

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara

1. Sejarah Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara

Batu Tunggal merupakan salah satu desa yang ada di kecamatan Na IX-X, Kabupaten Labuhanbatu Utara, provinsi Sumatera Utara, Indonesia. desa ini terdiri dari dusun sukarakyat, batu Tunggal, Rimbaya, Aek Manis, Hutabaru, Hutapadang, Aek Manis

Kecamatan Na IX-X adalah salah satu kecamatan yang berada di kabupaten Labuhanbatu Utara, kecamatan Na IX-X dibaca Na sambilan sepuluh yang mana bunyinya sedikit disesuaikan dengan dialek lokal yang dipengaruhi oleh aksen Batak.

Secara umum kondisi geografis Na IX-X, dapat dibagi kedalam dua kelompok besar. Satu gunung dan satu persisir. Kelompok tersebut dibagi berdasarkan topografi wilayahnya yakni satu di dataran tinggi dan satu lainnya di dataran rendah. Asal mula nama Na IX-X didapat dari cerita seorang tokoh di kecamatan Na IX-X yang bernama Sahbuddin Munthe, yang merupakan rekomendasi dari Bupati Labuhanbatu Utara untuk menceritakan sejarah penamaan Kecamatan Na IX-X. Na IX-X adalah gabungan dari kata Na dan angka 9 serta angka 10 romawi.

Na adalah sebuah kata dari bahasa Batak yang artinya kami. Dan angka 9 serta 10 adalah jumlah raja (pemimpin lokal) yang memimpin wilayah yang ada di Kecamatan Na IX-X. Na artinya kami dan sambilan-sapuluh adalah jumlah raja yang ada di Kecamatan, 9 raja di hilir dan 10 raja di hulu. Raja yang dimaksud adalah pemimpin yang dulu berkuasa di bagian wilayah kecamatan Na IX-X. Selain itu mereka juga pejuang yang melawan Belanda. Bukti perjuangan itu adalah tugu perjuangan yang dibangun pemerintah di Aek Kota Batu. Tugu tersebut dibangun untuk menghargai jasa dari ke 19 raja tersebut dalam

mempertahankan kemerdekaan. Ke-19 raja itu terdiri dari 15 bermarga munthe, 1 marga ritonga, 1 marga sipahutar, dan 2 marga pohan.

B. Visi Dan Misi Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara

1. Visi Dan Misi Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara

Visi dari Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu “Kabupaten yang beriman dan bertakwa menuju Labuhanbatu Utara yang sejahtera”.

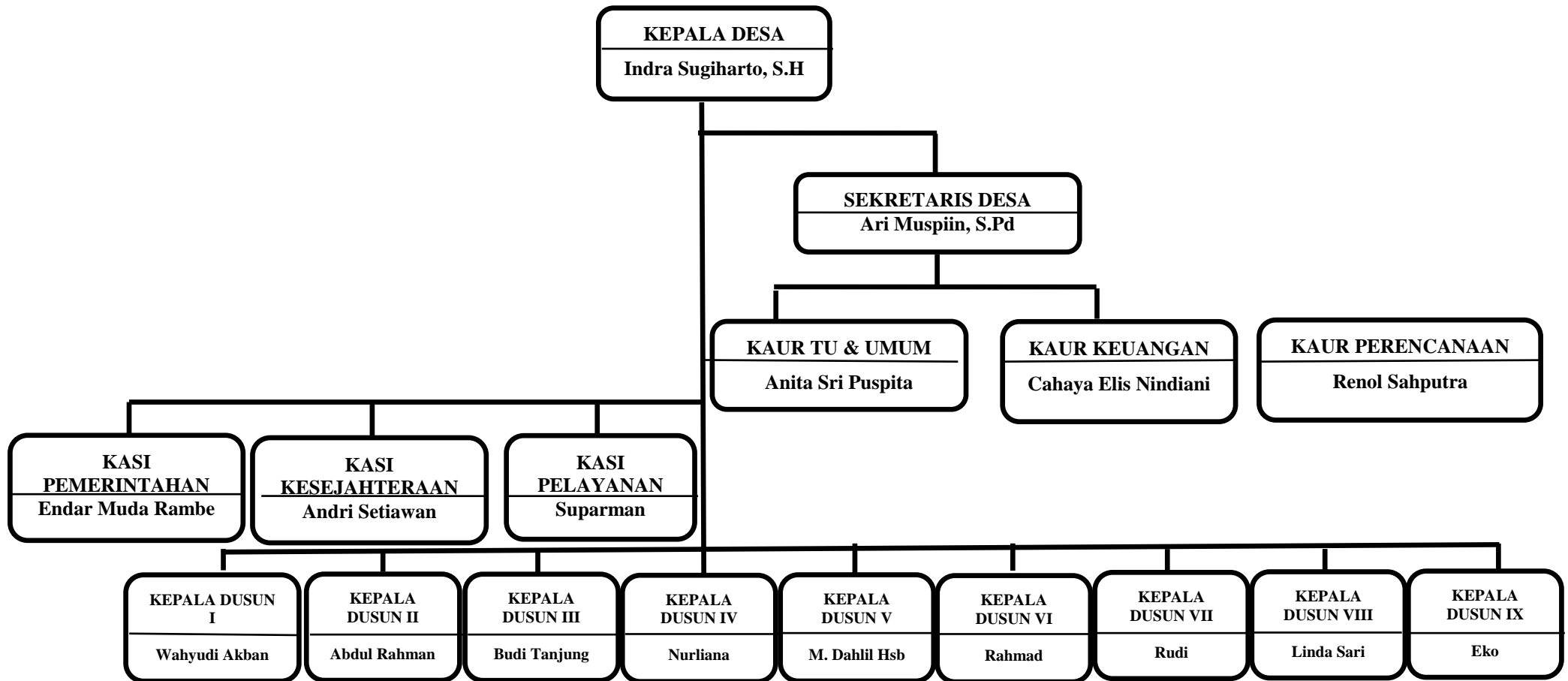
2. Misi Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara

1. Reformasi birokrasi yang berkesinambungan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa berlandaskan iman dan takwa.
2. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana, fasilitas sosial dan umum masyarakat.
3. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mandiri berdasarkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan Iman dan Takwa (IMTAK)
4. Membangun dan mengembangkan ekonomi masyarakat melalui pemanfaatan dan pengelolaan sumberdaya lokal dan berwawasan lingkungan.
5. Meningkatkan standar hidup layak, keamanan dan kenyamanan.

C. Struktur Organisasi Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara

Demi tercapainya tujuan umum diperlukan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan tersebut. Pengaturan ini dihubungkan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Wadah tersebut disusun dalam suatu struktur organisasi. Struktur organisasi Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Dalu Sepuluh-B
Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang



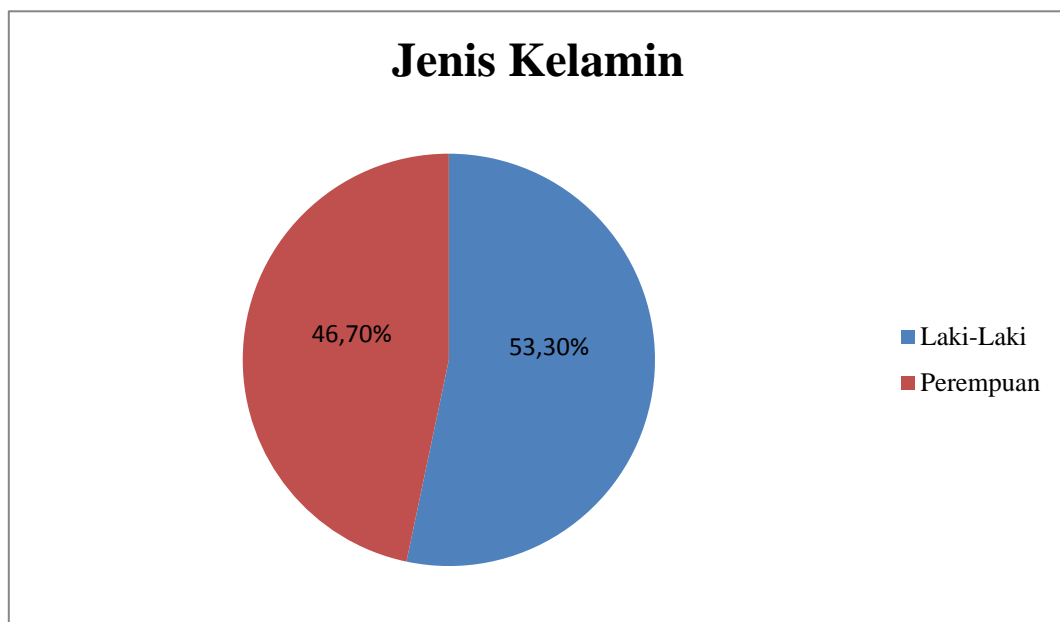
D. Hasil Dan Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Data karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jawaban Responden Berdasarkan

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



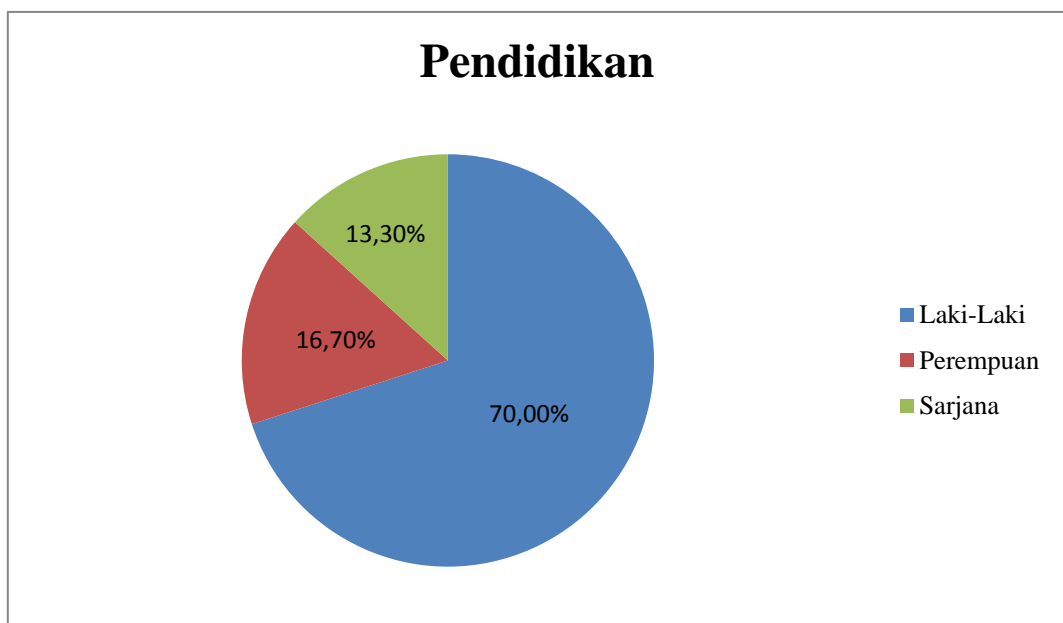
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah berjumlah 16 orang (53,3%) dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 14 orang (46,7%).

Tabel 4.2
Jawaban Responden Berdasarkan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	21	70.0	70.0	70.0
	Diploma III	5	16.7	16.7	86.7
	Sarjana	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



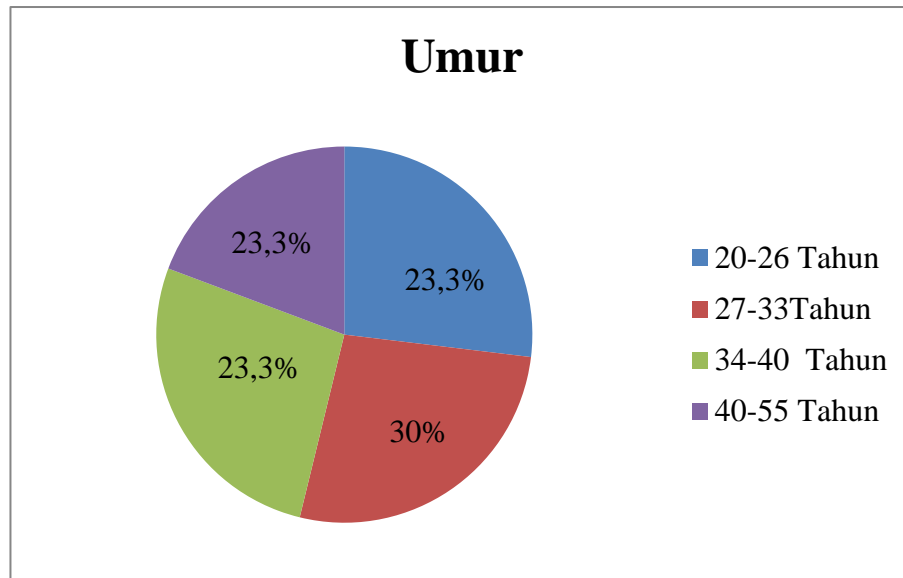
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 21 orang (70%), pendidikan Diploma III berjumlah 5 orang (16,7%) dan pendidikan Sarjana berjumlah 4 orang (13,3%).

Tabel 4.3
Jawaban Responden Berdasarkan

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-26 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
	27-33 Tahun	7	23.3	23.3	46.7
	34-40 Tahun	7	23.3	23.3	70.0
	40-55 Tahun	9	30.0	30.0	100.0

	Total	30	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--



Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari tabel diatas, diketahui bahwa responden yang berusia 20-26 tahun berjumlah 7 orang (23,3%), usia 27-33 tahun berjumlah 7 orang (23,3%), usia 34-40 tahun berjumlah 7 orang (23,3%) dan usia 40-55 Tahun berjumlah 9 orang (30%).

2. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden melalui penyebaran kuisisioner kepada pegawai Pada Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara. Berikut adalah distribusi jawaban responden. Kuisisioner tersebut meliputi variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Dikarenakan terdapat lima alternatif jawaban maka penyusunan tabel dari skor rata-rata setiap item menjadi lima klasifikasi disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Kriteria Skor Variabel

Rata-rata Rentang Jawaban Responden	Klasifikasi
1,00 - 1,80	Sangat tidak setuju; dipersepsikan dengan tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak Setuju; dipersepsikan dengan tidak baik
2,61 - 3,40	Kurang Setuju; dipersepsikan dengan kurang baik
3,41 - 4,20	Setuju; dipersepsikan dengan baik
4,21 - 5,00	Sangat setuju; dipersepsikan dengan sangat baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{1.1}	1 (3,3%)	2 (6,7%)	4 (13,3%)	11 (36,7%)	12 (40%)	1,066	4,03	Baik
X _{1.2}	2 (6,7%)	1 (3,3%)	4 (13,3%)	10 (33,3%)	13 (43,3%)	1,159	4,03	Baik
X _{1.3}	1 (3,3%)	1 (3,3%)	4 (13,3%)	10 (33,3%)	14 (46,7%)	1,020	4,17	Baik
X _{1.4}	1 (3,3%)	2 (6,7%)	5 (16,7%)	7 (23,3%)	15 (50%)	1,125	4,10	Baik
X _{1.5}	2 (6,7%)	2 (6,7%)	5 (16,7%)	8 (26,7%)	13 (43,3%)	1,230	3,93	Baik
X _{1.6}	1 (3,3%)	1 (3,3%)	5 (16,7%)	10 (33,3%)	13 (43,3%)	1,029	4,10	Baik
X _{1.7}	1 (3,3%)	2 (6,7%)	5 (16,7%)	12 (40%)	10 (33,3%)	1,048	3,93	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada pernyataan “Sebagai pegawai mampu untuk berinovasi serta dapat meminimalisir resiko pada saat bekerja” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 12 orang (40%), Std. Deviation yaitu 1,066, mean (rata-rata) 4,03 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya sebagai pegawai selalu memperhatikan detail pekerjaan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal” pada variabel budaya organisasi yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 13 orang

(43,3%), nilai Std. Deviation yaitu 1,159, mean (rata-rata) 4,03 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 14 orang (46,7%), Std. Deviation yaitu 1,020, mean (rata-rata) 4,17 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada pernyataan “Saya selalu mendapatkan pengarahan ketika melaksanakan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 15 orang (50%), Std. Deviation yaitu 1,025, mean (rata-rata) 4,10 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada pernyataan “Pekerjaan yang Saya lakukan mengutamakan kerjasama tim” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 13 orang (43,3%), Std. Deviation yaitu 1,230, mean (rata-rata) 3,93 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada pernyataan “Saya sebagai pegawai diberikan kesempatan berpendapat ketika terdapat permasalahan” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 13 orang (43,3%), Std. Deviation yaitu 1,029, mean (rata-rata) 4,10 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada pernyataan “Masalah yang timbul di organisasi selalu diselesaikan secara bersama-sama” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 10 orang (33,3%), Std. Deviation yaitu 1,048, mean (rata-rata) 3,93 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 14 orang (46,7%), Std. Deviation yaitu 1,020, mean (rata-rata) 4,17 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Item	Kategori Jawaban Responden					Devia tion	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{2.1}	1 (3,3%)	4 (13,3%)	4 (13,3%)	10 (33,3%)	11 (36,7%)	1,167	3,87	Baik
X _{2.2}	1 (3,3%)	2 (6,7%)	4 (13,3%)	14 (46,7%)	9 (30%)	1,015	3,93	Baik
X _{2.3}	2 (6,7%)	2 (6,7%)	4 (13,3%)	12 (40%)	10 (33,3%)	1,167	3,87	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi pada pernyataan “Sebagai pegawai, Saya mampu untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 11 orang (36,7%), Std. Deviation yaitu 1,167, mean (rata-rata) 3,87 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu bekerja keras untuk Kantor Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX -X Kabupaten Labuhanbatu Utara” pada variabel komitmen organisasi yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 14 orang (46,7%), nilai Std. Deviation yaitu 1,015, mean (rata-rata) 3,93 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi pada pernyataan “Sebagai pegawai, Saya memiliki komitmen yang baik untuk selalu menjadi bagian dari Kantor Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX -X Kabupaten Labuhanbatu Utara” yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 12 orang (40%), Std. Deviation yaitu 1,167, mean (rata-rata) 3,87 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya selalu bekerja keras untuk Kantor Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX -X Kabupaten Labuhanbatu Utara” pada variabel komitmen organisasi yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 14 orang (46,7%), nilai Std. Deviation yaitu 1,015, mean (rata-rata) 3,93 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Item	Kategori Jawaban Responden					Devia tion	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{3.1}	1 (3,3%)	1 (3,3%)	5 (16,7%)	8 (26,7%)	15 (50%)	1,053	4,17	Baik
X _{3.2}	1 (3,3%)	2 (6,7%)	3 (10%)	13 (43,3%)	11 (36,7%)	1,033	4,03	Baik
X _{3.3}	2 (6,7%)	1 (3,3%)	3 (10%)	10 (33,3%)	14 (46,7%)	1,155	4,10	Baik
X _{3.4}	1 (3,3%)	3 (10%)	5 (16,7%)	9 (30%)	12 (40%)	1,143	3,93	Baik
X _{3.5}	1 (3,3%)	2 (6,7%)	5 (16,7%)	8 (26,7%)	14 (46,7%)	1,112	4,07	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Sebagai pegawai, Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 15 orang (50%), Std. Deviation yaitu 1,053, mean (rata-rata) 4,17 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya diberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” pada variabel kepuasan kerja yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (43,3%), nilai Std. Deviation yaitu 1,033, mean (rata-rata) 4,03 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Sebagai pegawai, Saya diberikan promosi apabila bekerja dengan baik dan maksimal” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 14 orang (46,7%), Std. Deviation yaitu 1,155, mean (rata-rata) 4,10 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Saya selalu diberikan pengawasan oleh pimpinan instansi” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 12 orang (40%), Std. Deviation yaitu 1,143, mean (rata-rata) 3,93 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja pada pernyataan “Saat ini rekan kerja saya selalu membantu untuk menyelesaikan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 14 orang (46,7%), Std. Deviation yaitu 1,112, mean (rata-rata) 4,07 dan dikategorikan baik. Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Sebagai pegawai, Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang” yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 15 orang (50%), Std. Deviation yaitu 1,053, mean (rata-rata) 4,17 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Kategori Jawaban Responden					Devia tion	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
Y.1	2 (6,7%)	4 (13,3%)	5 (16,7%)	10 (33,3%)	9 (30%)	1,241	3,67	Baik
Y.2	1 (3,3%)	1 (3,3%)	5 (16,7%)	13 (43,3%)	10 (33,3%)	0,983	4,00	Baik
Y.3	1 (3,3%)	1 (3,3%)	2 (6,7%)	10 (33,3%)	16 (53,3%)	0,988	4,30	Baik
Y.4	1 (3,3%)	2 (6,7%)	4 (13,3%)	13 (43,3%)	10 (33,3%)	1,033	3,97	Baik
Y.5	1 (3,3%)	2 (6,7%)	2 (6,7%)	13 (43,3%)	12 (40%)	1,029	4,10	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal” pada variabel kinerja pegawai yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 10 orang (33,3%), nilai Std. Deviation yaitu 1,241, mean (rata-rata) 3,67 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak” pada variabel kinerja pegawai yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (43,3%), nilai Std. Deviation yaitu 0,983, mean (rata-rata) 4,00 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” pada variabel kinerja pegawai yang

paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 16 orang (53,3%), nilai Std. Deviation yaitu 0,988, mean (rata-rata) 4,30 dan dikategorikan baik. Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu untuk menunjukkan kualitas pribadi pegawai dalam instansi” pada variabel kinerja pegawai yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (43,3%), nilai Std. Deviation yaitu 1,033, mean (rata-rata) 3,97 dan dikategorikan baik.

Hasil jawaban responden untuk pernyataan “Sebagai pegawai, Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara individu” pada variabel kinerja pegawai yang paling dominan adalah jawaban setuju jumlah 13 orang (43,3%), nilai Std. Deviation yaitu 1,029, mean (rata-rata) 4,10 dan dikategorikan baik. Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” pada variabel kinerja pegawai yang paling dominan adalah jawaban sangat setuju jumlah 16 orang (53,3%), nilai Std. Deviation yaitu 0,988, mean (rata-rata) 4,30 dan dikategorikan baik.

E. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat dapat mengukur apa yang hendak kita ukur, dan suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai korelasi (r hitung) pada *pearson product moment*. Dalam melakukan pengujian validitas digunakan alat bantu berupa program computer yaitu *SPSS for Windows*. Apabila korelasi tiap factor tersebut positif dan $>0,5$ maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya $<0,5$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid, (Ghozali, 2016)

Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden diluar karakteristik penelitian ini. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut: dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Kriteria Tolak Ukur Nilai	Informasi
Budaya Organisasi (X ₁)	Inovasi dan pengambilan resiko	0,640	0,5	Valid
	Memperhatikan detail	0,791	0,5	Valid
	Orientasi pada hasil	0,826	0,5	Valid
	Orientasi pada orang	0,693	0,5	Valid
	Orientasi pada tim	0,726	0,5	Valid
	Keagresifan	0,727	0,5	Valid
	Stabilitas	0,736	0,5	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	Penerimaan terhadap tujuan organisasi	0,763	0,5	Valid
	Keinginan untuk bekerja keras	0,707	0,5	Valid
	Hasrat untuk bertahan menjadi bagian organisasi	0,557	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	Pekerjaan itu sendiri	0,715	0,5	Valid
	Gaji	0,602	0,5	Valid
	Promosi	0,790	0,5	Valid
	Pengawasan	0,556	0,5	Valid
	Rekan kerja	0,695	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	0,746	0,5	Valid
	Kuantitas	0,741	0,5	Valid
	Ketepatan waktu	0,672	0,5	Valid
	Efektifitas	0,774	0,5	Valid
	Kemandirian	0,864	0,5	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dari budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan

kerja dan kinerja pegawai adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Dalam melakukan perhitungan *Alpha*, digunakan alat bantu program komputer. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Tolak Ukur Nilai	Informasi
Budaya Organisasi (X_1)	0,856	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,755	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,761	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,814	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

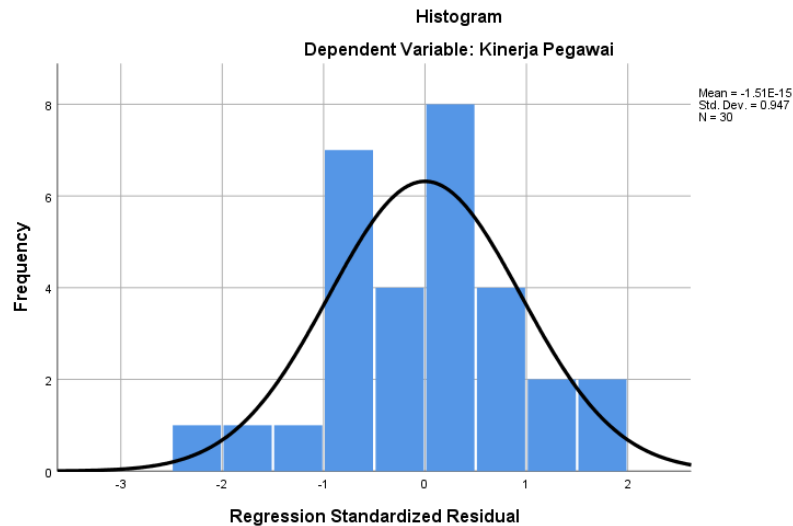
Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil penelitian yang dimuat pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai variabel pengukuran telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

F. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan

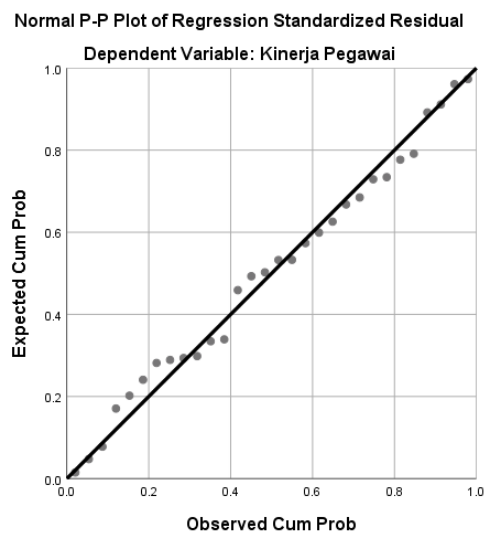
normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram *dan probability plot*. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:



Gambar 4.5. Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan pada grafik histogram, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas. Hasil uji normalitas selanjutnya akan diuji dalam bentuk grafik P-Plot berikut ini:



Gambar 4.6. Grafik Normal P-Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistic yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test* seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95681884
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.071
	Positive	.069
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,200. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi masalah multikolonieritas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terbebas dari masalah multikolonieritas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation*

Factor) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak terjadinya multikolonieritas adalah nilai toleransi $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Hasil uji asumsi multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

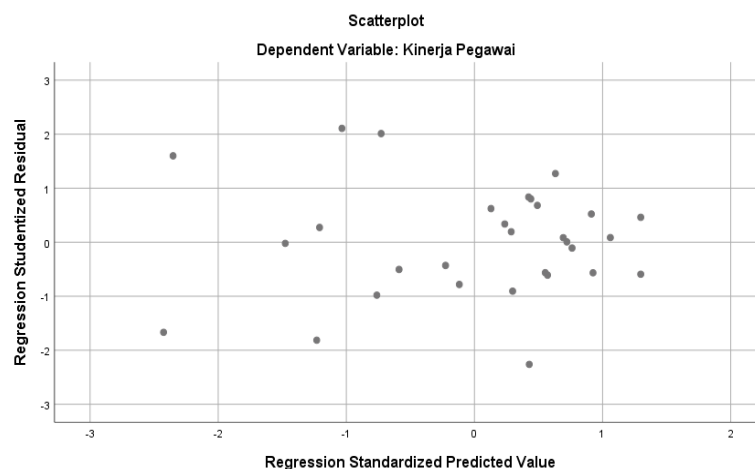
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.463	1.620			
	Budaya Organisasi	.444	.068	.613	.478	2.093
	Komitmen Organisasi	.368	.102	.271	.755	1.325
	Kepuasan Kerja	.277	.119	.237	.407	2.459

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan VIF dari budaya organisasi (X_1) sebesar ($0,478 > 0,10$) dan ($2,093 < 10$), budaya organisasi (X_2) sebesar ($0,894 > 0,10$) dan ($1,325 < 10$) dan kepuasan kerja (X_3) sebesar ($0,407 > 0,10$) dan ($2,459 < 10$). Semua nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF semuanya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.8. Grafik Scatter Plot
Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan gambar 4.8, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

G. Analisis Linier Regresi Berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Batu Tunggal Kecamatan NA IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *SPSS Versi 25.00* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.463	1.620			
	Budaya Organisasi	.444	.068	.613	.478	2.093

Komitmen Organisasi	.368	.102	.271	.755	1.325
Kepuasan Kerja	.277	.119	.237	.407	2.459

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.13 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -2,463 + 0,444 X_1 + 0,368 X_2 + 0,277 X_3 + e$$

Pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) -2,463, b1 sebesar 0,444, b2 sebesar 0,368 dan b3 sebesar 0,277 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = -2,463 + 0,444 X_1 + 0,368 X_2 + 0,277 X_3 + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa:

1. Konstanta (a) = -2,463 artinya jika variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar -2,463.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi = 0,444 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,444.
3. Koefisien regresi komitmen organisasi = 0,368 artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,368.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja = 0,277 artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,277.

H. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.463	1.620		-1.520	.141
	Budaya Organisasi	.444	.068	.613	6.504	.000
	Komitmen Organisasi	.368	.102	.271	3.619	.001
	Kepuasan Kerja	.277	.119	.237	2.324	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Nilai t tabel pada penelitian ini adalah $df = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$ dengan taraf signifikan 5% (0,05) yaitu 1,6802. untuk mengetahui hasil penelitian secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($6,504 > 2,0555$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,619 > 1,6802$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,324 > 1,6802$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kepuasan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

I. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.417	3	71.472	69.993	.000 ^b
	Residual	26.550	26	1.021		
	Total	240.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dari Tabel 4.15 membuktikan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69,993. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 30-3 (5%; 3; 27; F_{tabel} 2,96) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,96. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (69,993) $> F_{tabel}$ (2,96), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

J. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.877	1.011

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,890. Hal ini berarti 89% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya (100% - 89% = 11%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

K. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($6,504 > 2,0555$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ingsih, dkk (2021), Jusmin (2016), Suparta dan Ardana (2019), Nathania (2018), Yulian (2015) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat didalam organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Orientasi terhadap kinerja tinggi, kolaborasi yang baik, penekanan pada inovasi, pengembangan pegawai, dan etika kerja yang tinggi adalah beberapa aspek penting dari budaya organisasi tersebut. Dengan adanya budaya yang positif, pegawai didorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Selain itu, budaya organisasi juga menekankan pada pengembangan pegawai. Perusahaan ini memberikan pelatihan dan pengembangan yang kontinu kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Budaya ini menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Brown (1998) seperti yang dikutip oleh Kenneth et al., (2007) 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 organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,619 > 1,6802$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ingsih, dkk (2021), Suparta dan Ardana (2019), Nathania (2018), Yulian (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat juga cenderung lebih berkontribusi secara aktif dalam instansi. Mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Komitmen ini mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif, bekerja dengan kolaboratif, dan berpikir kritis untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam jangka panjang, hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sangat penting.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,324 > 1,6802$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya kepuasan kerja internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut Locke dalam Wijono (2015: 120), “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam jangka panjang. Pegawai memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, sehingga kurang cenderung mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini berarti perusahaan dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berpengalaman, yang dapat memberikan stabilitas dan kontinuitas tenaga kerja. Selain itu, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan berenergi. Mereka memiliki sikap yang positif dan optimis terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk melibatkan diri dalam tugastugas yang menantang, mengambil inisiatif, dan berpikir kreatif. Dalam jangka panjang, hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ingsih, dkk (2021), Jusmin (2016), Suparta dan Ardana (2019), Nathania (2018), Yulian (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk aspek-aspek

seperti gaji, kondisi kerja, kesempatan pengembangan, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (69,993) > F_{tabel} (2,96)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Menurut Prawiro Suntoro (1999), dalam buku Merry Dandian Panji mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Ketiga faktor ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat adopsi dan penerapan budaya organisasi, serta meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat komitmen organisasi dan mendorong penerapan nilai-nilai budaya organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ingsih, dkk (2021), Jusmin (2016), Suparta dan Ardana (2019), Nathania (2018), Yulian (2015) bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Instansi perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara seimbang. Manajemen perlu membangun budaya organisasi yang kuat dengan orientasi terhadap kinerja tinggi, kolaborasi, inovasi, pengembangan pegawai, dan etika kerja yang tinggi. Selain itu, perusahaan perlu memupuk komitmen organisasi yang tinggi dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi pegawai, dan memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas. Selain itu, manajemen perlu

memastikan tingkat kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan aspek-aspek seperti gaji yang adil, kondisi kerja yang nyaman, pengakuan terhadap prestasi, dan kesempatan pengembangan pribadi