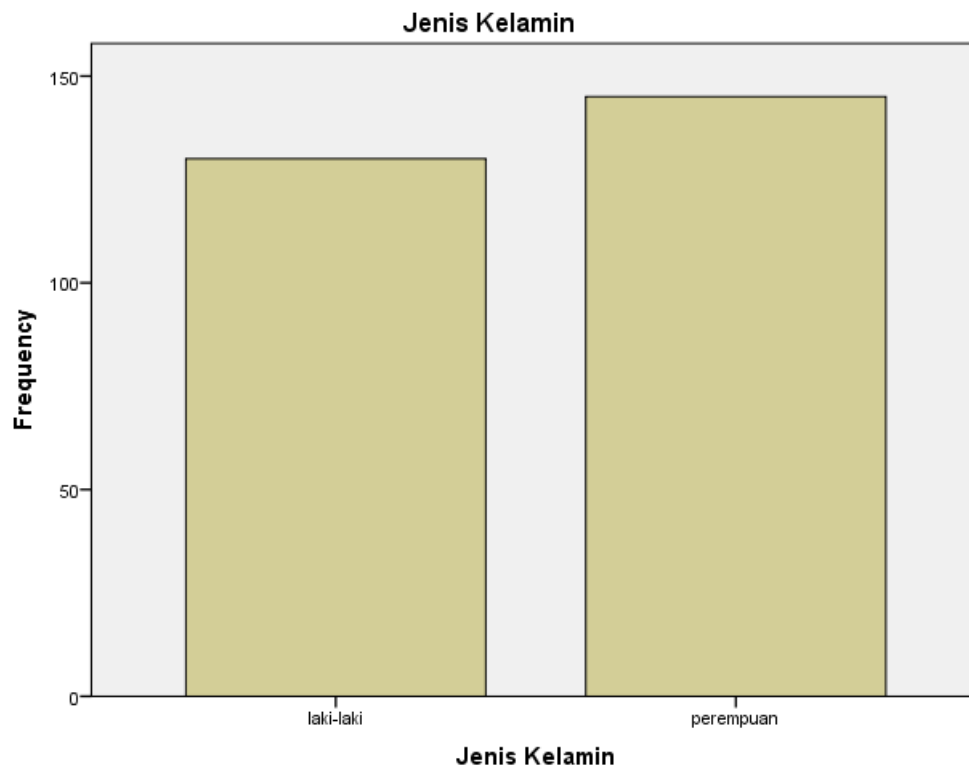
4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut tabel gambaran responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase
Laki-laki	130	47,3%
Perempuan	145	52,7%
Total	275	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 130 responden (47,3%) dan perempuan sebanyak 145 responden (52,7%). Berdasarkan perolehan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki. Berikut grafik responden penelitian jika dilihat berdasarkan jenis kelamin:



Gambar 4.1 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Jenis Kelamin

4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

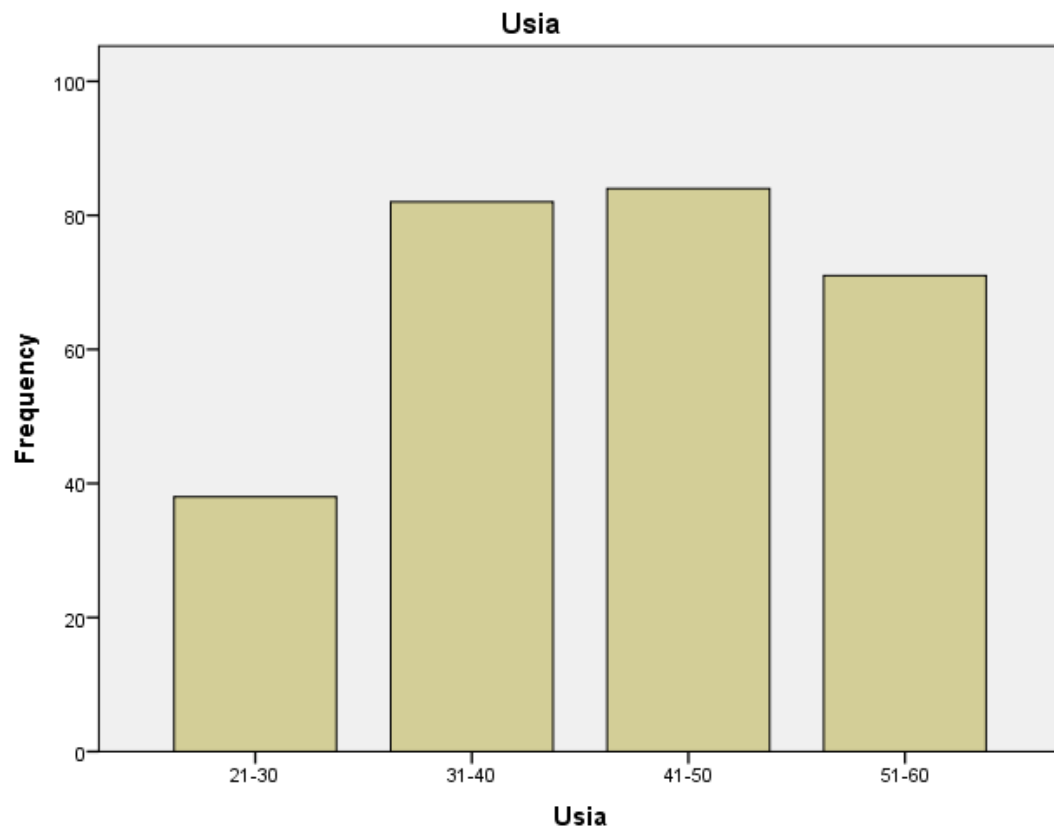
Berikut tabel gambaran responden berdasarkan usia:

Tabel 4,2 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase
21-30	38	13,8%
31-40	82	29,8%
41-50	84	30,5%
51-60	71	25,8%
Total	275	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 38 orang (13,8%), usia 31-40 tahun sebanyak 82 orang (29,8%), usia 41-50 tahun sebanyak 84 orang (30,5%), dan usia 51-60 tahun sebanyak 71

orang (25,8%). Berdasarkan perolehan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 41-50 tahun lebih banyak dibandingkan dengan usia yang lainnya. Berikut grafik responden penelitian jika dilihat berdasarkan usia:



Gambar 4.2 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Usia

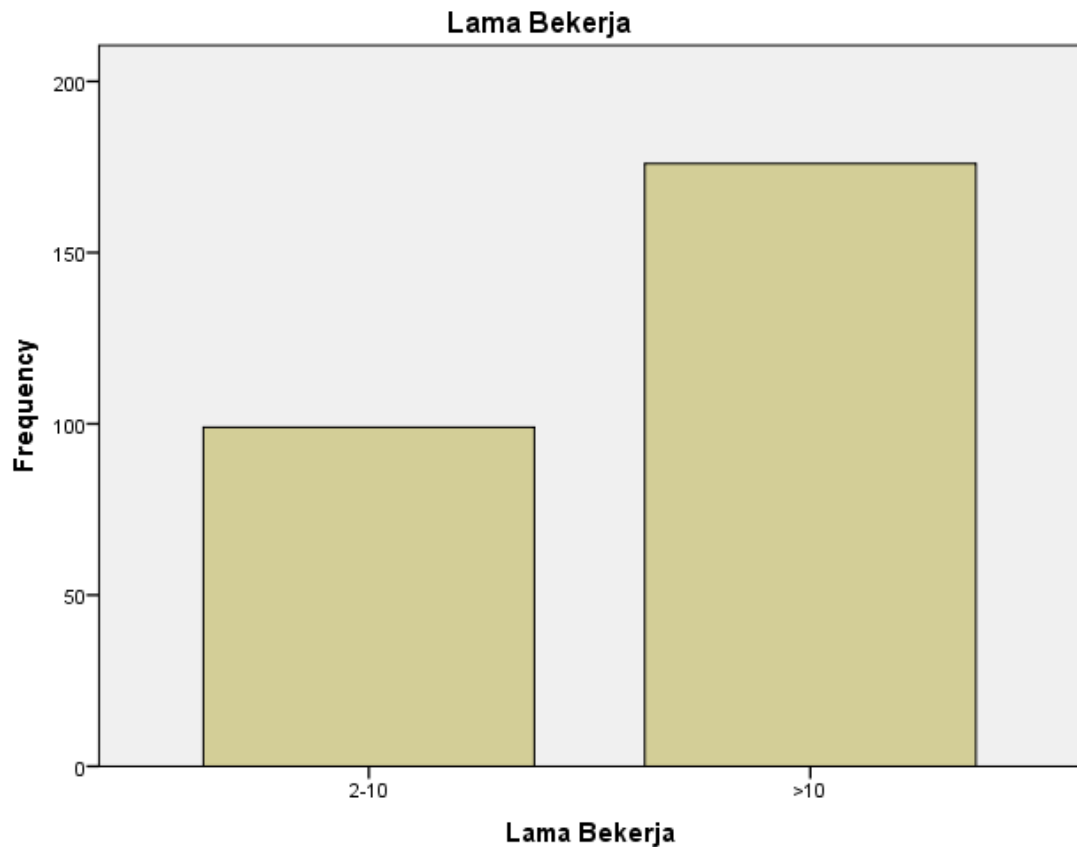
4.1.3. Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut tabel gambaran responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	N	Persentase
2-10	99	36%
>10	176	64%
Total	275	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang lama bekerja 2-10 tahun sebanyak 99 orang (36%), lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 176 orang (64%). Berdasarkan perolehan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun lebih banyak dibandingkan dengan lama bekerja 2-10 tahun. Berikut grafik responden penelitian jika dilihat berdasarkan lama bekerja:



Gambar 4.3 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Lama Bekerja

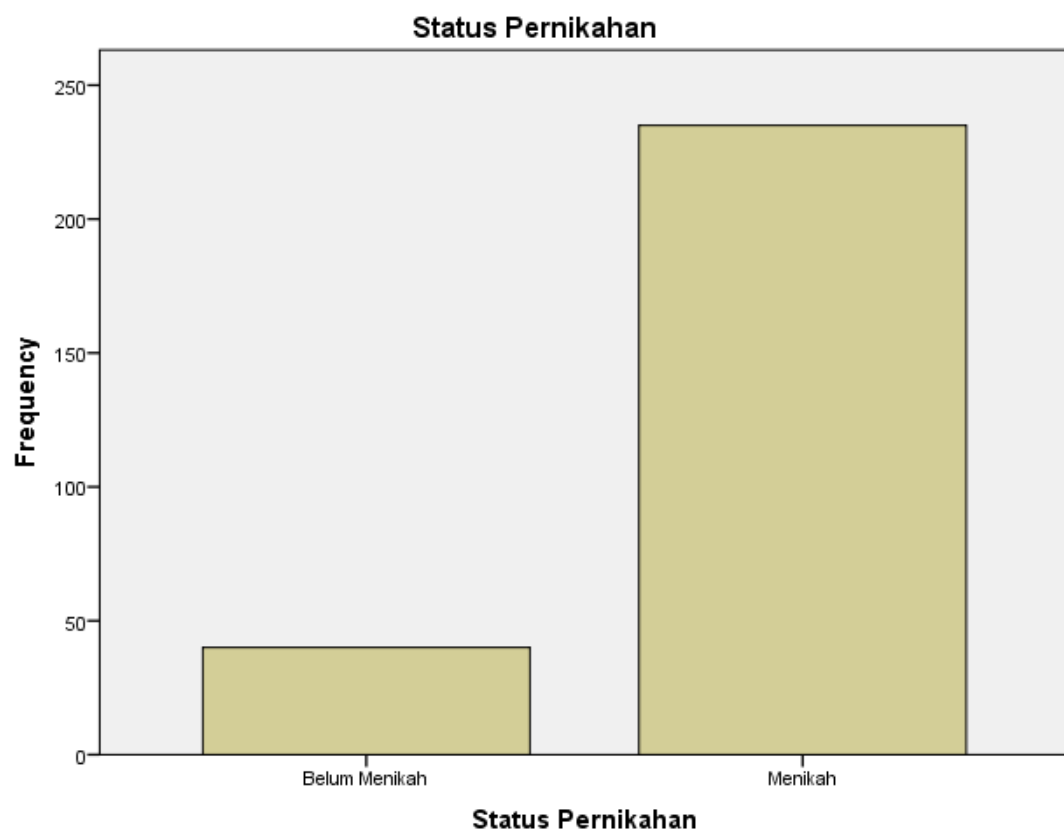
4.1.4. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut tabel gambaran responden berdasarkan status pernikahan:

Tabel 4.4 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	N	Persentase
Belum Menikah	40	14,5%
Menikah	235	85,5%
Total	275	100%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang status pernikahannya belum menikah sebanyak 40 orang (14,5%) dan yang sudah menikah sebanyak 235 orang (85,5%). Berdasarkan perolehan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah menikah lebih banyak dibandingkan dengan responden yang belum menikah. Berikut grafik responden penelitian jika dilihat berdasarkan status pernikahan:



Gambar 4.4 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Status Pernikahan

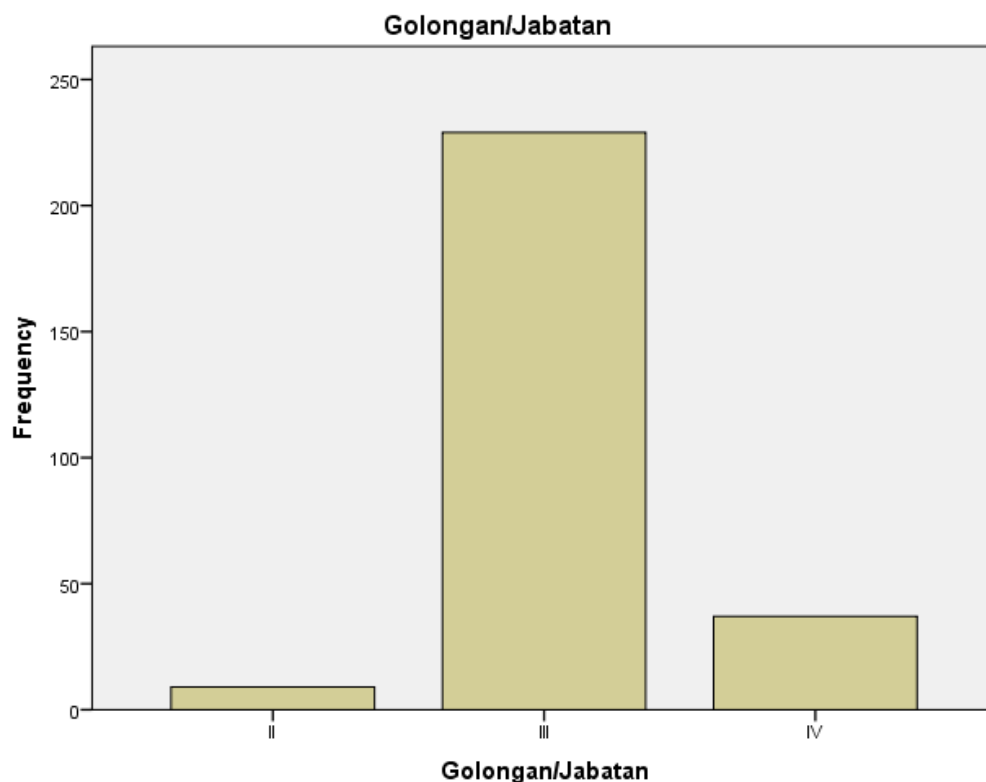
4.1.5. Gambaran Responden Berdasarkan Golongan/Jabatan

Berikut tabel gambaran responden berdasarkan golongan/jabatan:

Tabel 4.5 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Golongan/Jabatan

Golongan/Jabatan	N	Persentase
II	9	3,3%
III	229	83,3%
IV	37	13,5%
Total	275	100%

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki golongan II sebanyak 9 orang (3,3%), golongan III sebanyak 229 orang (83,3%), dan golongan IV sebanyak 37 orang (13,5%). Berdasarkan perolehan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan golongan III lebih banyak dibandingkan responden dengan golongan II dan IV. Berikut grafik responden penelitian jika dilihat berdasarkan golongan/jabatan:



Gambar 4.5 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Golongan/Jabatan

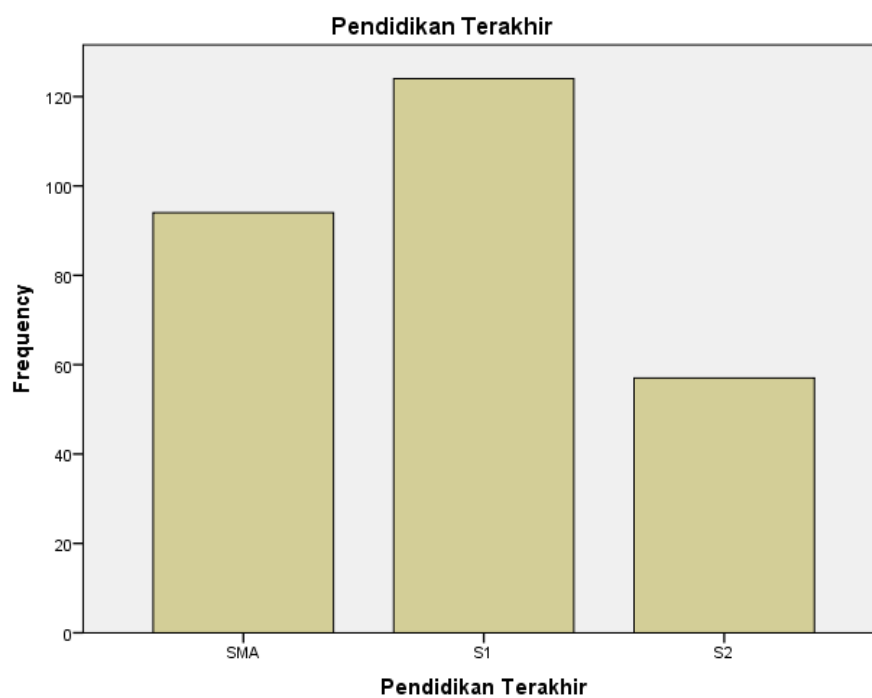
4.1.6. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut tabel gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4 6 Distribusi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	N	Persentase
SMA	94	34,2%
S1	124	45,1%
S2	57	20,7%
Total	275	100%

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 94 orang (34,2%), S1 sebanyak 124 orang (45,1%), dan S2 sebanyak 57 orang (20,7%). Berdasarkan perolehan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 lebih banyak dibandingkan responden dengan pendidikan terakhir SMA dan S2. Berikut grafik responden penelitian jika dilihat berdasarkan pendidikan terakhir:



Gambar 4.6 Grafik Distribusi Jumlah Berdasarkan Pendidikan Terakhir

4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1. Persiapan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan persiapan penelitian terlebih dahulu. Peneliti mendapatkan sebuah permasalahan untuk diteliti, setelah itu mencari jurnal-jurnal terkait permasalahan yang akan diteliti. Kemudian, peneliti mengajukan judul dan menjelaskan kerangka berpikir kepada dosen pembimbing. Peneliti menjelaskan permasalahan terkait pelanggaran-pelanggaran pada ASN. Setelah menjelaskan gambaran terkait permasalahan pada ASN, peneliti mendiskusikan masalah tersebut dengan dosen pembimbing. Kemudian peneliti mencari beberapa literatur yang sesuai dengan penelitian.

Peneliti melihat berbagai macam pelanggaran ASN dikarenakan oleh berbagai faktor, namun peneliti ingin melakukan proses wawancara dan observasi terlebih dahulu. Setelah dilakukan proses tersebut, peneliti mendiskusikan kembali permasalahan-permasalahan yang ada di Kementerian "X" Jakarta dengan dosen pembimbing.

Berdasarkan hasil diskusi dengan dosen pembimbing yang telah dilakukan, menghasilkan variabel penelitian yang sesuai dengan fenomena. Variabel yang dipilih adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Pada komitmen organisasi berdasarkan pada faktor yang melibatkan keinginan untuk tetap bersama organisasi dan tanggung jawabnya sebagai ASN. Kemudian, variabel budaya organisasi berdasarkan atas budaya untuk menciptakan rasa identitas anggota didalam organisasinya dan tindakan-tindakan anggota pada organisasi sehingga dapat menimbulkan keterikatan yang membuat anggota berkomitmen pada organisasinya.

Peneliti menggunakan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen, sedangkan budaya organisasi menggunakan teori dari Robbins. Selanjutnya, peneliti menentukan instrumen yang sesuai dengan kedua variabel tersebut. Pada instrumen komitmen organisasi mengadaptasi dari Liche Seniati (2006). Instrumen tersebut berdasarkan dari teori Meyer dan Allen (1990) dan berisi 21 *item*. Sebelumnya, peneliti meminta izin terlebih dahulu kepada Liche Seniati. Pada intrumen budaya organisasi, peneliti menggunakan instrumen yang dirancang

oleh Yoga Pratama (2012) yang berdasarkan teori dari Robbins (1994) dan berisi 20 *item*. Sebelumnya, peneliti meminta izin terlebih dahulu kepada Yoga Pratama.

Peneliti melakukan tahap *expert judgment* dan uji keterbacaan kedua instrumen tersebut dengan dosen yang ahli dibidangnya. Selanjutnya, peneliti melakukan uji coba instrumen. Pada tahap uji coba bertujuan untuk menyeleksi *item* dengan melihat validitas dan reliabilitasnya. Uji coba dilakukan pada 60 responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Kemudian, peneliti mendapatkan persetujuan dari Kementerian “X” untuk melakukan proses uji coba. Setelah dilakukan uji coba, terdapat 9 *item* yang memiliki indeks diskriminasi rendah. Adapun *item-itemnya*, yaitu 2, 3, 4, 7, 8, 11, 17, 18, dan 21. Sedangkan pada instrumen budaya organisasi, terdapat 2 *item* yang memiliki indeks diskriminasi rendah, antara lain *item* 3 dan 19. Hasil final dari uji coba untuk instrumen komitmen organisasi berjumlah 12 *item* dan instrumen budaya organisasi berjumlah 18 *item*.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 1 Agustus 2019 sampai dengan 6 Agustus 2019. Peneliti memberikan kuesioner kepada responden penelitian yang ingin diteliti, yaitu ASN yang sudah bekerja minimal 2 tahun di Kementerian “X” Jakarta, namun dalam pemberian kuesioner dilakukan oleh perwakilan pada setiap bagian yang akan diberikan kepada responden penelitian. Sebelum memberikan kuesioner, peneliti meminta izin terlebih dahulu pada atasan masing-masing bagian. Peneliti dibantu oleh salah satu pegawai Kementerian “X” dalam menyebarkan kuesioner. Setelah semua data didapatkan, peneliti melanjutkan ke tahap analisis data.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

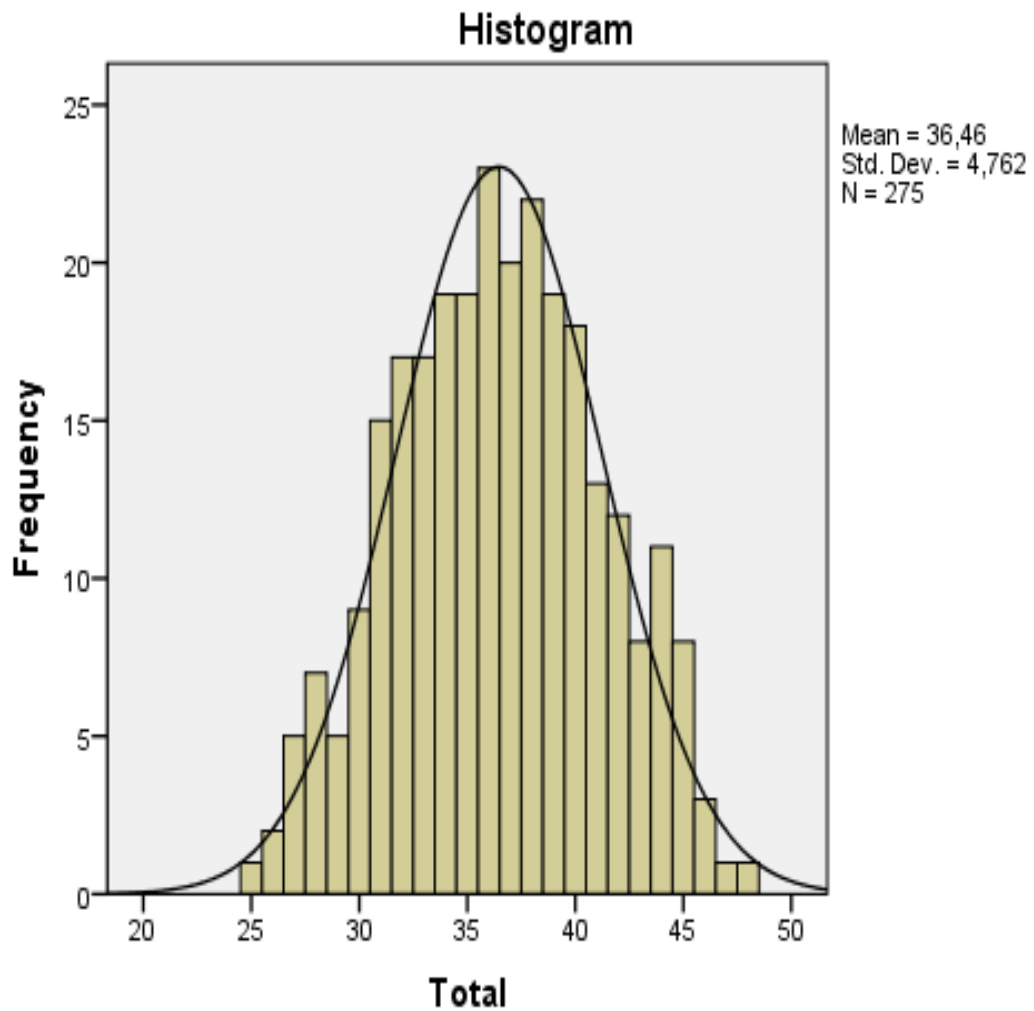
4.3.1. Data Deskriptif Komitmen Organisasi

Data deskriptif variabel komitmen organisasi mengadaptasi alat ukur komitmen organisasi dari Liche Seniati (2006). Terdapat 12 *item* dengan jumlah 275 responden penelitian. Dari hasil pengambilan data terdapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Data Deskriptif Komitmen Organisasi

Pengukuran	Nilai
Mean	36,46
Median	36
Std. Deviation	4,76
Variance	22,67
Minimum	25
Maximum	48
N	275

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki mean 36,46, median 36, standar deviasi 4,76, varians 22,67, nilai minimum 25, dan nilai maximum 48. Berikut ini grafik histogram komitmen organisasi:



Gambar 4.7 Grafik Histogram Komitmen Organisasi

4.3.1.1. Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi

Kategorisasi skor variabel komitmen organisasi dikategorikan menjadi dua skor, yaitu tinggi dan rendah. Kategorisasi skor menggunakan mean teoritik, yaitu komitmen organisasi tinggi dan komitmen organisasi rendah. Berikut kategorisasi skor komitmen organisasi:

Rendah, jika : $X < \text{Mean}$
 : $X < 36,46$

Tinggi, jika : $X > \text{Mean}$
 : $X > 36,46$

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 36,46$	139	50,5%
Tinggi	$X > 36,46$	136	49,5%
Total		275	100%

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai mean sebesar 36,46. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat 139 responden (50,5%) termasuk kategori rendah dan 136 responden (49,5%) dalam kategori tinggi.

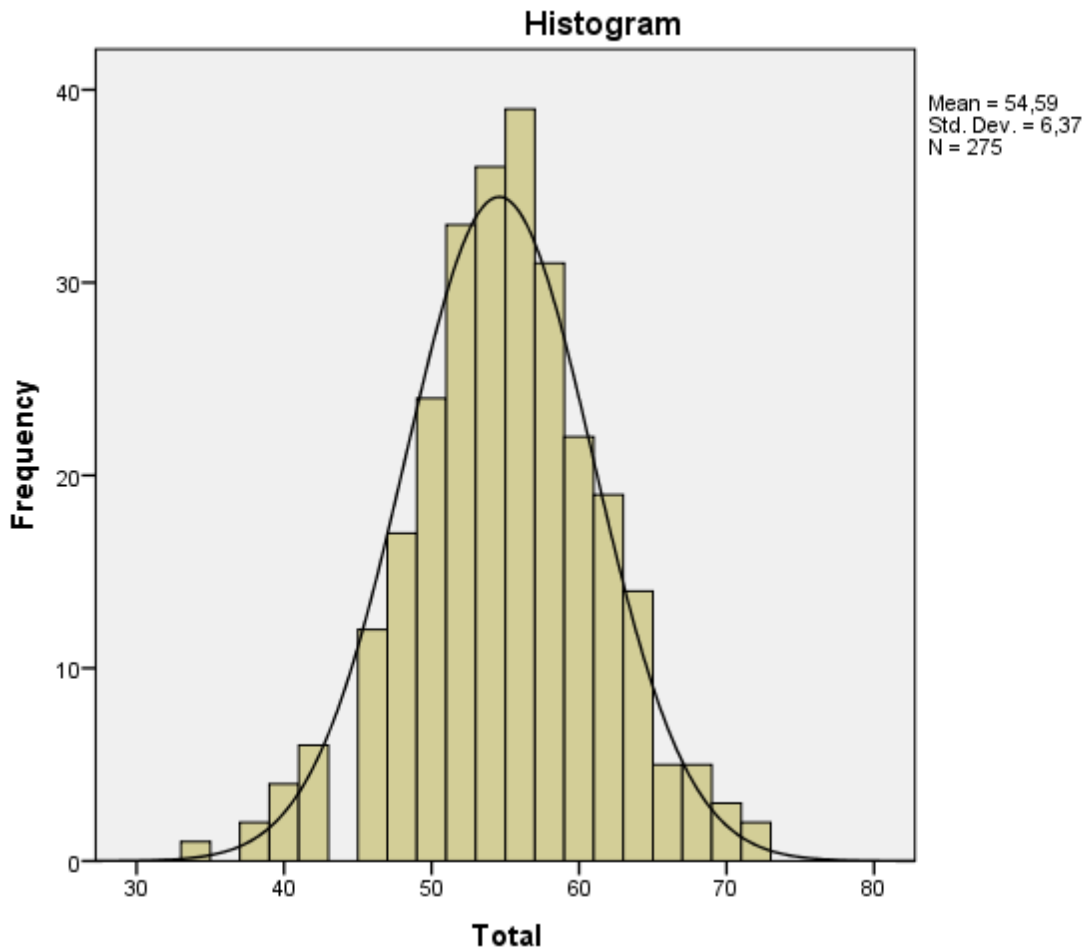
4.3.2. Data Deskriptif Budaya Organisasi

Data deskriptif variabel budaya organisasi mengadopsi alat ukur budaya organisasi dari Yoga Pratama (2012). Terdapat 18 *item* dengan jumlah 275 responden penelitian. Dari hasil pengambilan data terdapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Data Deskriptif Budaya Organisasi

Pengukuran	Nilai
Mean	54,59
Median	55
Std. Deviation	6,37
Variance	40,57
Minimum	34
Maximum	72
N	275

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki mean 54,59, median 55, standar deviasi 6,37, varians 40,57, nilai minimum 34, dan nilai maximum 72. Berikut ini grafik histogram komitmen organisasi.



Gambar 4.8 Grafik Histogram Budaya Organisasi

4.3.2.1. Kategorisasi Skor Budaya Organisasi

Kategorisasi skor variabel komitmen organisasi dikategorikan menjadi dua skor, yaitu tinggi dan rendah. Kategorisasi skor menggunakan mean teoritik, yaitu budaya organisasi tinggi dan budaya organisasi rendah. Berikut kategorisasi skor budaya organisasi:

Rendah, jika : $X < \text{Mean}$
 : $X < 54,59$
 Tinggi, jika : $X > \text{Mean}$
 : $X > 54,59$

Tabel 4.10 Kategorisasi Skor Budaya Organisasi

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 54,59$	135	49,1%
Tinggi	$X > 54,59$	140	50,9%
Total		275	100%

Variabel budaya organisasi memiliki nilai mean sebesar 54,59. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat 135 responden (49,1%) termasuk kategori rendah dan 140 responden (50,9%) dalam kategori tinggi.

4.3.3. Uji Normalitas

Penghitungan uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Sebuah data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) atau $p > 0,05$. Hasil uji normalitas variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Normalitas Variabel

Variabel	P	α	Interpretasi
Komitmen Organisasi	0,091	0,05	Data Berdistribusi Normal
Budaya Organisasi	0,075	0,05	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas, variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki nilai sig (p-value) yang lebih besar dari pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

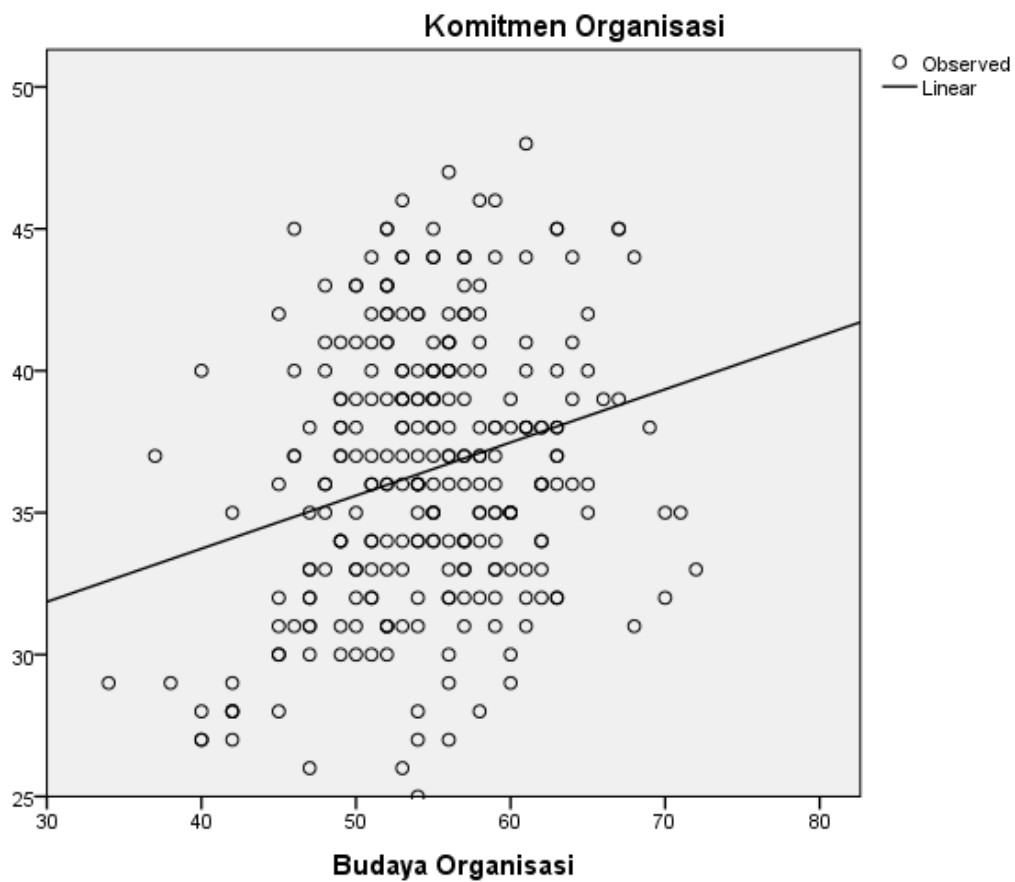
4.3.4. Uji Linearitas

Dalam penelitian ini menggunakan teknik uji linearitas untuk mengetahui hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasi dengan budaya organisasi. Uji asumsi linearitas harus terpenuhi jika analisis untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear (Rangkuti, 2012).

Tabel 4.12 Uji Linearitas Variabel

Variabel	P	α	Interpretasi
Komitmen Organisasi	0,00	0,05	Linear
Budaya Organisasi			

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai p lebih kecil dari pada nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Linearitas kedua variabel tersebut dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.9 Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi dengan Budaya Organisasi

4.3.5. Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan mengetahui seberapa signifikan hubungan antara dua variabel. Berikut korelasi *product moment*:

Tabel 4.13 Korelasi *Product Moment*

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	P	α	Interpretasi
Komitmen Organisasi	0,250	0,00	0,05	Terdapat Hubungan yang Signifikan
Budaya Organisasi				

Berdasarkan hasil korelasi *pearson product moment* dalam penelitian ini memiliki nilai p sebesar 0,00 dapat diartikan bahwa terdapat korelasi signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel budaya organisasi karena memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Pada koefisien korelasi memiliki nilai sebesar 0,250. Apabila ditinjau dari interpretasi koefisien korelasi D.A. de Vaus, bahwa hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

4.3.6. Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan uji korelasi untuk menguji hipotesis. Uji korelasi dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Untuk dapat melakukan uji korelasi, Jika nilai p (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji korelasi (tabel 4.13) yang diperoleh bahwa nilai p (0,00) lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi ASN di Kementerian “X” Jakarta.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Variabel budaya organisasi memiliki hubungan dengan komitmen organisasi dalam kategori lemah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,250 dan nilai p sebesar 0,00

Berdasarkan hasil kategorisasi skor komitmen organisasi yang diperoleh menunjukkan sebanyak 139 (50,5%) responden dalam kategori komitmen rendah, sedangkan 136 (49,5) responden dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah tersebut tidak jauh berbeda. Menurut Steers (dalam Chairy, 2002) faktor penyebab komitmen organisasi meliputi karakteristik personal, karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, dan pengalaman kerja. Berdasarkan

hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa golongan/jabatan III memiliki jumlah responden yang lebih banyak, maka hasilnya lebih banyak yang memiliki tingkat komitmen organisasi dalam kategori tinggi dibandingkan dengan golongan/jabatan II dan IV.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Yusnita, 2015) bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Menurut Morrow dan Mcelroy (dalam Purba & Seniati, 2004) masa kerja dikelompokkan menjadi tiga tahap, yaitu tahap perkembangan (*establishment stage*) yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, tahap lanjutan (*advancement stage*) yang memiliki masa kerja 2 sampai 10 tahun, dan tahap pemeliharaan (*maintenance stage*) yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Pada masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja di atas 10 tahun memiliki jumlah responden yang lebih banyak sehingga hasilnya lebih banyak yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil tersebut bahwa ASN di Kementerian "X" Jakarta yang sudah bekerja 10 tahun lebih termasuk dalam tahap pemeliharaan.

Menurut David (dalam Pane & Fatmawati, 2017) terdapat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Dalam faktor personal mencakup usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Apabila ditinjau dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada perempuan menunjukkan lebih banyak yang termasuk dalam kategori komitmen tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Pada usia menunjukkan bahwa usia 30 tahun ke atas lebih banyak yang termasuk dalam komitmen tinggi. Pada tingkat pendidikan menunjukkan bahwa pada jenjang S1 dan S2 lebih banyak yang termasuk dalam kategori tinggi komitmennya.

Menurut Robbins (2001) mengemukakan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasinya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang kuat maka akan mengarah kepada terbentuknya komitmen organisasi. Berdasarkan hasil kategorisasi skor

budaya organisasi terdapat 135 (49,1%) responden yang masih dalam kategori rendah dan 140 (50,9%) responden dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori tinggi memiliki pola pandang yang lebih positif terhadap organisasinya dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasinya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin kuat sikap dan perilaku anggota organisasi didalam organisasinya, maka akan membentuk komitmen di dalam diri anggotanya.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang ditemukan pada penelitian ini antara lain:

- a. Tidak terjangkaunya responden penelitian diseluruh bagian yang ada dalam Kementerian “X” Jakarta.
- b. Kurangnya keseriusan responden dalam mengerjakan kuesioner sehingga terdapat beberapa skor yang terlalu ekstrim.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi ASN di Kementerian “X” Jakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa H_a di terima dan H_o di tolak. Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$, maka dapat diartikan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi dalam terbentuknya komitmen organisasi pada ASN di Kementerian “X” Jakarta. Dalam hal ini apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang positif, maka perusahaan dapat memiliki anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi sehingga dapat mencegah terjadinya berbagai macam pelanggaran.

Penelitian ini juga dapat menjadikan bahan acuan untuk perusahaan dalam menciptakan dan melestarikan budaya organisasi agar komitmen organisasi dapat tercipta dengan baik, seperti dengan cara toleransi, pola komunikasi, dukungan dari atasan, mengontrol tindakan-tindakan anggota organisasi, dan sistem imbalan

5.3. Saran

5.3.1. Perusahaan/Organisasi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, Kementerian “X” Jakarta diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi yang positif, karena dengan adanya budaya organisasi yang positif maka dapat menimbulkan komitmen kepada para pegawainya terhadap tanggung jawab sebagai

anggota organisasi. Dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, seluruh pegawai harus memiliki inisiatif, toleransi, arah dalam mencapai prestasi, integrasi antar unit, dukungan manajemen, kontrol dalam mengendalikan perilaku, sistem imbalan yang sesuai dengan prestasi yang dicapai, dan komunikasi. Apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh Kementerian “X”, maka akan menimbulkan dampak yang buruk bagi Kementerian “X” seperti semakin meningkatnya pelanggaran-pelanggaran.

5.3.2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan tema yang sama, diharapkan agar menggunakan jenis sampel *random sampling* sehingga dapat menggambarkan populasi lebih tepat. Kemudian, dapat menambah referensi dari teori dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik, S., & Ariffudin. (2003). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi, 7, 159-182.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awaluddin, M. (2018). Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Melalui Kepuasan Kerja. 5, 53-67.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Biantoro, L.C., & Sihombing, R.P. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Antecedent. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 11, 61-94.
- Chairy, L.S., (2002). Seputar Komitmen Organisasi. *Disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan '86 F.Psi UI*. 1-8.
- Dewi, I.G.A.K.R., & Surya, I.B.K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Silence* Pada PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 289-316.
- Dewi, S. (2015). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. 2, 1-12.
- Esthiningtyas, R.B., Murtini, W., & Rahmanto, A.N. Penerapan Budaya Organisasi.
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R., (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Culture: The Hofstede Model In Context. *Online Reading In Psychology And Culture*, 2.

- Indayati, N., Thoyib, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, 344-356.
- Irawati, Y. (2016). Pengaruh Persepsi Nasabah Dan Jenis Kelamin Terhadap Produk Tabungan Mudharabah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ciledug. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1, 27-40.
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 495-504.
- Luthans, Fred., (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mahiri, E.A. (2016). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 3.
- Media Indonesia. (2019, Januari 02). *Disiplin Rendah, 4.494 PNS DKI Bolos Hari Pertama Kerja*. Diperoleh 21 April 2019, dari <http://mediaindonesia.com/read/detail/207810-disiplin-rendah-4494-pns-dki-bolos-hari-pertama-kerja>.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. New York: Academic Press.
- Nafyantoni, J., Pareke, F.J., & Nasution. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantro Unit PT.BRI Tbk (Persero) Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14, 168-180.

- Novita., Sunuharjo, B.S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34, 38-46.
- Nurrahma, R.F., & Widawati, L. (2019). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Tim Mataharikecil Bandung. 5, 37-44.
- Oke News. (2019, Juni 10). *Anies Akan Sanksi 185 PNS DKI Terlambat Masuk Kerja Di Hari Pertama Usai Libur Lebaran*. Diperoleh 19 Juni 2019, dari <https://news.okezone.com/read/2019/06/10/338/2064868/anies-akan-sanksi-185-pns-dki-terlambat-masuk-kerja-di-hari-pertama-usai-libur-lebaran>.
- Pane, S.G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2, 67-79.
- Panuju, R. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 No.4.
- Pemerintah Indonesia. (2015). *Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 20/Permentan/OT.140/4/2015*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 No.20.
- Permana, G.P. (2013). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada Karyawan Divisi *Consumer Cards Group* PT.Bank Mandiri Plaza Bapindo.
- Porter, L.W., Steers, R.M., & Boulian, P.V. (1973). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians.
- Pratama, Y. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Purba, D.E., & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, 8, 105-111.
- Rangkuti, A.A. (2012). *Buku Ajar Statistika Inferensial Untuk Penelitian Psikologi*

- dan Penelitian Dilengkapi Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta: Unpublished Manuscript Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia.
- Robbins, S.P. (1994). *Teori Organisasi, Struktur, Desain, Dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Robert. (2005). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sagita, A.A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT.Astra Internasional, Tbk-Toyota Auto 2000 Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57, 73-82.
- Sari, T.K., & Witjaksono, A.D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 827-836.
- Sari, F.F.K., & Bodroastuti, T. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia).
- Schein, E.H. (2004), *Organizational Culture And Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Sosial Humaniora*, 10, 88-97.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7, 22-47.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suardi., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5, 75-86.

- Tanuwibowo, J.C., & Sutanto, E.M. (2014). Hubungan Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Trikonomika*, 13, 136-144.
- Taurisa, C.M., & Ratnawati. I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19, 170-187.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). 3, 14-35.
- Yusnita, M. (2015). Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasa Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Honor (Studi Kasus Pada SMA Unggulan di Kota Palembang). *Journal of Management Research*. 3, 65-78.
- Yusuf, R.M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Skala Uji Coba

KUESIONER PENELITIAN



M.NANDI WARDANA (1125154335)

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

JAKARTA

2019

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Bapak/Ibu yang saya hormati

Perkenalkan saya mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2015 yang bernama Muhammad Nandi Wardana. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi terkait hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Dengan ini saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan-pernyataan yang ada pada skala psikologi ini. Pada skala ini, tidak ada jawaban benar atau salah, jawablah sesuai dengan keadaan atau kondisi anda yang sebenarnya. Sebelum mengisi kuesioner, Anda diminta untuk membaca petunjuk pengisian. Identitas dan jawaban yang anda berikan akan di jamin kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.. Saya ucapkan terima kasih atas bantuan, kerja sama, dan kesediaan waktu Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini.

Jakarta, Agustus 2019

Peneliti

,

M.Nandi Wardana

Email : m.nandiwardana@gmail.com

Psikologi UNJ 2019

SURAT PERSETUJUAN PENGISIAN KUESIONER*(Inform Consent)*

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama (Inisial) : _____

Usia : _____

Jenis Kelamin : _____

Menyatakan bahwa saya **Setuju / Tidak Setuju (coret salah satu)** untuk menjadi partisipan dalam pengisian kuesioner.

Demikian persetujuan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 2019

Responden

(_____)

Saya menyatakan telah membaca informasi penelitian dan mengetahui bahwa penelitian ini dilakukan secara sadar, sukarela, tidak memiliki faktor resiko, bersedia menjawab dengan jujur dan akan di jamin kerahasiaannya, serta hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian atau publikasi ilmiah. Selain itu, saya bersedia untuk dihubungi kembali oleh peneliti. Berdasarkan informasi penelitian itu, maka saya...

Bersedia untuk mengisi kuesioner

Tidak bersedia untuk mengisi kuesioner

IDENTITAS PRIBADI

1. **Nama (Inisial) :**

2. **Jenis kelamin :**

Laki-Laki

Perempuan

3. **Usia :**

4. **Berapa lama Anda bekerja sebagai ASN**

Tahun

5. **Status Pernikahan :**

Menikah

Belum Menikah

6. **Golongan/Jabatan :**

7. **Pendidikan Terakhir :**

SMA

S1

S2

S3

8. **Nomor HP :**

9. **E-mail :**

BAGIAN A

Pada bagian ini Anda akan menjumpai sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan diri Anda sebagai ASN di Kementerian Pertanian.

Di sebelah kanan setiap pernyataan terdapat 4 (empat) pilihan jawaban. Anda diminta untuk melingkari salah satu angka yang **paling** sesuai dengan pendapat Anda dengan mengikuti pedoman sebagai berikut:

- 1 : sangat tidak setuju dengan pernyataan
- 2 : tidak setuju dengan pernyataan
- 3 : setuju dengan pernyataan
- 4 : sangat setuju dengan pernyataan

Contoh :

Lingkirlah angka yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

No.	Pernyataan	Pilihan
1.	Kementerian Pertanian memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi saya	1 2 3 4

Apabila Anda ingin mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya, kemudian lingkari pilihan Anda yang baru.

No.	Pernyataan	Pilihan
1.	Kementerian Pertanian memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi saya	1 2 3 4

Pedoman

1 : sangat tidak setuju

3 : setuju

2 : tidak setuju

4 : sangat setuju

No.	Pernyataan	Pilihan			
1.	Saya senang mengembangkan karir saya di Kementerian Pertanian.	1	2	3	4
2.	Saya merasa berkembang bersama dengan perkembangan Kementerian Pertanian.	1	2	3	4
3.	Saya hanya memiliki sedikit pilihan pekerjaan lain sehingga saya tidak berani berhenti dari Kementerian Pertanian.	1	2	3	4
4.	Jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan tetap menjadi ASN di Kementerian Pertanian.	1	2	3	4
5.	Saya memiliki kewajiban untuk bertahan di Kementerian Pertanian karena Kementerian Pertanian telah membesarkan diri saya.	1	2	3	4
6.	Meskipun saya ditawari bekerja di perusahaan lain, saya merasa tidak pantas meninggalkan Kementerian Pertanian	1	2	3	4
7.	Saya akan rugi jika berhenti dari Kementerian Pertanian karena apa yang telah saya peroleh akan hilang.	1	2	3	4
8.	Saya bersedia bekerja keras melebihi apa yang dikerjakan pegawai lain di Kementerian Pertanian.	1	2	3	4
9.	Saya merasa wajib setia pada Kementerian Pertanian.	1	2	3	4

10.	Saya peduli akan masa depan Kementerian Pertanian sehingga saya berusaha memberikan yang terbaik untuk Kementerian Pertanian	1	2	3	4
11.	Jika Kementerian Pertanian membatasi kesempatan bagi saya untuk mengembangkan diri, saya tidak akan bekerja secara maksimal	1	2	3	4
12.	Saya ingin terus bekerja di Kementerian Pertanian karena saya dapat menyalurkan kemampuan dan kreativitas saya.	1	2	3	4
13.	Saya tidak “merasa sehati” dengan Kementerian Pertanian sehingga saya ingin berhenti dari sini.	1	2	3	4
14.	Saya rela berhenti dari Kementerian Pertanian jika perusahaan lain menawarkan tunjangan dan fasilitas yang lebih baik	1	2	3	4
15.	Meninggalkan Kementerian Pertanian dan bekerja di tempat lain membuat saya seperti tidak tahu berterima kasih.	1	2	3	4
16.	Kementerian Pertanian telah membuat saya belajar banyak sehingga saya harus membayar “hutang budi” tersebut.	1	2	3	4
17.	Tidak terlalu merugikan bagi saya jika saya berhenti dari Kementerian Pertanian ini dalam waktu dekat.	1	2	3	4
18.	Kecil kemungkinan bagi saya untuk bekerja di tempat lain, sehingga saya akan tetap bekerja di Kementerian Pertanian.	1	2	3	4
19.	Saya merasa masalah yang dihadapi Kementerian Pertanian bukanlah masalah saya.	1	2	3	4
20.	Saya merasa tidak bersalah jika saya tidak menjalankan tugas yang dibebankan dengan sepenuh hati.	1	2	3	4

21.	Telah banyak yang saya korbankan untuk Kementerian Pertanian sehingga saya akan terus bekerja disini.	1	2	3	4
-----	---	---	---	---	---

BAGIAN B

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang mewakili pendapat Anda. Pada Kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, yang dibutuhkan adalah kejujuran dalam mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia mengenai budaya organisasi.

a. Inisiatif Individu

1. Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam setiap pekerjaan yang diberikan atasan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
2. Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu lagi perintah dari atasan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

b. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

3. Saya diberikan kebebasan untuk melakukan tindakan aktif yang beresiko selama masih dalam batas peraturan yang berlaku.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
4. Saya diberikan kebebasan untuk melakukan hal-hal yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

c. Pengarahan

- 5. Standar kerja di kantor sudah dirumuskan dengan jelas
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
- 6. Saya memahami target/prestasi yang diharapkan kantor dari pegawai.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

d. Integrasi

- 7. Koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
- 8. Tingkat kerja sama antar bagian dalam unit sudah berjalan dengan baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

e. Dukungan Manajemen

- 9. Atasan memberikan kemudahan berkomunikasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
- 10. Atasan memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang saya lakukan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

f. Kontrol

11. Atasan anda selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
12. Atasan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

g. Identitas

13. Saya memahami nilai-nilai yang menjadi pedoman perilaku pegawai yang ada di kantor.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
14. Saya bangga menjadi bagian dari kantor saya.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

h. Sistem Imbalan

15. Sistem imbalan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
16. Imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi pegawai.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

i. Toleransi Terhadap Konflik

17. Jika terjadi konflik, atasan saya menyelesaikan konflik sampai tuntas.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

18. Atasan memberikan kebebasan kepada saya untuk menyampaikan kritik.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

j. Pola Komunikasi

19. Komunikasi antar unit yang ada di kantor sudah kondusif.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
20. Kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada para pegawai.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

TERIMA KASIH

Lampiran 2. Data Kasar (Uji Coba)

Komitmen Organisasi

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3
4	4	2	1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2
4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	4
3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3
4	4	1	4	4	1	1	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4

4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3
3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3
3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	4
3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
4	4	1	1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	2	1	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4
3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3

Budaya Organisasi

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	2	4	
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4

3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3

Lampiran 3. Analisis Data Statistik SPSS (Uji Coba)

Validitas Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	58,60	21,431	,335	,743
k2	58,73	21,826	,278	,747
k3	59,25	22,903	,018	,771
k4	59,15	22,333	,077	,770
k5	58,68	21,237	,459	,735
k6	58,75	20,326	,479	,730
k7	58,98	21,474	,292	,746
k8	58,97	21,965	,226	,751
k9	58,55	21,235	,529	,733
k10	58,48	20,695	,568	,728
k11	58,93	21,792	,295	,746
k12	58,77	22,656	,337	,747
k13	58,65	21,452	,420	,738
k14	58,90	21,583	,332	,743
k15	59,03	21,151	,376	,739
k16	59,13	20,626	,500	,730
k17	58,97	22,711	,113	,758
k18	58,97	21,999	,220	,751
k19	58,88	20,715	,530	,729
k20	58,73	21,690	,306	,745
k21	58,88	22,342	,205	,751

Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,754	21

Validitas Budaya Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	58,28	19,732	,556	,877
b2	58,45	20,286	,325	,885
b3	58,67	20,667	,143	,896
b4	58,32	20,017	,457	,880
b5	58,27	19,182	,695	,873
b6	58,30	19,332	,630	,875
b7	58,28	20,173	,492	,879
b8	58,35	20,333	,490	,880
b9	58,23	19,504	,624	,875
b10	58,27	19,351	,644	,875
b11	58,37	19,389	,592	,876
b12	58,30	19,773	,504	,879
b13	58,33	19,887	,607	,877
b14	58,15	18,909	,635	,874
b15	58,45	19,506	,410	,884
b16	58,37	19,151	,547	,877
b17	58,40	19,600	,595	,876
b18	58,38	20,444	,555	,879
b19	58,47	20,965	,289	,884
b20	58,28	19,800	,475	,880

Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	20

Lampiran 4. Instrumen Skala *Final*

KUESIONER PENELITIAN



M.NANDI WARDANA (1125154335)

FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

JAKARTA

2019

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Bapak/Ibu yang saya hormati

Perkenalkan saya mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2015 yang bernama Muhammad Nandi Wardana. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi terkait hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Dengan ini saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan-pernyataan yang ada pada skala psikologi ini. Pada skala ini, tidak ada jawaban benar atau salah, jawablah sesuai dengan keadaan atau kondisi anda yang sebenarnya. Sebelum mengisi kuesioner, Anda diminta untuk membaca petunjuk pengisian. Identitas dan jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya ucapkan terima kasih atas bantuan, kerja sama, dan kesediaan waktu Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini.

Jakarta, Agustus 2019

Peneliti



M.Nandi Wardana

Email : m.nandiwardana@gmail.com
Psikologi UNJ 2019

SURAT PERSETUJUAN PENGISIAN KUESIONER*(Inform Consent)*

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama (Inisial) : _____

Usia : _____

Jenis Kelamin : _____

Menyatakan bahwa saya **Setuju / Tidak Setuju (coret salah satu)** untuk menjadi partisipan dalam pengisian kuesioner.

Demikian persetujuan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 2019

Responden

(_____)

Saya menyatakan telah membaca informasi penelitian dan mengetahui bahwa penelitian ini dilakukan secara sadar, sukarela, tidak memiliki faktor resiko, bersedia menjawab dengan jujur dan akan di jamin kerahasiaannya, serta hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian atau publikasi ilmiah. Selain itu, saya bersedia untuk dihubungi kembali oleh peneliti. Berdasarkan informasi penelitian itu, maka saya...

<input type="checkbox"/>	Bersedia untuk mengisi kuesioner
<input type="checkbox"/>	Tidak bersedia untuk mengisi kuesioner

IDENTITAS PRIBADI

1. Nama (Inisial) :

2. Jenis kelamin :

Laki-Laki Perempuan

3. Usia :

4. Berapa lama Anda bekerja sebagai ASN

Tahun

5. Status Pernikahan :

Menikah Belum Menikah

6. Golongan/Jabatan :

7. Pendidikan Terakhir :

SMA S1 S2 S3

8. Nomor HP :

9. E-mail :

BAGIAN A

Pada bagian ini Anda akan menjumpai sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan diri Anda sebagai ASN di Kementerian Pertanian.

Di sebelah kanan setiap pernyataan terdapat 4 (empat) pilihan jawaban. Anda diminta untuk melingkari salah satu angka yang **paling** sesuai dengan pendapat Anda dengan mengikuti pedoman sebagai berikut:

1 : sangat tidak setuju dengan pernyataan

2 : tidak setuju dengan pernyataan

3 : setuju dengan pernyataan

4 : sangat setuju dengan pernyataan

Contoh :

Lingkirlah angka yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

No.	Pernyataan	Pilihan			
1.	Kementerian Pertanian memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi saya	1	2	3	4

Apabila Anda ingin mengganti jawaban, coret jawaban sebelumnya, kemudian lingkari pilihan Anda yang baru.

No.	Pernyataan	Pilihan			
1.	Kementerian Pertanian memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi saya	1	2	3	4

Pedoman

1 : sangat tidak setuju

3 : setuju

2 : tidak setuju

4 : sangat setuju

No.	Pernyataan	Pilihan			
1.	Saya senang mengembangkan karir saya di Kementerian Pertanian.	1	2	3	4
2.	Jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan tetap menjadi ASN di Kementerian Pertanian.	1	2	3	4
3.	Saya memiliki kewajiban untuk bertahan di Kementerian Pertanian karena Kementerian Pertanian telah membesarkan diri saya.	1	2	3	4
4.	Meskipun saya ditawari bekerja di perusahaan lain, saya merasa tidak pantas meninggalkan Kementerian Pertanian	1	2	3	4
5.	Saya merasa wajib setia pada Kementerian Pertanian.	1	2	3	4
6.	Saya peduli akan masa depan Kementerian Pertanian sehingga saya berusaha memberikan yang terbaik untuk Kementerian Pertanian	1	2	3	4
7.	Saya ingin terus bekerja di Kementerian Pertanian karena saya dapat menyalurkan kemampuan dan kreativitas saya.	1	2	3	4
8.	Saya tidak “merasa sehati” dengan Kementerian Pertanian sehingga saya ingin berhenti dari sini.	1	2	3	4

9.	Saya rela berhenti dari Kementerian Pertanian jika perusahaan lain menawarkan tunjangan dan fasilitas yang lebih baik	1	2	3	4
10.	Meninggalkan Kementerian Pertanian dan bekerja di tempat lain membuat saya seperti tidak tahu berterima kasih.	1	2	3	4
11.	Kementerian Pertanian telah membuat saya belajar banyak sehingga saya harus membayar “hutang budi” tersebut.	1	2	3	4
12.	Saya merasa masalah yang dihadapi Kementerian Pertanian bukanlah masalah saya.	1	2	3	4
13.	Saya merasa tidak bersalah jika saya tidak menjalankan tugas yang dibebankan dengan sepenuh hati.	1	2	3	4

BAGIAN B

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang mewakili pendapat Anda. Pada Kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, yang dibutuhkan adalah kejujuran dalam mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia mengenai budaya organisasi.

a. Inisiatif Individu

1. Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam setiap pekerjaan yang diberikan atasan.

a. Sangat Setuju	c. Tidak Setuju
b. Setuju	d. Sangat Tidak Setuju

2. Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu lagi perintah dari atasan.

- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

b. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

3. Saya diberikan kebebasan untuk melakukan hal-hal yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

c. Pengarahan

4. Standar kerja di kantor sudah dirumuskan dengan jelas

- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

5. Saya memahami target/prestasi yang diharapkan kantor dari pegawai.

- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

d. Integrasi

6. Koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik

- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

7. Tingkat kerja sama antar bagian dalam unit sudah berjalan dengan baik

- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

e. Dukungan Manajemen

8. Atasan memberikan kemudahan berkomunikasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
9. Atasan memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang saya lakukan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

f. Kontrol

10. Atasan anda selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
11. Atasan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

g. Identitas

12. Saya memahami nilai-nilai yang menjadi pedoman perilaku pegawai yang ada di kantor.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
13. Saya bangga menjadi bagian dari kantor saya.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

h. Sistem Imbalan

14. Sistem imbalan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
15. Imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi pegawai.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
16. Jika terjadi konflik, atasan saya menyelesaikan konflik sampai tuntas.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
17. Atasan memberikan kebebasan kepada saya untuk menyampaikan kritik.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

j. Pola Komunikasi

18. Kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada para pegawai.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

TERIMA KASIH

Lampiran 5. Data Kasar (Final)

Komitmen Organisasi Organisasi

4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3

3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3

4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
3	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	1	1
3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4
4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3
3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3
2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3
3	2	2	4	3	3	4	2	1	2	3	3
3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	1	1	2	4	4	4	3	3	2	3	1
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3

4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2
4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3
3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4
3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2
3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2
3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	4	2	2	1	2	2
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3
3	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3
2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4

3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
1	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4
4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3
3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2
2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3

Budaya Organisasi

4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4	1	3	2
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3
3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2
4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3
2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4
3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	1
4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4

4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3
4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	2	3	3	4	1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	1
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4

3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	3
3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4
3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3

4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	4	3	3	2	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3

Lampiran 6. Analisis Data Statistik SPSS (Final)

Statistics			Statistics		
Komitmen Organisasi			Budaya Organisasi		
N	Valid	275	N	Valid	275
	Missing	0		N	Missing
Mean		36,46	Mean		
Median		36,00	Median		55,00
Mode		36	Mode		56
Std. Deviation		4,762	Std. Deviation		6,370
Variance		22,673	Variance		40,572
Skewness		-,003	Skewness		-,106
Std. Error of Skewness		,147	Std. Error of Skewness		,147
Kurtosis		-,568	Kurtosis		,359
Std. Error of Kurtosis		,293	Std. Error of Kurtosis		,293
Range		23	Range		38
Minimum		25	Minimum		34
Maximum		48	Maximum		72
Sum		10027	Sum		15011

Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Organisasi	,050	275	,091	,989	275	,040

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	,051	275	,075	,994	275	,287

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	1471,026	32	45,970	2,346	,000
		Deviation from Linearity	389,421	1	389,421	19,876	,000
			1081,605	31	34,890	1,781	,009
Within Groups			4741,323	242	19,592		
Total			6212,349	274			

Uji Korelasi

Correlations

		Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,250**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	275	275
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,250**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	275	275

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

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Muhammad Nandi Wardana lahir di Jakarta pada 4 Juni 1997. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Pendidikan formal yang ditempuh peneliti dimulai di TK Nurul Ikhlas pada 2002 – 2003. Melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN Harapan Jaya 6 Bekasi pada tahun 2003 – 2009. Kemudian, peneliti melanjutkan pendidikan ke SMPN 256 Jakarta pada tahun 2009 – 2012 dan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 75 Jakarta pada tahun 2012-2015. Kemudian, pada tahun 2015 peneliti melanjutkan pendidikan jenjang S1 Psikologi di Universitas Negeri Jakarta. Peneliti melakukan Program Praktik Kerja Psikologi di PT.Agung Podomoro Land selama 3 bulan dibagian Agung Podomoro Recruitment Center. Kontak penulis yang dapat dihubungi melalui email m.nandiwardana@gmail.com.