

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI BUDAYA ORGANISASI,  
KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA (STUDI KASUS PADA DINAS  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BOYOLALI)**



**PROPOSAL SKRIPSI**

**Disusun Oleh:**

**Yuli Sulistyowati**

**2020020059**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

**2025**

## **A. Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia menduduki posisi yang sangat penting dan dapat dikatakan sebagai aset yang paling berharga. Perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya, karena kunci kelancaran kegiatan operasional terletak pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya paling potensial yang dapat menggerakkan roda suatu perusahaan dengan keahlian dan kemampuannya (Krisnandi & Saputra, 2021).

Hal terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mampu meningkatkan kinerja pegawai agar tetap optimal. Karena terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Jika karyawan bekerja dengan baik maka kinerja perusahaan pun meningkat. Begitu pula jika kinerja pegawai menurun maka kinerja perusahaan juga akan menurun (Ningsih, 2021). Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Ada faktor yang berasal dari dalam SDM itu sendiri dan dari luar dirinya (lingkungan). Salah satu faktor dari dalam yaitu komitmen sedangkan faktor dari luar yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota suatu organisasi, yang kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi di dalamnya. Budaya organisasi merupakan landasan dalam menyelesaikan permasalahan eksternal dan internal, pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok, kemudian ditularkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir dan memahami permasalahan organisasi. Nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi memberikan pedoman kepada individu tentang bagaimana mereka harus bertindak dan berinteraksi di lingkungan kerja. Ketika nilai-nilai tersebut selaras dengan tujuan perubahan, maka nilai-nilai tersebut dapat memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana individu harus merespons dan berpartisipasi dalam proses perubahan (Rojak, Witjaksono, & Kistyanto, 2024).

Pada hakikatnya semua organisasi mempunyai budaya, namun tidak semua budaya organisasi mempunyai kemampuan yang sama dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan pegawai. Semakin tinggi penerimaan karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat pula budaya organisasinya. Namun budaya yang kuat juga mempunyai kelemahan, yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghalangi pegawai untuk berani mencoba cara-cara baru, terutama ketika dihadapkan pada situasi yang berubah dengan cepat. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Andre & Hermanto (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Ferdian & Devita (2020) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan tingkatan keberpihakan karyawan pada organisasi dan tujuan serta keinginannya dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Ada banyak alasan mengapa pegawai bertahan pada suatu organisasi, seperti kesamaan nilai, misi, tujuan, dan kesesuaian antara keinginan pegawai dan perusahaan. Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka ia akan memberikan kontribusi terbaiknya kepada organisasi sehingga kinerjanya akan semakin tinggi.

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi dapat ditunjukkan melalui perilaku dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai yang ditunjukkan oleh perusahaan. Adanya motivasi yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan mempunyai pengaruh yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang bertahan dalam situasi apapun merupakan sikap yang menandakan telah komitmen pada perusahaan sehingga karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan produk dan jasa yang diinginkan perusahaan. Komitmen organisasi diukur dari tingkat pemikiran dan pemahaman pegawai dalam pekerjaannya (Fermayani, Harahap, & Ramadhan, 2023).

Komitmen organisasi tidak hanya berarti loyalitas pasif tetapi juga mencakup hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen maka semakin tinggi kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja pegawai. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Basem, Zulher, Yusril, & Novia, 2022). Hasil penelitian Riwukore, Marnisah & Habaora (2022) bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Suhardi, Ismilasari, & Jumawan (2021) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada hakikatnya merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Jika seorang pegawai menikmati lingkungannya, maka ia akan betah bekerja untuk menjalankan aktivitasnya dan menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam komitmen organisasi, karena karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung (Nabawi, 2019).

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta peralatan yang memadai akan membuat karyawan betah. Dengan kondisi kerja yang nyaman maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik tempat kerja seseorang mempengaruhi jam kerja dan sikap terhadap pekerjaannya (Nasir, Murfat, Basalamah, & Basalamah, 2020). Hasil penelitian Ningsih (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Nabawi (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari latar belakang ini, maka peneliti berpendapat topik ini layak untuk diteliti. Dimana peneliti melakukan analisis untuk mengetahui hubungan dan keadaan yang sebenarnya saling berdampak antara budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali?

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka permasalahan ini di batasi pada budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkup penelitian ini hanya terbatas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja dalam hal meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai alat referensi untuk penelitian yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
  - a. Memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

- b. Dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja.
- c. Sebagai alat referensi dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan penelitian ini.

## **F. Tinjauan Pustaka**

### **a. Kinerja Pegawai**

#### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2016: 9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Arestia, 2022)

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu.



## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016: 189) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

### a) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

### b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

### c) Rancangan Kerja

Rancangan kerja akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

### d) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang pegawai.

### e) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

### f) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### g) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

h) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

j) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di tempat kerja.

k) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana ia bekerja.

l) Komitmen

Keterikatan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan perusahaan.

m) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

3. Indikator-indikator Kinerja

Menurut (Nabawi, 2019) untuk menilai kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni :

a) Kualitas

Terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.

b) Kuantitas

Terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.

c) Keandalan

Terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

d) Sikap

Terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

**b. Budaya Organisasi**

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017: 75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Sedangkan menurut Krisnandi, Efendi & Sugiono (2019 : 43) budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi yang terbentuk dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut dalam memberikan reaksi terhadap lingkungan di sekitarnya

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya (Andre & Hermanto, 2021).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, kebiasaan dan nilai-nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi yang mempengaruhi cara anggota organisasi dalam bertindak.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

a) *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan perilaku yang Diamati

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati.

b) *Norms* (Norma)

Yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

c) *Dominant values* (Nilai Dominan)

Yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

d) *Philosophy* (Filosofi)

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

e) *Organization climate* (Iklim Organisasi)

Yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

### 3. Indikator-indikator Budaya Organisasi

Menurut (Rivai, 2020) indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a) Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauhmana karyawan diorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

b) Perhatian

Sejauhmana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian.

c) Orientasi hasil

Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan.

d) Orientasi orang

Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

e) Orientasi tim

Sejauhmana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim.

f) Keagresifan

sejauhmana pegawai tersebut agresif dan kompetitif dalam bekerja.

#### **c. Komitmen**

##### 1. Pengertian Komitmen

Menurut Wibowo (2017: 431) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai

bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Priansa (2017: 109) komitmen organisasi ialah identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan yang menjadi tempat pengabdianannya dalam bekerja.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap bersedia setia pada organisasi untuk mencapai manfaat bagi organisasi (Riwukore, Marnisah, & Habaora, 2022).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap dan perilaku loyal seorang pegawai kepada suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2016: 221) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dapat berasal dari internal karyawan ataupun kondisi eksternal perusahaan. Komponen internal dan eksternal tersebut sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi itu sendiri.

Faktor-faktor tersebut meliputi :

### a) Faktor logis

Pegawai akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan menghasilkan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

b) Faktor lingkungan

Pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

c) Faktor harapan

Pegawai memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui system yang terbuka dan transparan.

d) Faktor iklim emosional

Pegawai merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

3. Indikator-indikator Komitmen

Menurut (Astuti, 2022) indikator komitmen adalah sebagai berikut:

a) *Affective commitment*

Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri.

*b) Continuance commitment*

Didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.

*c) Normative Commitment*

Didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

**d. Lingkungan Kerja**

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 65) lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan seperti kondisi AC yang baik, cahaya yang cukup, dan sebagainya.

Sukanto & Indryo (2018: 151) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh (Nabawi, 2019).



Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 66) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja fisik :

- a) Rencana ruang kerja;
- b) Rancangan pekerjaan;
- c) Kondisi lingkungan;
- d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.

Lingkungan psikis :

- a) Pekerjaan yang berlebihan;
- b) Sistem pengawasan yang buruk;
- c) Frustrasi;
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk;
- e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

## 3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Ningsih, 2021) indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Lingkungan fisik mencakup :

- a) Kebisingan;
- b) Penerangan;

- c) Suhu udara ruangan;
- d) Fasilitas;
- e) Layout.

Lingkungan non fisik mencakup :

- a) Hubungan rekan kerja;
- b) Hubungan atasan dan bawahan;
- c) Budaya perusahaan;
- d) Kebijakan perusahaan.

### G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ada beberapa yang menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beberapa referensi penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

**Tabel**  
**Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Temuan
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Rivai, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 60 responden.</li> <li>3. Teknik sampling sensus/jenuh.</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linier berganda.</li> </ol>	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 78 responden.</li> <li>3. Teknik sampling jenuh</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linier berganda.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Knowledge management berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

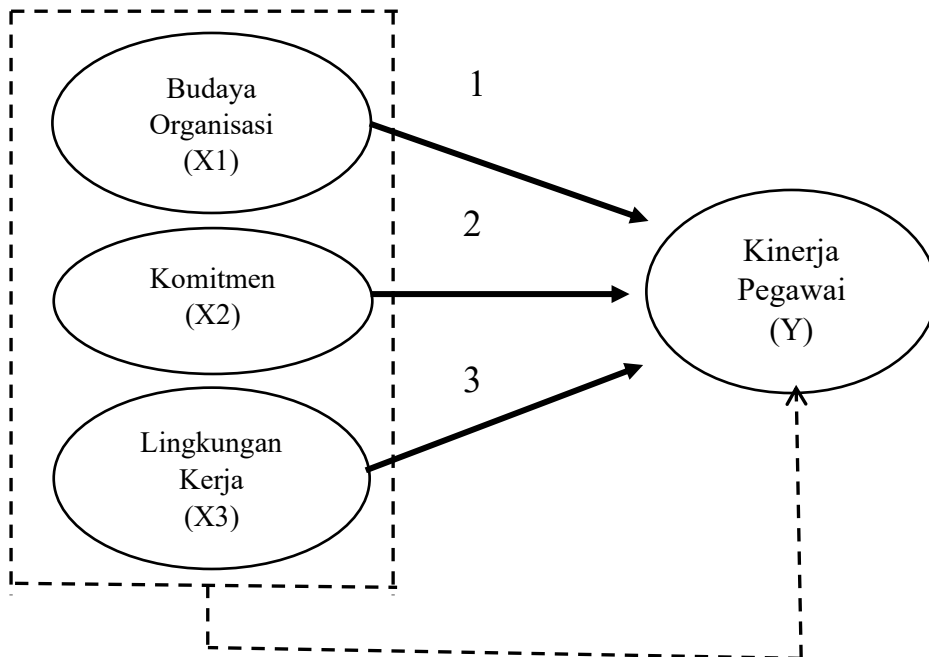
	(Ferdian & Devita, 2020)		3. Budaya organisasi dan knowledge management berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima  (Andre & Hermanto, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sample berjumlah 60 responden.</li> <li>3. Teknik sampling sensus/jenuh.</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linier berganda.</li> </ol>	Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  (Astuti, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi berjumlah 71 orang</li> <li>3. Sampel berjumlah 60 responden</li> <li>4. Teknik slovin</li> <li>5. Analisis data dengan regresi linier berganda.</li> </ol>	Komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan  (Suhardi, Ismilasari, & Jumawan, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 35 responden.</li> <li>3. Teknik sampling sensus</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linier berganda.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
6	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerbang Duabelas  (Arestia, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 32 responden.</li> <li>3. Teknik sampling sensus/ jenuh</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linier berganda.</li> </ol>	Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 87 orang</li> </ol>	Kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	(Fermayani, Harahap, & Ramadhan, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Teknik sampling <i>sensus/jenuh</i></li> <li>4. Analisis data dengan regresi linier berganda.</li> </ol>	
8	<p>Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara)</p> <p>(Ningsih, 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 45 responden</li> <li>3. Teknik sampling jenuh</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linier berganda</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>2. Stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
9	<p>Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(Krisnandi &amp; Saputra, 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 106 responden</li> <li>3. Teknik sampling <i>simple random sampling</i></li> <li>4. Analisis data dengan regresi linear berganda.</li> </ol>	<p>Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
10	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>(Nabawi, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 81 responden</li> <li>3. Teknik sampling jenuh</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linear berganda</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
11	<p><i>The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance</i></p> <p>(Rojak, Witjaksono, &amp; Kistyanto, 2024)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi berjumlah</li> <li>3. Sampel berjumlah 120 responden.</li> <li>4. Teknik sampling <i>purposive sampling</i></li> <li>5. Analisis data dengan regresi linear berganda</li> </ol>	<p>Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

12	<p><i>Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline, Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government</i></p> <p>(Riwukore, Marnisah, &amp; Habaora, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi berjumlah 1034 orang.</li> <li>3. Sampel berjumlah 288 responden.</li> <li>4. Teknik sampling <i>Proporsional Stratified Random Sampling</i> dan teknik Slovin</li> <li>5. Analisis data dengan regresi linear berganda.</li> </ol>	<p>Disiplin, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
13	<p><i>Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang</i></p> <p>(Basem, Zulher, Yusril, &amp; Novia, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 31 responden</li> <li>3. Teknik sampling jenuh</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linear berganda.</li> </ol>	<p>Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
14	<p><i>The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance</i></p> <p>(Zaeni, Arfah, &amp; Semmaila, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 134 responden.</li> <li>3. Teknik sampling sensus</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linear berganda.</li> </ol>	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
15	<p><i>An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance</i></p> <p>(Nasir, Murfat, Basalamah, &amp; Basalamah, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 45 responden.</li> <li>3. Teknik sampling sensus</li> <li>4. Analisis data dengan regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.</li> </ol>	<p>Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

## H. Kerangka Penelitian

Keterkaitan antar variable dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

1. Rivai, 2020; Andre & Hermanto, 2021; Rojak, Witjaksono & Kistyanto, 2024; Ferdian & Devita, 2020.
2. Fermayani, Harahap & Ramadhan, 2023; Basem *et al.*, 2022; Riwukore, Marnisah & Habaora, 2022; Suhardi, Ismilasari & Jumawan, 2021.
3. Krisnandi & Saputra, 202; Nasir *et al.*, 2020; Ningsih, 2021; Nabawi, 2019.

## I. Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.

Andre & Hermanto (2021) mengatakan budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya (Andre & Hermanto, 2021).

Hasil penelitian Rivai (2020) dan Rojak, Witjaksono, & Kistyanto (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Ferdian & Devita (2020) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

**H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.**

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.

Menurut Riwukore, Marnisah & Habaora (2022) komitmen organisasi adalah suatu sikap bersedia setia pada organisasi untuk mencapai manfaat bagi organisasi.

Komitmen organisasi tidak hanya berarti loyalitas pasif tetapi juga mencakup hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen maka semakin tinggi kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja pegawai. Hasil penelitian Fermayani, Harahap & Ramadhan (2023) dan Basem, *et al.* (2022) bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Suhardi, Ismilasari & Jumawan (2021) yang mengatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.**

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.

Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

Hasil penelitian Ningsih (2021) dan Nasir, *et al.* (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Nabawi (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

**H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.**

**J. Metodologi Penelitian**

**a. Desain Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,



pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian, penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.

## **b. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali yang berlokasi di Komplek Perkantoran Terpadu, Jalan Ahmad Yani, Kemiri, Kec. Mojosongo, Kab. Boyolali, Jawa Tengah, Indonesia.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan, yaitu sejak bulan Januari – Februari 2025.

## **c. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2020: 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali yang berjumlah 60 orang.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2020: 127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Namun apabila subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2019).

Dikarenakan populasi kurang dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali yaitu sebanyak 60 orang responden.

## **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, menurut Sugiyono (2020: 133) teknik *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

### **d. Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Menurut Danang Sunyoto (2016: 21) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus”.

Data diperoleh melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

## 2. Data sekunder

Menurut Danang Sunyoto (2016: 21) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan obyek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik.

Data diperoleh secara tidak langsung, yaitu dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian.

### e. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2020: 68) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel).

Variabel ini melibatkan empat variabel yaitu budaya organisasi, komitmen dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### f. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020: 104) teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan

teknik pengumpulan data yang sesuai akan menghasilkan proses analisis data yang standar. Pengambilan data yang tidak sesuai akan menyebabkan data yang diambil tidak sesuai standar yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Wawancara yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung antara peneliti dengan responden untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.

2. Observasi

Observasi yaitu sebuah metode pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, biasanya berupa fenomena, proses kerja, perilaku manusia, dan gejala alam.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat atau menilai data-data historis/masa lalu.

4. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti.

Pengukuran responden terhadap pernyataan dengan skor berikut:

**Tabel**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019:147)

#### 5. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

#### g. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019: 221), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

**Tabel**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Kisi-Kisi Instrumen</b>
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Kandalan 4) Sikap  (Nabawi, 2019)	1. Standar kualitas kerja yang ditetapkan dapat di capai dengan baik dan optimal. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

	jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu.		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Tingkat kuantitas kerja yang di capai sudah sangat maksimal.</li> <li>4. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif.</li> <li>5. Selalu bekerja dengan teliti.</li> <li>6. Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP yang ada.</li> <li>7. Mampu mentaati seluruh tata tertib perusahaan.</li> <li>8. Mangerjakan semua tugas secara mandiri dan dapat bekerjasama dengan tim.</li> </ol>
Budaya Organisasi (X1)	Sebuah keyakinan, sikap, kebiasaan dan nilai-nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi yang mempengaruhi cara anggota organisasi dalam bertindak.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>2) Perhatian</li> <li>3) Orientasi hasil</li> <li>4) Orientasi orang</li> <li>5) Orientasi tim</li> <li>6) Keagresifan</li> </ol> <p>(Rivai, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai dituntut untuk berfikir inovatif dan berani dalam mengambil keputusan.</li> <li>2. Memperhatikan detail sekecil apapun sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.</li> <li>3. Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja pegawai.</li> <li>4. Perusahaan tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawainya.</li> <li>5. Pegawai dapat bekerjasama dengan tim.</li> <li>6. Jika timbul masalah diorganisasi selalu diselesaikan bersama.</li> <li>7. Perusahaan memberikan peluang sebagai inisiatif individu.</li> </ol>

			8. Dapat merespon dengan cepat mengenai masalah yang terjadi dalam pekerjaan.
Komitmen (X2)	Komitmen adalah sikap dan perilaku loyal seorang pegawai kepada suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.	<p>1) <i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)</p> <p>2) <i>Continuance Commitment</i> (Komitmen berkelanjutan )</p> <p>3) <i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)</p> <p>(Astuti, 2022)</p>	<p>1. Pegawai senang menghabiskan karir di perusahaan.</p> <p>2. Pegawai merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahannya juga.</p> <p>3. Pegawai sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.</p> <p>4. Merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan.</p> <p>5. Pegawai merasa dirugikan apabila meninggalkan perusahaan.</p> <p>6. Pegawai sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan yang sekarang.</p> <p>7. Pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan.</p> <p>8. Pegawai merasa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan.</p>
Lingkungan Kerja (X3)	Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat	<p>1) Kebisingan</p> <p>2) Penerangan</p> <p>3) Suhu udara ruangan</p> <p>4) Fasilitas</p>	<p>1. Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.</p> <p>2. Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai</p>

	mempengaruhi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.	5) Layout 6) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan 7) Budaya perusahaan 8) Kebijakan perusahaan.  (Ningsih, 2021)	dengan kebutuhan. 3. Sirkulasi udara ditempat kerja sudah sesuai. 4. Fasilitas yang disediakan telah sesuai dengan pekerjaan. 5. Penataan ruang di tempat kerja sudah cukup baik. 6. Hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja cukup baik. 7. Dapat bekerja sama dengan setiap rekan kerja. 8. Adanya kesempatan kenaikan jabatan atau promosi sesuai dengan kinerja yang dihasilkan
--	---	---	---

#### **h. Uji Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2020: 156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.



### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:175) “Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti”. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut Sugiyono (2021: 246) sebagai berikut:

Rumus korelasi product moment :

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah Responden

$\sum X$  = Jumlah skor X

$\sum Y$  = Jumlah skor Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

$(\sum X)^2 =$  Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2 =$  Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

**b) Uji Reabilitas**

Menurut Sugiyono (2020: 185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode Cronbach Alpha, yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus spearman brown. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer SPSS dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \alpha t^2}{\alpha t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$n$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \alpha t^2$  = Jumlah varian skor tiap-tiap butir

$\alpha t^2$  = Varian total

## **i. Rencana Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137).

#### **a) Uji Normalitas**

Uji Normalitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. (Sugiyono, 2021: 234).

Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan *test of normality kolmogrov smirnov* yang terdapat dalam program SPSS. Pengujian dapat dilakukan dengan metode grafik normal *probability plots* dalam program SPSS.

Menurut Singgih (2017: 322) Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b) Uji Multikolonieritas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018: 107). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai  $VIF < 10$  dan angka  $tolerance > 0,1$ . Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai  $tolerance < 0,1$ , maka terjadi gejala multikolinearitas.

#### **c) Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Duli (2019: 122) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika

varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> \alpha = 0.05$ , kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< \alpha = 0.05$ , kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018: 95). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi X1

b2 = Koefisien Regresi X2

$b_3$  = Koefisien Regresi  $X_3$

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Komitmen

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$e$  = Standard Error

### 3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 98). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi > 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

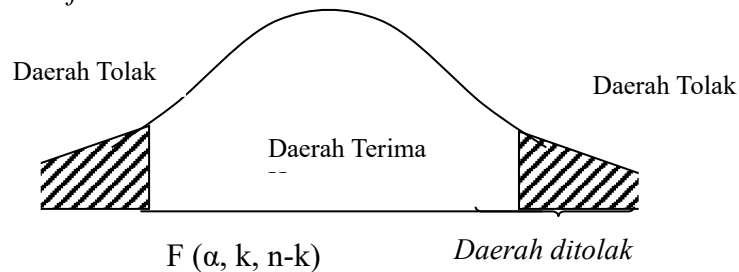
#### 1) Menentukan formulasi $H_0$ dan $H_a$

Jika  $H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) komitmen ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali.

Jika  $H_a$  :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) komitmen ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan  
Kabupaten Boyolali.

- 2) Menentukan *level of signifikan* ( $\alpha$ ).
- 3) *Rule of the test*



**Gambar III. 1**  
**Kurva Normal Uji F**

Ho diterima :  $F_{hitung} \leq F_{tabel}(\alpha, k, n-k)$

Ho ditolak :  $F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha, k, n-k)$

- 4) Menghitung nilai F

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

K = jumlah parameter yang diestimasi termasuk *intercept*

n = jumlah pengamat

$R^2$  = koefisien determinasi

- 5) Keputusan

Ho diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ha ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

#### 4. Uji Hipotesa (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018:

98). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

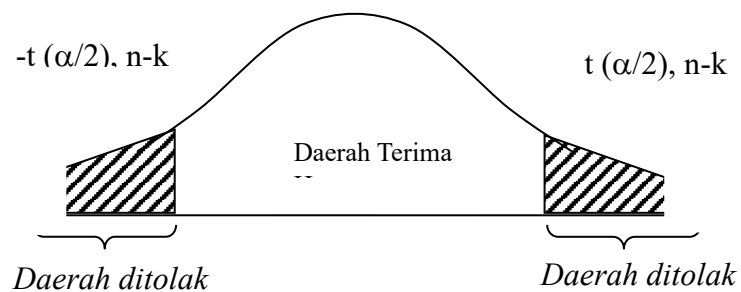
1) Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

Jika  $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen budaya organisasi (X1) komitmen (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Jika  $H_a : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen budaya organisasi (X1) komitmen (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

2) Menentukan *level of signifikan* ( $\alpha$ )

3) *Rule of the test*



**Gambar III. 2**  
**Kurva Normal Uji t**

$H_0$  diterima :  $-t(\alpha/2, n-k) \leq t \leq t(\alpha/2, n-k)$

$H_0$  ditolak :  $t < -t(\alpha/2, n-k)$  atau  $t > t(\alpha/2, n-k)$



4) Menghitung nilai t

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi

$\beta$  = slop garis regresi

$S_b$  = standart error

5) Keputusan penguji

- a)  $H_0$  diterima berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b)  $H_0$  ditolak berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai adjusted  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 97).

Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi maka menurut Ghozali (2018:333) dapat dilihat dari nilai *Nagelkerke R Square* pada hasil olah data statistik menggunakan SPSS, karena nilai tersebut

diinterpretasikan seperti  $R^2$  pada multiple regression. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak diantara 0 dan 1 atau diantara 0% sampai dengan 100%. Sebaliknya jika  $R^2 = 0$ , model tadi tidak menjelaskan sedikitpun pengaruh variasi variabel X terhadap Y.

- 1) Jika  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, maka menunjukkan adanya pengaruh positif dan korelasi antara variabel yang diuji sangat kuat.
- 2) Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variable-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika  $R^2 = -1$  atau mendekati -1, maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi antara variable-variabel yang diuji lemah.
- 3) Jika  $R^2 = 0$  atau mendakati 0, maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Konsep dan Indikator (Djanurkoening (ed.); Ke 1)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 3(2).
- Arestia, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gerbang Duabelas. *JURNAL DIMENSI*, 3(2), 314-323.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL JAMAN: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 5(3), 56-68.
- Basem, Z., Zulher, Yusril, M., & Novia, D. P. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. *International Journal Publishing INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 11-22.
- Duli, N. (2019)). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. . Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187-193.
- Fermayani, R., Harahap, R. R., & Ramadhan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*, 6(2), 192-200.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-24.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: IPU-Unas.: Jakarta: IPU-Unas.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 65-75.
- Ningsih, F. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Studi Kasus Pada Delivery Center Surabaya Utara). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(5), 1-21.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 213-223.
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline, Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(1), 76-99.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba.
- Rojak, J. A., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 977-990.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Singgih, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, A., Ismilasari, & Jumawan, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1117-1124.
- Sukanto, R., & Indriyo, G. (2018). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zaeni, N., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 4(6), 161-173.