

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MAKASSAR**

Disusun Oleh:

ZULKIFLI R

NIM: 4519012080



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Nama Mahasiswa : Zulkifli R

Stambuk/NIM : 4519012080

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

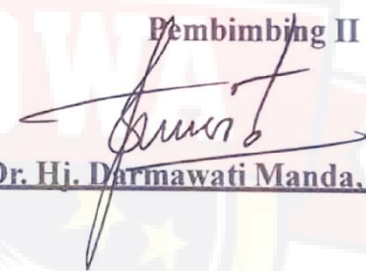
Program Studi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Telah disetujui :

Pembimbing I


H. M. Idris, SE., M.Si

Pembimbing II


Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si


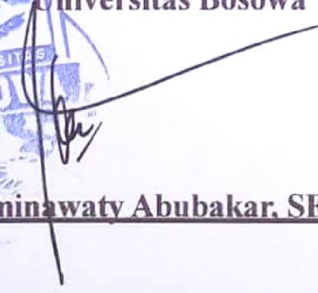
Mengetahui Dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Universitas Bosowa

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M

Manajemen

Ahmad Jurmarding, SE., M.M

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulkifli R

NIM : 4519012080

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Judul : Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 10 Maret 2023

Mahasiswa yang bersangkutan


Zulkifli R

4519012080

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT berkat Rahmat dan Ridho-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar”.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa tahun 2023. Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, yaitu kepada:

1. Puji dan syukur kehadiran Allah Swt, karena berkat rahmat dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Kedua orang tua penulis, Abd Rahman dan Linda yang telah memotivasi penulis untuk selalu maju dan selalu mendokan penulis disetiap langkah. Penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga untuk Mama dan Papa tercinta yang selalu sabar dan memberikan nasihat terbaik serta mendoakan dengan sungguh – sungguh demi kesuksesan penulis.
3. Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST.,M.Si.
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah mengajarkan banyak ilmu yang baik bagi penulis selama menempuh Pendidikan
5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah memberikan arahan dengan sangat sabar dan baik, serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini.

6. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen yang selalu membantu dan memberi masukan kepada penulis. Terima kasih banyak atas waktu, ilmu, dan saran.
7. Bapak H.M. Idris, SE.,M.Si selaku pembimbing skripsi penulis yang memberikan kritik, saran, waktu dan masukan dalam membimbing penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk berdiskusi dan memberikan masukan maupun koreksi dalam skripsi ini.
8. Ibu Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si_Si selaku pembimbing skripsi penulis yang telah memberikan kritik, saran, waktu dan masukan dalam membimbing penyusunan skripsi ini.
9. Lembaga kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah berpartisipasi memberi Ide untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang telah memberikan izin riset kepada penulis.
11. Saudara-saudari tersayang penulis yang telah membantu dan selalu memberi penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang tiada hingga.
12. Dan seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih yang tiada hingga.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan tersebut mendapat berkat dari Tuhan Yang Maha Esa, penulis menyadari bahwa skripsi ini meskipun telah disusun dengan usaha semaksimal mungkin bukan hal yang mustahil bila terdapat kekurangan-kekurangan serta masih jauh dari kata

sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati akan menerima setiap kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Akhir kata penulis berharap semoga dengan terselesainya laporan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Tuhan memberkati kita semua, amin.

Makassar, 24 Mei 2023

Penulis,

Zulkifli R

4519012080



ABSTRAK

ZULKIFLI R. Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. (Dibimbing oleh M Idris dan Darmawati Manda).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis (Uji hipotesis secara Simultan, parsial dan determinasi).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Komitmen kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t sebesar $2,949 > \text{nilai } t \text{ tabel yaitu } 2,048$ dan nilai sig yaitu $0,006 < 0,05$. 2). Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut di buktikan dari hasil uji t sebesar $0,867 < \text{nilai } t \text{ tabel yaitu } 2,048$ dan nilai sig yaitu $0,394 > 0,05$. 3) hasil uji f sebesar $17,411 > \text{nilai } F \text{ tabel yaitu } 3,34$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya jika budaya organisasi dan komitmen kerja secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

Kata Kunci: Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ZULKIFLI R. The Influence of Work Commitment and Organizational Culture on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Makassar Branch. (Supervised by M Idris and Darmawati Manda).

The purpose of this study was to determine the effect of work commitment and organizational culture on employee performance at the Makassar Branch Employment BPJS. The sample in this study were permanent employees of the Social Security Administrative Body for Employment at the Makassar Branch Office, totaling 31 people. Data collection techniques in this study by distributing questionnaires. Data analysis techniques using multiple linear regression, hypothesis testing (simultaneous hypothesis testing, partial and determination).

The results of this research show that 1). Work commitment has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of the t test of 2.949 > the t table value of 2.048 and the sig value of 0.006 < 0.05. 2). Organizational culture has no effect on employee performance, this is proven by the results of the t test of 0.867 < n/value of t table, namely 2.048 and | n sig value, namely 0.394 > 0.05. 3) the f test result is 17.411 > n/F table value, namely 3.34 and n/sig value, namely 0.000 < 0.05. This means that organizational culture and work commitment together will affect the employee performance of BPJS Employment/n Makassar Branch.

Keywords: *The Effect of Work Commitment and Organizational Culture on Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan	6
D. Manfaat.....	6
E. Lingkup Penelitian	7
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II.....	9
A. Perspektif Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis.....	28
BAB III.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel	29
D. Instrumen Penelitian.....	31
E. Variabel Penelitian	31

F. Jenis dan Sumber Data	31
G. Teknik Pengumpulan Data.....	32
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Modek Skala Likert.....	34
H. Teknik Analisis Data.....	34
Keterangan.....	35
$H_0 : \beta_1=0$	37
$H_a : \beta_1 < 0$ atau $\beta_1 > 0$	37
I. Defenisi Operasional	38
J. Jadwal Penelitian.....	40
BAB IV	41
A. Gambaran Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	41
B. Hasil Penelitian.....	49
C. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN 10. LOKASI PENELITIAN	95
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Logo BPJS Ketenagakerjaan	43
Gambar4.2 Struktur Orgnisani BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar	46
Gambar 4.3 Grafik Histogram.....	61
Gambar 4.4 Grafik Scater Plot	61

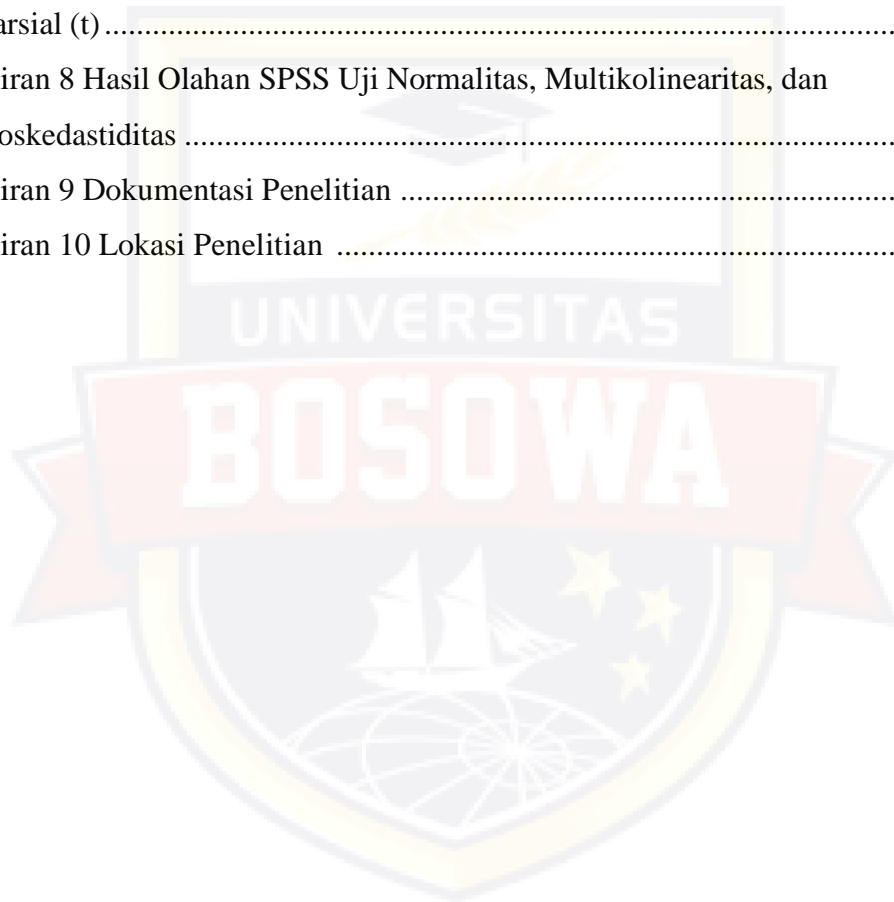


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Modek Skala Likert	33
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	39
Tabel 4.1 Karasterstik Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karasterstik Usia	50
Tabel 4.3 Karasterstik Pendidikan	51
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Komitmen Kerja (X1)	52
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)	54
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja karyawan (Y)	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validasi	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalis	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastiditas	63
Tabel 4.12 Persamaan Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (uji t)	66
Tabel 4.15 Hasil Uji F Simultan	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian	75
Lampiran 2 Balasan Surat Penelitian	76
Lampiran 3 Kuesioner	77
Lampiran 4 Data Identitas Responden	81
Lampiran 5 Hasil Olahan SPSS Uji Validitas dan Reabilitas	82
Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian	88
Lampiran 7 Hasil Olahan SPSS Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Parsial (t)	91
Lampiran 8 Hasil Olahan SPSS Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastiditas	93
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian	95
Lampiran 10 Lokasi Penelitian	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya bahwa setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan terhadap pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha dan perusahaan menginginkan terciptanya komitmen organisasi yang baik dalam perusahaannya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan paling menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk

meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi, Menurut Khair (2017) .

Edowai, R., Abubakar, H., & Mane, A. (2020) Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin

bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Wijaya, 2013).

Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar Jl.Urip Sumoharjo merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 5 (lima) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian(JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP), serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU. No 24 Tahun 2011. Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Komitmen kerja dan Budaya organisasi yang tumbuh dalam BPJS semestinya dapat meningkatkan komitmen karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Namun bentuk komitmen yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi, Karena

mereka yang lebih berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih siap melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi. Kolaborasi antara budaya organisasi dan komitmen diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya didalam mencapai tujuan. Lestari, perusahaannya yakni menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Didalam usaha pencapaian tujuannya tersebut BPJS Ketenagakerjaan harus terus mengelola manajemennya secara terorganisir tanpa harus menghilangkan fungsinya sebagai Badan Milik Negara. BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa dukungan karyawannya merupakan hal terpenting untuk terus maju terdepan sebagai badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan. Untuk itu BPJS Ketenagakerjaan telah menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) sesuai apa yang telah menjadi keputusan Menteri BUMN, yang dimana apabila prinsip GCG ini ditetapkan dalam jangka panjang diyakini dapat meningkatkan nilai perusahaandalam bentuk kinerja yang tinggi serta citra perusahaan yang baik. Karenanya BPJS Ketenagakerjaan berupaya agar prinsip-prinsip GCG ini dapat menjadi nilai- nilai budaya perusahaan untuk diamalkan pada aktivitas kerja

sahari-harinya. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan sudah mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dengan baik. sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenakerjaan. Objek penelitian ini adalah karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar, dahulu perusahaan ini dikenal sebagai Kantor Jamsostek tetapi sekarang berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Lingkungan kerja karyawan akan sangat dibutuhkan dalam perusahaan guna mencapai tujuan. Jika faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh langsung terhadap proses produksi yang akhirnya menyebabkan kinerja karyawan akan menurun. Mengingat betapa pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi pendorong dan motivasi penulis untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen kerja secara signifikan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan cabang Makassar ?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan cabang Makassar ?
3. Apakah komitmen kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan cabang Makassar?

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan cabang Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan cabang Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenagakerjaan cabang Makassar.

D. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu, efek teoritis dan efek praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti sejenis yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Kajian ini diharapkan dapat memperluas dan mengembangkan pemahaman, pengetahuan, pemikiran dan informasi khususnya tentang dampak komitmen kerja

dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi untuk memberikan gambaran mengenai dampak komitmen kerja dan budaya organisasi. Kita bisa berinovasi dalam pengembangan kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya.
- b) Kami berharap pembaca dan penulis dapat mengambil manfaat dari hasil *survey* ini sebagai informasi yang akan meningkatkan pemahaman tentang komitmen kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian yang di lakukan yakni dengan melakukan survei kepada pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar, peneliti ini mencakup Komitmen kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah secara garis besar penyusunan skripsi ini maka penulis membagi ke dalam 5 (lima) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan pendahuluan, penulis menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu: Komitmen kerja dan Budaya organisasi Hipotesis dan Variabel Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang dipakai oleh peneliti, sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data dan pengecekan keabsahan serta tahap – tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi gambaran umum perusahaan lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian penulis

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perspektif Teori

1. Komitmen Kerja

a. Pengertian komitmen kerja

Menurut *sopiah (2008)* Komitmen kerja merupakan makna lain dari komitmen organisasi, Mowday mengemukakan bahwa komitmen kerja yaitu rekognisi dan ikut serta karyawan secara signifikan dalam perusahaan tertentu. *Stephen p. Robbins and Timothy A. Judge (2008)* Komitmen kerja merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan tertentu. *Byron (2010)* mendefinisikan bahwa komitmen kerja ialah ciri khas individu yakni mampu dipercaya dan diandalkan. *Mathis dan Jackson* menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki komitmen pada perusahaan, kemungkinan para karyawan dapat bekerja lebih produktif (2001).

Glaser, B., & Strauss, A ., Hakikat komitmen kerja yaitu berasal dari bahasa latin yakni *commit*, memiliki arti bertanggungjawab dan menepati janji. Ketika individu berkomitmen, itu artinya individu menetapkan pada dirinya sendiri

untuk melaksanakan seluruh aktivitas dan bersedia untuk bertanggungjawab. Komitmen kerja menjadi komponen mendasar bagi setiap individu dalam dunia kerja. Apabila komitmen kerja tidak tumbuh dan diterapkan dalam diri individu, maka tugas dan pekerjaan yang diberikan sulit untuk diselesaikan secara maksimal. Berkomitmen artinya secara sadar individu sanggup menerima konsekuensi atas perbuatan yang telah diambil oleh seseorang. Individu yang sudah berkomitmen, selalu yakin dalam mengambil tindakan juga bertanggungjawab terhadap keputusan yang diambil. Komitmen mampu membuat diri individu memiliki tekad untuk melaksanakan suatu hal apapun yang lebih baik dari sebelumnya. Glasser mengemukakan bahwa individu yang mempunyai komitmen pada tugas dan pekerjaan yang diberikan, biasanya mengindikasikan loyalitas dan bersikap profesional. Loyalitas tinggi, ditunjukkan oleh: kesetiaan, kepatuhan, sikap hormat, dan sikap disiplin tinggi.

b. Aspek-aspek dalam komitmen kerja

Ada 3 aspek komitmen kerja, yakni:

1) Komitmen Afektif

Mayer dan allen (1990 63(1): 1-18) Dimensi ini menjelaskan mengenai perasaan emosional juga berbagai keyakinan dari karyawan pada peraturan, nilai, visi misi perusahaan, perasaan menjadi bagian dan perasaan dilibatkan

pada suatu perusahaan. Komitmen afektif ditunjukkan pada tindakan karyawan pada perusahaannya, misal seperti persamaan tujuan dan nilai individu dengan tujuan dan nilai yang ada di perusahaan, penerimaan pada segala ketentuan perusahaan, juga karyawan mempunyai rasa bangga menjadi bagian dari suatu perusahaan. Sedangkan menurut *Allen dan Mayer* pada dimensi komitmen afektif mampu memunculkan rasa intim menjadi keluarga besar pada suatu perusahaan juga ikut serta karyawan dalam bekerja lebih konsisten dan mendalam.

Srimulyani (2009) Nilai dan tujuan yang sama dari setiap karyawan terhadap perusahaan akan memunculkan sikap loyal karyawan dengan merencanakan setiap hal untuk terwujudnya visi misi perusahaan. Ketika karyawan mempunyai komitmen afektif, karyawan akan menganggap bahwa perusahaan akan menyediakan kenyamanan dan keamanan, sebab karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan perusahaan. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan oleh *Srimulyani*, yakni bahwa karyawan dengan komitmen afektif akan memiliki perasaan lebih dekat dengan perusahaan tempat karyawan bekerja, sehingga karyawan lebih terdorong untuk lebih bersemangat dan lebih maksimal dengan berkontribusi untuk kemajuan perusahaan.

2) Komitmen Berkelanjutan

Dimensi ini erat kaitannya dengan nilai ekonomis yang diperoleh karyawan, yang artinya bahwa karyawan memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaan sebab memperoleh berbagai keuntungan tertentu dibandingkan karyawan berpindah ke perusahaan lain. Dimensi ini, terbentuk sebab gaji/ imbalan yang telah dipersiapkan perusahaan dinilai cukup. Pada dimensi ini, suatu sebab karyawan tetap bertahan yaitu sebab karyawan itu merasa butuh dengan imbalan dari perusahaan. Sri Mulyani memaparkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan tinggi, akan memutuskan untuk tetap bertahan dan tetap menjaga hubungannya dengan perusahaan. Hal itu terjadi sebab karyawan mempunyai kebutuhan yang tidak terbatas. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen berkelanjutan rendah bisa berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan, keadaan itu bisa terjadi jika karyawan memiliki perasaan bahwa hasil yang didapatkan kurang sesuai dengan dirinya. *Allen dan Mayer 1990 63(1): 1-18* menjelaskan bahwa komitmen berkelanjutan merupakan suatu kondisi karyawan yang membutuhkan (need) guna melaksanakan suatu tindakan pada Perusahaan.

3) Komitmen Normatif

Kurniawan (2015) Pada dimensi ini, ada kaitannya dengan rasa ingin pada karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan demi berbagai alasan yang etis dan bermoral. Greenberg menjelaskan bahwa pada dimensi ini, komitmen berasal dari perasaan karyawan yang wajib untuk selalu bertahan di perusahaan melebihi karyawan lain. Karyawan dengan posisi dimensi ini, akan berusaha bertahan pada perusahaan juga berusaha dengan maksimal mengupayakan untuk memajukan dan mencapai visi misi perusahaan. Apabila dibandingkan dengan karyawan lain, karyawan dengan komitmen normatif akan memiliki perasaan bertanggungjawab yang lebih besar guna melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan Srimulyani yang mengatakan bahwasannya karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi akan lebih bertanggungjawab dengan pekerjaan yang diberikan, teman kerja, ataupun sistem manajemen. Hal itu ada sebab karyawan mempunyai perasaan berkewajiban untuk membalas suatu hal yang telah diberikan perusahaan pada karyawan, sehingga karyawan berusaha untuk bersikap loyal pada Perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja

Atkinson dan Hill (*dalam Dewi, 2008*) memiliki pendapat bahwa faktor faktor yang mempengaruhi komitmen kerja di

perusahaan, yaitu:

- 1) Pendapatan finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, serta fasilitas- fasilitas lain yang diberikan perusahaan. Karyawan yang merasa adanya jaminan kesejahteraan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan akan lebih giat bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.
- 2) Pendapatan finansial dari kelompok kerja, yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja karyawan tiap bulan. Karyawan merasa di perhatikan oleh perusahaan dengan imbalan yang sesuai dengan kerja keras dari karyawan.
- 3) Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan, yaitu faktor fisik lingkungan atau segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan menghadirkan suasana nyaman dalam menjalankan rutinitas sehari-hari. Karyawan merasa betah dan akan lebih berkomitmen dengan tempat kerjanya.
- 4) Otonomi, yaitu di mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan substansial bagi pekerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan menumbuhkan sikap

tanggung jawab dan merasa perusahaan telah mempercayakan pekerjaan kepada karyawan, dengan demikian menghadirkan hubungan yang positif antara keduanya, dan ini yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

- 5) Prestise kerja, yaitu posisi status sosial ekonomi yang disajikan oleh suatu jenis pekerjaan pada pekerjaannya yang akan dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan.
- 6) Variasi ketrampilan, yaitu tingkat tuntutan akan keragaman aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 7) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi, kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri dan potensi lewat pekerjaan.
- 8) Kesempatan yang berafiliasi, yaitu kesempatan untuk berinteraksi sosial baik antar karyawan, karyawan-pimpinan, atau dengan orang lain. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat membantu karyawan untuk berusaha mengatasi permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.
- 9) Status simbol, yaitu segala sesuatu yang ada pada perusahaan tempat karyawan bekerja yang sifatnya nyata dan khusus, sehingga dapat menciptakan perasaan bangga pada diri karyawan.
- 10) Waktu kerja, yaitu pengaturan kerja yang baik dan sesuai

dengan keinginan karyawan sehingga tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Karyawan merasa nyaman dengan waktu kerja yang diatur dengan tidak menyita semua waktunya, dengan demikian karyawan merasa dihargai perusahaan dan berusaha untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

- 11) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan atau pengakuan dan segala bentuk penghargaan yang diberikan secara khusus oleh perusahaan sebagai pernyataan atau pengakuan atas prestasi kerja.
- 12) Pekerjaan yang menantang dan besar tanggungjawabnya.
- 13) Keamanan kerja, yaitu rasa kepastian atau keyakinan seseorang akan kemampuannya menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi.

d. Indikator komitmen kerja

Menurut Hunt dan Morgan menjelaskan bahwa untuk memperkirakan tingkat komitmen kerja karyawan ada berbagai indikator. Karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi ketika :

- 1) Memiliki keinginan terus berusaha mencapai tujuan Perusahaan
- 2) Memiliki kepercayaan diri dan bertanggungjawab terhadap semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan.
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk mempertahankan diri

sebagai karyawan di Perusahaan

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh ahli yang telah dijelaskan diatas, juga pernyataan yang terjadi di lapangan, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen kerja karyawan yang dibidang tinggi mempunyai indikator keterlibatan kerja, loyalitas dan kebanggaan karyawan pada perusahaan.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Menurut Deal dan Kennedy (Lunenburg, 2011), budaya organisasi adalah perilaku terpadu yang dianut oleh setiap manusia yang meliputi pemikiran, perkataan, perbuatan, dan aspek-aspek budaya dan bergantung kepada kapasitas manusia dalam mempelajari dan mewariskan pengetahuan kepada generasi penerusnya. Budaya organisasi menurut bahasa berasal dari 2 kata, yakni budaya dan organisasi. Budaya dalam bahasa Inggris diartikan culture dengan makna memproses juga melaksanakan sesuatu yang selanjutnya bertumbuh kembang sebagai metode individu dalam mendapatkan rasa, kreativitas juga semua karyanya. Koentjaraningrat menjelaskan bahwa budaya organisasi bermakna sebagai totalitas program ide tindakan juga hasil karya individu dalam rangka kehidupan masyarakat yang membentuk kepemilikan diri individu dengan teknik belajar.

b. Aspek-aspek dalam budaya organisasi

Aspek-aspek budaya organisasi menurut *Deal dan Kennedy* (Riani,2011), yaitu :

- 1) Lingkungan usaha berupa lingkungan di mana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan
- 2) Nilai-nilai (*values*) yang merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi
- 3) Panutan atau keteladanan berupa orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya
- 4) Upacara upacara (*rites dan ritual*) yaitu acara-acara ritual yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya
- 5) *Network* berupa jaringan komunikasi informal di dalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai dari budaya Perusahaan

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor – faktor tersebut sebagai berikut :

- 1) *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan perilaku yang Diamati), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa

umum, istilah, atau ritual tertentu.

- 2) *Norms* (Norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma-norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.
- 3) *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.
- 4) *Philosophy* (Filosofi), yakni adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. Keadaan yang amat penting.
- 5) *Rules* (Aturan), yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan-aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.
- 6) *Organization climate* (Iklim Organisasi), yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

d. Indikator budaya organisasi

Menurut *Robbins* dan *Judge* (1996 : 512), budaya organisasi terbagi kedalam beberapa indikator sebagai berikut :

1) Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatis dan berani mengambil resiko.

2) Perhatian ke hal yang rinci/detail

Seberapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan menginspirasi karyawan untuk kreatif dan berani mengambil resiko, akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail ditampilkan.

3) Orientasi hasil

Sejauh mana pemimpin menempatkan prioritas tinggi pada menghasilkan hasil atau keluaran ditentukan oleh seberapa banyak perhatian yang mereka curahkan untuk itu

4) Orientasi individu

Sejauh mana keputusan dibuat oleh manajemen mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi.

5) Orientasi tim

Sejauh mana pekerjaan terstruktur atas dasar kelompok daripada secara individual.

6) Keagresifan

Seberapa jauh proaktif dan kompetitif karyawan untuk bermain demi keuntungan mereka.

7) Kemantapan / stabilitas

Seberapa focus keputusan dan Tindakan organisasi dalam Upaya mempertahankan *status quo*.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun non materi (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (keterampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

Kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan

yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2005), adalah:

- 1) Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukankerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- 3) Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setia porang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial paramanajemen atau pimpinan, baik dengan

membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

c. Indikator kinerja karyawan

Bernardin dan Russel (1998) mengemukakan beberapa aspek pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut.

- 1) *Quality*, merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Hal ini merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati atau menjauhi kesempurnaan.
- 2) *Quantity*, merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. *Quantity* merupakan jumlah target yang diproduksi dan dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan karyawan.
- 3) *Timeliness*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah

baik. *Timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4) *Cost effectiveness*, merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif sehingga bisa mempengaruhi penghematan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan menghasilkan keuntungan maksimum. *Cost effectiveness* menunjukkan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki Perusahaan untuk mendapatkan keuntungan maksimum.

5) *Need for Supervision*, merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Meskipun tanpa ada pengawasan yang intensif dari pihak manajemen, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. *Need of supervision* merupakan aktivitas karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

6) *Interpersonal impact*, yakni karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam

mengerjakan pekerjaan tersebut. Interpersonal impact merupakan suatu tingkatan pada karyawan untuk menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan kerja sehingga tercipta kondisi yang meningkatkan kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Topik Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Pratiwi, Riska (2012)	a. Budaya organisasi b. (X) Kinerja (Y)	Regresi sederhana (<i>SPSS 16.0 for windows</i>)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 32% dan 68% dipengaruhi oleh variable lain.
2	Robbins (2009), Luthans (2009), Wibowo (2014), Sulistyastuti (2012)	a. Budaya Organisasi b. (X1) Komitmen Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Affectif</i> <i>Commitment</i> , <i>Continuance</i> <i>Commitment</i> , <i>Normative</i> <i>Commitmen</i>	Komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan serta kemauan kesetiaan kebanggaan nannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi.

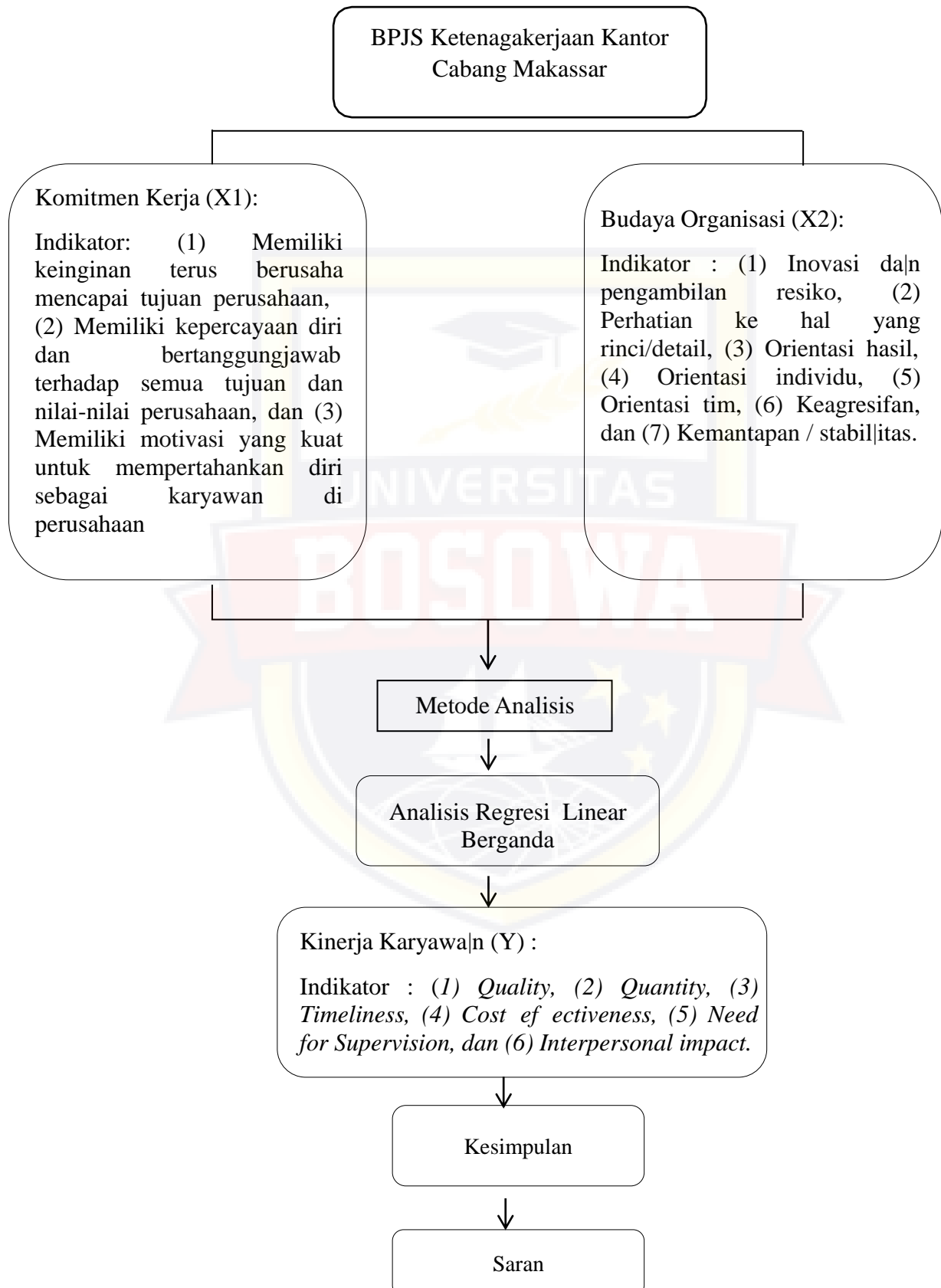
3	Marpaung, Renopa (2011)	a. Budaya organisasi (X1) b. Komitmen Organisas i(X2) c. Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
4	Henry, Jack Troena, Eka Afnan, Setiawan, Margono dan Solimun	a. Budaya organisasi (X1) b. Komitmen organisasi (X2) c. Keputusan Kerja (Y1) d. Kinerja Karyawan (Y2)	Kuesioner, <i>Partial Least Square</i> (PLS) method, <i>Sobel Test</i>	1) Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja jika diintervensi dengan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah.

Dalam penelitian ini faktor komitmen kerja dan budaya organisasi diharapkan mampu membawa dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Sebagaimana telah dipaparkan diatas, dari pembahasan tersebut peneliti membuat kerangka pemikiran tentang gambaran masalah yang akan diteliti pada gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah perkiraan sementara atas segala rumusan persoalan riset berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang bersifat sementara karena solusi yang didapatkan didasarkan teori, belum didasari fakta empiris. (Sugiyono, 2019). Adapun hipotesis yang dirumuskan yaitu:

H1 : Diduga Bahwa Komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

H2 : Diduga bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

H3 : Diduga Bahwa Komitmen kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana metode penelitian menggunakan angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan komitmen kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan berbagai model sistematis, berbagai teori dan hipotesis yang ada dalam penelitian ini.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang terletak di Kota Makassar Jl. Urip Sumoharjo Km. 4,5, Pampang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Objek penelitian dilakukan pada pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2017:215).

Menurut Hendryadi (2019) Terdapat dua jenis populasi, yaitu Populasi Terbatas dan Populasi Tak Terbatas. Populasi Terbatas (Finite Population) adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Namun, terkadang populasi terbatas sangat besar, sehingga dapat diperlakukan sebagai populasi takterbatas untuk kesimpulan statistik (generalisasi). Sedangkan, populasi tak terbatas adalah populasi yang tidak memungkinkan peneliti menghitung jumlah populasi secara keseluruhan. Populasi seperti ini disebut tak terbatas atau tak terhingga.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan populasi jenis terbatas yaitu seluruh karyawan BPJS ketenagakerjaan kantor cabang Makassar yang berjumlah 31 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018, hal. 131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan, ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPJS ketenagakerjaan kantor cabang Makassar

berjumlah 31 karyawan yang juga akan digunakan sebagai sampel penelitian.

D. Instrumen Penelitian

Semua penelitian melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian tersebut. Umumnya peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket/ kuesioner. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel independen (bebas) yaitu komitmen kerja dan budaya organisasi dan satu variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, data kuantitatif adalah sekumpulan informasi yang bisa diukur, dihitung, dan dibandingkan pada skala numerik. Data ini yang akan diolah dan nantinya akan dihitung menggunakan SPSS versi 24 yang meliputi angka-angka.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang bersumber dari penyebaran kuisioner terhadap karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Makassar. Data Primer yang dikumpulkan meliputi tanggapan karyawan tentang komitmen kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari kantor, artikel-artikel yang dibuat oleh pihak ketiga dan mempunyai relevansi dengan penelitian ini. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah kajian pustaka dan jurnal-jurnal tentang komitmen kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan data jumlah pengguna BPJS pada Kantor Cabang Makassar.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data disesuaikan dengan keadaan dan kondisi

objek yang diteliti, kemampuan menggunakan waktu dan tenaga. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi dan pengisian kuisisioner. Kuisisioner atau angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk di isi. Sedangkan observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk diamati.

a. Wawancara.

Wawancara adalah teknik menggunakan Tanya Jawab, dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

b. Kuisisioner (daftar pertanyaan)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar dengan menggunakan skala likert dalam bentuk checklist, dengan opsi sebanyak 5 dari setiap butir pertanyaan sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Modek Skala Likert

No.	Notasi	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (sugiyono, 201, hal. 15) teknik analisis data adalah menguji dan menganalisa data dengan menggunakan perhitungan angka yang kemudian menarik kesimpulan dari penguji tersebut dengan rumus di bawah ini.

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah regresi linear yang digunakan untuk mengestimasi hubungan antar dua variabel atau lebih variable independen dan satu variabel dependen, terutama digunakan untuk dua tujuan yang berbeda secara konseptual. Dapat dirumuskan dengan bentuk persamaan garis regresi linearnya sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta, yaitu nilai Y jika X = 0 b = Koefisien Regresi

X1 : Komitmen Kerja

X2 : Budaya Organisasi

β_1 dan β_2 : Koefisien regresi

e : Nilai Residu

2. Uji Hipotesis

Menurut Saefuddin, dkk (2009: 74) mengemukakan bahwa hipotesis adalah pernyataan tentatif mengenai parameter peubah acak. Kata hipotesis berasal dari gabungan dua kata, yaitu (1) hipo yang berarti tersembunyi, dan (2) theses yang berarti pernyataan. Hipotesis menurut asal katanya berarti pernyataan mengenai sesuatu yang tersembunyi, sesuatu yang tidak diketahui kebenarannya secara pasti. Sedangkan Uji hipotesis adalah prosedur penandingan antara nilai statistik yang diperoleh dari suatu contoh acak dengan hipotesis yang telah dibuat.

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F / Uji Linearitas)

Menurut Mulyono (2018: 113) bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil

perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H0 diterima, bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$

H0 ditolak, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi multipel yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t / Uji Keberartian Koefisien)

Menurut Mulyono (2018: 113) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

artinya tidak ada pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen

$$H_a : \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

artinya ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Alternatif lain untuk melihat pengaruh secara parsial adalah dengan melihat nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi yang terbentuk dibawah 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Mulyono (2018: 112) bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2) berarti semakin tinggi

kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen.

I. Defenisi Operasional

Menurut Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara, yaitu: (1) mendefinisikan operasional variabel penelitian, (2) menyusun indikator variabel penelitian; (3) menyusun kisi-kisi instrumen; (4) melakukan uji coba instrumen; dan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Definisi operasional yaitu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep yang berupa konstruk dengan kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Definisi operasional adalah proses menggambarkan secara jelas dan spesifik bagaimana suatu konsep abstrak atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung akan diukur, diamati, atau dilakukan dalam konteks penelitian atau pengamatan yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dan memvalidasi temuan secara empiris yang dilakukan dengan cara penelitian sebagai berikut :

Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Alat untuk mengukur sejauh mana Pencapaian kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian 	Robbins (2016:26)
Komitmen Kerja (X1)	tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi b. Keinginan untuk bekerja keras c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi 	Amstong dan baron (2010)
Budaya Organisasi (X2)	suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu system makna bersama.	<ul style="list-style-type: none"> a. Inovasi dan pengambilan resiko b. Perhatian ke hal yang rinci/detail c. Orientasi hasil d. Orientasi individu e. Orientasi timkeagresifan f. Kamantapan/Stabilitas 	Robbins dan Juge (2008:512)

J. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan proses penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Orientasi (Objek Penelitian)		■																		
3	Seminar Judul			■																	
4	Pengurusan Ijin Penelitian				■																
5	Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
6	Konsultasi Pemb. I & II								■	■	■	■	■								
7	Seminar Proposal									■	■	■	■								
8	Pengumpulan Data, Analisis Data										■	■	■	■	■	■	■				
9	Penulisan dan Konsultasi																	■	■	■	■

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pada sub bab ini penulis akan menjelaskan dimana peneliti melakukan penelitian. Penulis melakukan penelitian di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Kantor Cabang Makassar yang bertempat di Jl. Urip Sumoharjo Km. 4,5, Pampang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Berikut disajikan beberapa bagian mengenai Badan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

1. Sejarah dan profil Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Adapun tugas dan sejarah BPJS Ketenagakerjaan sebagai berikut :

a. 1947

Terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang

kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

b. 1977

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

c. 1992

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga

kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

d. 2004

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

e. 2011

Tahun 2011, ditetapkan UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

f. 2014

PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, dan JHT.

g. 2015

1 Juli 2015 BPJS Ketenagakerjaan menjalankan 1 Program baru yaitu Jaminan Pensiun sebagai perlindungan maksimal bagi pekerja indonesia. Adapun logo Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai berikut :



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Arti logo BPJS Ketenagakerjaan :

Logo BPJS Ketenagakerjaan menggunakan empat warna berbeda yaitu hijau, putih, kuning dan biru. Penggunaan warna yang lebih beragam ini bukan sekedar agar logo baru ini terlihat lebih menarik. Tapi dibalik warna-warna tersebut mengandung nilai dan makna filosofis tertentu, yaitu:

HIJAU:

- a. Warna hijau melambangkan kesehjateraan
- b. Warna hijau diharapkan dapat mempersentasikan nilai-nilai pertumbuhan , harmoni, kesegaran, stabilitas dan keamanan.

PUTIH:

- a. Warna putih melambangkan integritas.
- b. Warna putih diharapkan dapat mempersentasikan kemurnian,

kebersihan dan kesempurnaan sebagai simbol kebaikan.

KUNING:

- a. Warna kuning melambangkan optimisme. Warna kuning diharapkan dapat mempersentasikan optimisme, pencerahan dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan lebih baik

BIRU:

- a. Warna biru melambangkan keberlanjutan.
- b. Warna biru diharapkan dapat merpresentasikan optimisme, pencerahan dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan yang lebih baik.

2. Visi dan Misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Setiap perusahaan pasti memiliki visi misi termasuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar, adapun visi misi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar sebagai berikut :

Visi :

Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

Misi :

- a. Melindungi, Melayani & Menyejahterakan Pekerja dan Keluarga
- b. Memberikan rasa Aman, Mudah & Nyaman untuk Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Peserta
- c. Memberikan Kontribusi dalam Pembangunan dan Perekonomian

Bangsa dengan Tata Kelola Baik

3. Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Adapun 5 Program yang disediakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yaitu :

a. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program perlindungan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

b. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

c. Jaminan Kematian (JKM)

Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

d. Jaminan Pensiun (JP)

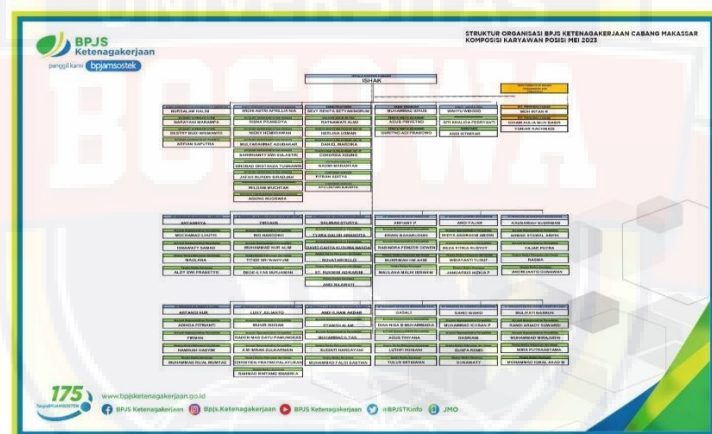
Program perlindungan yang diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.

e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali.

4. Struktur Organisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar



Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar 2023

5. Job Description Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Cabang Makassar memiliki 6 bagian bidang dan mempunyai tugas pada jabatan masing-masing pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar sebagai berikut:

- a. Kepala Kantor Cabang

Mengarahkan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan operasional dikantor cabang, selaras dengan kebijakan dan strategi yang ditetapkan dikantor wilayah, guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal, sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku diperusahaan dan menyerahkan dan memastikan peningkatan pelayanan kepada peserta.

b. Kepala Bidang Pemasaran

Merencanakan program formal, informal dan khusus (untuk pengembangan kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan melalui program Customer Relationship Management (CRM) di cabang yang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, memantau dan membina kinerja Marketing Officer (MO) dan Relationship Officer (RO) serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan, guna memastikan target kepesertaan dan iuran di cabang tercapai dengan efektif dan efisien.

c. Kepala Bidang Pemasaran BPU

Melaksanakan kegiatan pemasaran, guna meningkatkan perluasan kepesertaan sesuai target, menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan pemasaran, melakukan pertemuan kelompok serta kunjungan dalam rangka kepesertaan program khusus (sektor informal dan jasa konstruksi), dan menerima pendaftaran proyek dan peserta sektor informal.

d. Kepala Bidang Pelayanan

Merencanakan, mengkoordinasikan, memantau dan mengevaluasi

penyelenggaraan dan pelaksanaan program JHT, JKK, JKM,JP dan JKP guna memastikan kegiatan pelayanan berlangsung lancar dan memenuhi standar kualitas yang ditentukan.

e. Kepala Bidang Keuangan

Mengkompilasi usulan anggaran dari setiap bidang dikantor cabang, melaksanakan pengendalian penggunaan anggaran dan mencatat transaksi yang terjadi, serta memenuhi kewajiban pajak perusahaan, guna menghasilkan pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien serta dipenuhinya kewajiban yang terkait dengan perpajakan.

f. Kepala Bidang Umum & SDM

Memantau dan mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia, pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan aset dan pelayanan umum bagi pegawai (seperti rumah tangga, kebersihan, keamanan, kearsipan, dll), serta hubungan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal, guna memberikan dukungan kepada aspek SDM dan umum bagi kelancaran bisnis dikantor cabang.

B. Hasil Penelitian

Dalam penelitian penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel Komitmen Kerja (X1), 7 pertanyaan untuk variabel Budaya organisasi (X2), dan 6 pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 karyawan. Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert dan

kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SPSS. Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel bebas X1 Dan, X2 (Komitmen Kerja dan Budaya organisasi) maupun variabel Y (Kinerja karyawan). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Dari kuesioner dapat diperoleh gambaran umum responden seperti yang disajikan dibawah ini:

1. Deskripsi Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	19	61,3	61,3	61,3
	PEREMPUAN	12	38,7	38,7	100,0
Total		31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian SPSS IBM 24

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang atau 61,3% adalah karyawan laki – laki dan 12 orang atau 38,7% adalah karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih

dominan adalah laki – laki yaitu sebanyak 19 orang atau 61,3%. Hal ini dikarenakan laki-laki akan lebih produktif dalam bekerja.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2 Karakteristik Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25.9	1	3,2	3,2	3,2
	26-30.9	16	51,6	51,6	54,8
	31-40.9	13	41,9	41,9	96,8
	>=40	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa Karakteristik Responden berdasarkan usia terlihat bahwa responden dengan usia 18 – 25 tahun berjumlah 1 orang (3,2%), usia 26-30 tahun berjumlah 16 orang (51.6%), usia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (41,9 %), usia >40 tahun berjumlah 1 orang (3,2%). Dari hasil tersebut terlihat bahwa responden yang berusia 26-30 tahun merupakan umur yang paling dominan. Hal ini dikarenakan pada usia 26-30 tahun karyawan sudah memiliki pengalaman dan masih dalam usia produktif sehingga memiliki kinerja yang baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan

		PENDIDIKAN			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	S1	30	96,8	96,8	96,8
	S2	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Table 4.3 terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 30 orang (96,8%). Dan S2 berjumlah 1 orang (3,2%). Dari data tersebut terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang berpendidikan tinggi dikarenakan objek dalam penelitian ini merupakan instansi pemerintahan sehingga tuntutan pemerintah akan pendidikan para karyawannya dinilai sangat penting dan mempengaruhi kualitas kinerja.

2. Deskripsi tanggapan responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner dari 31 karyawan dapat dilihat frekuensi jawaban

responden tentang variabel Independen Komitmen Kerja (X1) dengan 6 pertanyaan, Budaya Organisasi (X2) dengan 7 pertanyaan. Kemudian variabel Dependen Kinerja karyawan (Y) dengan 6 pertanyaan.

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Kerja (X1)

Komitmen kerja merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan tertentu. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Komitmen kerja dapat dilihat hasil skor jawaban responden pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Komitmen kerja (X1)

PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-rata
	SS %	S %	KS %	TS %	STS %	
1. Saya berusaha memegang teguh visi, dan misi perusahaan dan melaksanakan kewajiban perusahaan	61,2	22,5	16,1	0	0	4,45
2. Saya bersedia melakukan semaksimal mungkin setiap pekerjaan dan tanggungjawab	54,8	19,3	19,3	6,45	0	4,23

di perusahaan ini						
3. Saya mempunyai keinginan untuk mencapai produktifitas yang maksimal	35,4	29,0	25,8	9,67	0	3,90
4. Saya bersedia melaksanakan tugas pekerjaan sesuai jangka waktu yang telah di tetapkan perusahaan	38,7	29,0	22,5	9,6	0	3,97
5. Saya bertanggung jawab dalam hal tugas dan pekerjaan dalam perusahaan	29,0	29,0	29,0	12,9	0	3,74
6. Keinginan berusaha dalam bekerja, termotifasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi dari sebelumnya	38,7	38,7	12,9	3,2	6,54	4,00

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 nilai rata-rata jawaban responden atas komitmen kerja adalah sebesar 4,0. Besaran angka ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang terkait dengan disiplin kerja yang terdapat dalam 6 (enam) item pernyataan tersebut. Item dengan nilai rata-rata tertinggi

adalah pernyataan item (X1.1) yaitu sebesar 4,45. Item ini menyatakan bahwa Karyawan berusaha memegang teguh visi, dan misi perusahaan dan melaksanakan kewajiban Perusahaan.

b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi adalah perilaku terpadu yang dianut oleh setiap manusia yang meliputi pemikiran, perkataan, perbuatan, dan aspek-aspek budaya dan bergantung kepada kapasitas manusia dalam mempelajari dan mewariskan pengetahuan kepada generasi penerusnya Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi dapat dilihat hasil skor jawaban responden pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-rata
	SS %	S %	KS %	TS %	STS %	
Saya sebagai karyawan perusahaan berani berinovasi dan mengambil resiko bila saya melakukan kesalahan.	64,5	19,3	6,4	3,2	6,4	4,32
Saya selalu detail dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan.	51,6	25,8	9,6	6,4	6,4	4,10

Saya berusaha menerapkan hasil ide yang telah di peroleh untuk kemajuan perusahaan	35,4	41,9	6,4	6,4	9,6	3,87
Sebagai atasan selalu menginspirasi dan memberikan dorongan positif terhadap karyawan.	61,2	22,5	6,4	6,4	3,2	4,32
Saya lebih tenang mengerjakan pekerjaan Bersama Rekan kerja	51,6	19,3	19,3	3,2	6,4	4,06
Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.	61,2	22,5	3,2	3,2	9,6	4,23
Saya selalu mempertahankan pencapaian hasil kerja yang baik.	74,1	9,6	3,2	3,2	9,6	4,32

Berdasarkan tabel 4.5 nilai rata-rata jawaban responden atas Budaya organisasi adalah sebesar 4,17. Besaran angka ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang terkait dengan Budaya organisasi yang terdapat dalam 7 (tujuh) item pernyataan tersebut. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan item (X2.1,4) yaitu sebesar 4,32. Item

ini menyatakan bahwa sebagai karyawan perusahaan berani berinovasi dan mengambil resiko bila saya melakukan kesalahan dan Sebagai atasan selalu menginspirasi dan memberikan dorongan positif terhadap karyawan.

c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan dapat dilihat hasil skor jawaban responden pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-rata
	SS %	S %	KS %	TS %	STS %	
Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	32,2	54,8	3,2	6,4	3,2	4,06

Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.	48,3	45,1	6,4	0	0	4,42
Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja.	48,3	29,0	9,6	3,2	9,6	4,03
Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan rapi dan teliti.	61,2	32,2	3,2	3,2	0	4,52
Saya mampu menyelesaikan dan memahami pekerjaan saya tanpa campur tangan rekan kerja yang lain	48,3	32,2	6,4	0	12,9	4,03
Saya memiliki keyakinan terhadap target yang di tentukan oleh perusahaan.	35,4	48,3	12,9	0	3,2	4,16

Berdasarkan tabel 4.6 nilai rata-rata jawaban responden atas kinerja karyawan adalah sebesar 4,20. Besaran angka ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan yang terkait dengan disiplin kerja yang terdapat dalam 6 (enam) item pernyataan tersebut. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan item (Y.4) yaitu sebesar 4,52. Item ini

menyatakan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan rapi dan teliti.

3. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui instrument apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018, hal. 192) :

- 1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig 2-tailed} > \alpha 0,05$)
- 2) Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig-tailed} > \alpha 0,05$)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rHitung	r Tabel	Signifikan	α	Keterangan
Komitmen	X1.1	0,729	0,514	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,801	0,514	0,000	0,05	Valid
Kerja (X1)	X1.3	0,675	0,514	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,714	0,514	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,749	0,514	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,663	0,514	0,000	0,05	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,588	0,514	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,593	0,514	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,551	0,514	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,564	0,514	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,556	0,514	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,527	0,514	0,000	0,05	Valid

	X2.7	0,565	0,514	0,000	0,05	Valid
Kinerja	Y.1	0,617	0,514	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,517	0,514	0,000	0,05	Valid
Karyawan	Y.3	0,546	0,514	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,551	0,514	0,000	0,05	Valid
(Y)	Y.5	0,537	0,514	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,545	0,514	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung $> r$ tabel atau $\text{sig} < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah valid.

b. Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan penelitian dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka variabel reliabel

Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$, maka variabel tidak reliabel

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Komitmen Kerja (X1)	0,810	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,843	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian 2023

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Jika nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal

Jika nilai sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,85704628
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,076
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

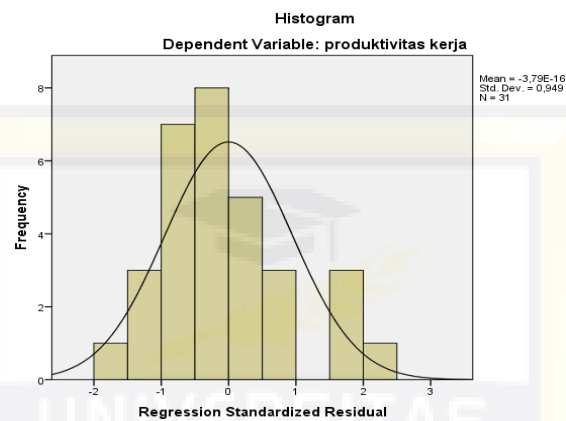
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,200 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

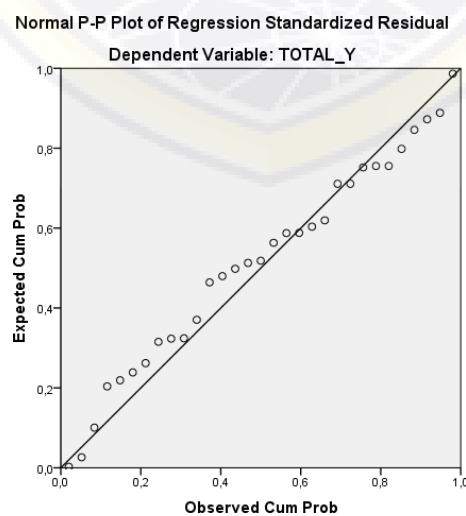
Gambar 4.3 Grafik Histogram



Sumber : Hasil olah SPSS IBM 24

Gambar diatas menunjukkan distribusi penelitian bersifat normal, karena grafik histogram membentuk lonceng, tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Gambar 4.4 Grafik Scater Plot



Sumber: Hasil olah SPSS IBM 24

Dari gambar diatas terlihat bahwa grafik scater plot masih mengikuti garis diagonal , tidak melenceng ke kanan dan ke kiri artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.

b. Uji Multikolinearitas

Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka lolos uji multikolinearitas Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka tidak lolos uji multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,386	2,588
	X2	,386	2,588

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah SPSS IBM 24

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastiditas

Jika nilai sig $> 0,05$, maka lolos uji heteroskedastiditas

Jika nilai sig $< 0,05$, maka tidak lolos uji heteroskedastiditas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastiditas

Coefficients^a

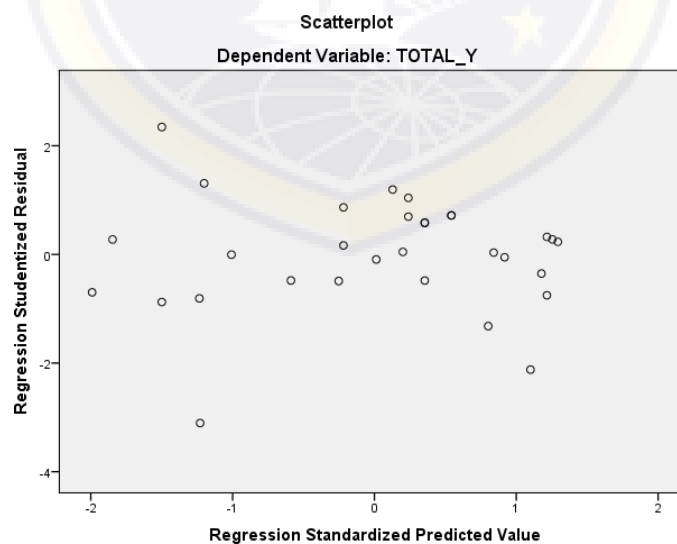
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5,162	2,014		2,563	,016
	TOTAL_X1	-,177	,131	-,391	-1,350	,188
	TOTAL_X2	,041	,091	,130	,448	,658

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil olah SPSS IBM 24

Hasil uji heteroskedastiditas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastiditas atau lolos uji heteroskedastiditas.

Gambar 4.5 Scatterplot



Sumber : Hasil olah SPSS IBM 24

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regressi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Output pada tabel menjelaskan tentang uji t yaitu uji secara parsial, sedangkan signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji t, ukurannya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Tabel 4.12 Persamaan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	7,102	3,121		2,276	,031
	TOTAL_X1	,598	,203	,599	2,949	,006
	TOTAL_X2	,12	,142	,176	,867	,394

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

$$Y = 7,102 + 0,598 X_1 + 0,123 X_2 + e$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- Nilai koefisien konstanta sebesar 7,102 dengan nilai positif ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel Komitmen Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 7,102%.

- b. Nilai koefisien beta variabel Komitmen Kerja (X1) sebesar 0,598, jika nilai variabel lain konstanta dan variabel X1 mengalami penurunan 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,598%. Begitu pula sebaliknya jika nilai variabel lain konstanta dan variabel X1 mengalami peningkatan 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,598%.
- c. Nilai koefisien beta variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,123, jika nilai variabel lain konstanta dan variabel X2 mengalami penurunan 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 1,23%. Begitu pula sebaliknya jika nilai variabel lain konstanta dan variabel X2 mengalami peningkatan 1%, maka variabel Kinerja Karyawan(Y) akan mengalami penurunan sebesar 1,23%.

6. Hasil Uji Hipotesis

- a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,554	,522	2,957

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Nilai R Square sebesar 0,522 atau 52,2%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan mampu menjelaskan variabel

Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,2%, sedangkan sisanya yaitu 47,8% dijelaskan oleh variabel lain.

b. Hasil Uji Parsial (uji t)

Jika nilai t hitung $>$ t tabel atau sig $<$ α maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika nilai t hitung $<$ t tabel atau sig $>$ α maka H_a ditolak dan H₀ diterima.

Tabel 4.14 Hasil uji parsial (uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,102	3,121		2,276	,031
	TOTAL_X1	,598	,203	,599	2,949	,006
	TOTAL_X2	,123	,142	,176	,867	,394

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah SPSS IBM24

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai t hitung variabel Komitmen Kerja (X1) sebesar 2,949 $>$ nilai t tabel yaitu 2,048 dan nilai sig yaitu 0,006 $<$ 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya variabel Komitmen Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan
Cabang Makassar

- 2) Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar $0,867 < \text{nilai } t$ tabel yaitu 2,048 dan nilai sig yaitu $0,394 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh atau negatif terhadap Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

c. Hasil uji simultan F

Jika nilai F hitung $> F$ tabel atau sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai F hitung $< F$ tabel atau sig $> \alpha$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji F simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,538	2	152,269	17,411	,000 ^b
	Residual	244,881	28	8,746		
	Total	549,419	30			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24

Nilai F hitung sebesar $17,411 >$ nilai F tabel yaitu $3,34$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

C. Pemahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja karyawan (X1) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

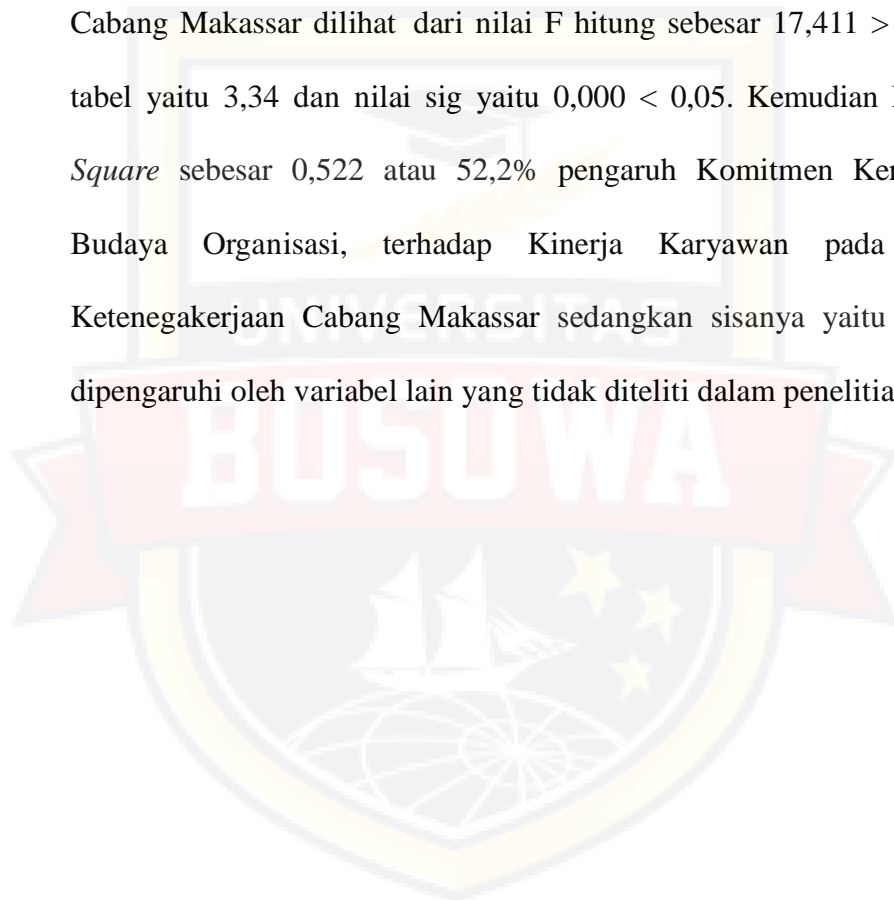
Dalam penelitian ini Komitemen kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada BPJS ketenaga kerjaan Cabang Makassar, karena nilai t hitung sebesar $2,949 >$ nilai t tabel yaitu $2,048$ dan nilai sig yaitu $0,006 < 0,05$ artinya $H_0 : rs \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar,

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan (X2) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Dalam penelitian ini Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar karena nilai t hitung sebesar $17,411 >$ nilai t tabel yaitu $3,34$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$, artinya $H_0 : rs = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

3. Pengaruh Komitmen kerja dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Dalam penelitian secara serentak Komitmen kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dilihat dari nilai F hitung sebesar $17,411 >$ nilai F tabel yaitu $3,34$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$. Kemudian Nilai R *Square* sebesar $0,522$ atau $52,2\%$ pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar sedangkan sisanya yaitu $47,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data, maka simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar dengan hasil uji t sebesar 2,949 > nilai t tabel yaitu 2,048 dan nilai sig yaitu $0,006 < 0,05$.
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 17,411 > nilai t tabel yaitu 3,34 dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$.
3. Variabel Komitmen Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Hal ini berarti ketika komitmen kerja secara bersama-sama dengan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Subyek

Untuk lebih meningkatkan komitmen terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota organisasi, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Bagi pihak Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh komitmen karyawan, untuk itu sebaiknya meningkatkan komitmen karyawan manajemen memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik kesejahteraan fisik, yang meliputi tempat kerja yang nyaman, peralatan yang menunjang kinerja, serta penghargaan yang layak dan kesejahteraan psikologis, yang meliputi dukungan dari pemimpin, pelatihan untuk menunjang kinerja, dan promosi jabatan. Untuk meningkatkan dukungan dan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara mendesain pekerjaan menjadi lebih baik dan menarik, serta yang memungkinkan karyawannya untuk mengaktualisasikan seluruh potensi yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi (Bandung: PTRefika Aditama, 2010),195*
- A. Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)PT X, (Bandung, Jurnal Manajemen, 2015),15(1), 95-118*
- Byron, W, *The Power Principles, (Yogyakarta: Kanisius, 2010)*
- Dewi, C.M. (2008). *Faktor-faktor komitmen kerja ibu asuh panti asuhan. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Edowai, R., Abubakar, H., & Mane, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. *Indonesian Journal of Business and Management, 2(2), 121-127.*
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara*
- Glaser, B., & Strauss, A. *The Discovery of Grounded Theory Strategis For Qualitative Research, Mill Valley, CA Sociology Press, 1967), 23*
- Hendryadi. 2019. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Prenada Media Grup: Jakarta*
- H.Jhon Bernardin dan Joyce E.A. Russel (1998) *Human Resource Management An experimental Approach Second Edition, Mc Graw Hill Companies.*
- Hunt S.D, dan R.M. Morgan , *The Commitment trust theory of relationship marketing, Journal of Marketing , Vol 58 No.3,pp, 20-38*
- Ibid, Mayer dan Allen, *The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization,Journal of Occupational Pshycology,1990 63(1): 1-18*

- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Lunenburg, F. C. (2011). *Understanding organizational culture : A key leadership asset*. *National forum of educational administration and supervision journal*, 29 (4)
- Mar'at, *Sikap Manusia, Pembahasan dan Pengukurannya*, (Jakarta: Ghalia,2000)
- Mayer dan Allen, *The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization*,*Journal of Occupational Pshycology*,1990 63(1): 1-18
- Riani, A. L. (2011). *Budaya organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Robert.L.Mathis, John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: *Buku Kedua*,2001
- Saefuddin, Asep, and dkk. 2009. *Statistika Dasar*. Bogor: Grasindo.
- Sastrohadiwiryono, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak. Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI. Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008)
- Srimulyani, A.V. *Tipologi Antecedents Komitmen Organisasi*, Madiun, 2009
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rasyid, (Jakarta: Salemba Empat, 2008)
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umar Nimran, *Perilaku Organisasi (Surabaya: Citra Media, 2009)*,120 Victor Tan (Wibowo, *Manajemen Perubahan*,349.)
- Wijaya, Tony. 2013, *Metodology penelitian, ekonomi dan bisnis, Teori dan ptaktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

L

A



M

P

I

R

A

N

LAMPIRAN 1. SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.1598/FEB/UNIBOS/VII/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar
Di,-
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Zulkifi R
NIM : 4519012080
Program Studi : Manajemen
No. Telp/Hp : 085377342353

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 17 Juli 2023
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Herawati Abubakar, SE., MM
NIDN. 097412 680

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

LAMPIRAN 2. BALASAN SURAT PENELITIAN


panggil kami [bpjamsostek](#)

Nomor : B/2194/092023 5 September 2023

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitass Bosowa
di
Jl. Urip Sumaharjo KM 4

Perihal : Persetujuan Melakukan Pengambilan Data

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Universitas Bosowa nomor :
A.1598/FEB/UNIBOS/VII/2023 perihal Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data
oleh mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Zulfikar R
NIM : 4519012080
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Bersama ini disampaikan bahwa permohonan pengambilan data disetujui. Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.


MAKASSAR

I Nyoman Hary Sujana
Kepala

WA/AN/DL 01.04

Kantor Cabang Makassar Jl. Urip Sumaharjo Km. 4,5 Pampang - Makassar 90232
T (0411) 441581 - 441591 F (0411) 441533 www.bpjsketenagakerjaan.go.id

LAMPIRAN 3.

KUESIONER PENELITIAN

Lampiran : 1(Satu) Set Kuesioner

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Di-

Tempat

Saya Zulkifli R (4519012080) mahasiswa tingkat akhir jurusan manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar”**. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat Saya,

Penulis

Zulkifli R

1. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.
- b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
- c. Berilah tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar
- d. Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

- b. Usia / Umur :

- c. Pendidikan :

Daftar Pertanyaan

Komitmen Kerja (X1)

No	Komitmen Kerja (X1)	Keterangan				
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya berusaha memegang teguh visi, dan misi perusahaan dan melaksanakan kewajiban perusahaan					
2.	Saya bersedia melakukan semaksimal mungkin setiap pekerjaan dan tanggungjawab di perusahaan ini.					
3.	Saya mempunyai keinginan untuk mencapai produktifitas yang maksimal					
4.	saya bersedia melaksanakan tugas pekerjaan sesuai jangka waktu yang telah di tetapkan perusahaan					
5.	Saya bertanggung jawab dalam hal tugas dan pekerjaan dalam perusahaan					
6.	Keinginan berusaha dalam bekerja, termotifasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi dari sebelumnya					

Budaya Organisasi (X2)

No	Budaya Organisasi (X2)	Keterangan				
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sebagai karyawan perusahaan berani berinovasi dan mengambil resiko bila saya melakukan kesalahan.					
2.	Saya selalu detail dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan.					
3.	Saya berusaha menerapkan hasil ide yang telah di peroleh untuk kemajuan perusahaan.					
4.	Sebagai atasan selalu menginspirasi dan memberikan dorongan positif terhadap karyawan.					
5.	Saya lebih tenang mengerjakan pekerjaan Bersama Rekan kerja					

6.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya.					
7.	Saya selalu mempertahankan pencapaian hasil kerja yang baik.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan				
	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
2.	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja.					
4.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan rapi dan teliti.					
5.	Saya mampu menyelesaikan dan memahami pekerjaan saya tanpa campur tangan rekan kerja yang lain .					
6.	Saya memiliki keyakinan terhadap target yang di tentukan oleh perusahaan.					

LAMPIRAN 4. DATA IDENTITAS RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	19	61,3	61,3	61,3
	PEREMPUAN	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25.9	1	3,2	3,2	3,2
	26-30.9	16	51,6	51,6	54,8
	31-40.9	13	41,9	41,9	96,8
	>=40	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	30	96,8	96,8	96,8
	S2	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5. HASIL OLAHAN SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

X1. Komitmen Kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,738**	,444 ⁺	,190	,362 ⁺	,540**	,729**
	Sig. (2-tailed)		,000	,012	,305	,045	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	,738**	1	,588**	,339	,450 ⁺	,419 ⁺	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,062	,011	,019	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	,444 ⁺	,588**	1	,483**	,422 ⁺	,029	,676**
	Sig. (2-tailed)	,012	,001		,006	,018	,876	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	,190	,339	,483**	1	,564**	,437 ⁺	,715**
	Sig. (2-tailed)	,305	,062	,006		,001	,014	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	,362 ⁺	,450 ⁺	,422 ⁺	,564**	1	,402 ⁺	,749**
	Sig. (2-tailed)	,045	,011	,018	,001		,025	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	,540**	,419 ⁺	,029	,437 ⁺	,402 ⁺	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,002	,019	,876	,014	,025		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,729**	,801**	,676**	,715**	,749**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

N	31	31	31	31	31	31	31
---	----	----	----	----	----	----	----

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	6

X2. Budaya organisasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,516**	,257	,286	,647**	,262	,601**	,707**
	Sig. (2-tailed)		,003	,164	,119	,000	,155	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	,516**	1	,225	,457**	,289	,539**	,605**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,003		,223	,010	,115	,002	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	,257	,225	1	,376*	,510**	,555**	,394*	,666**
	Sig. (2-tailed)	,164	,223		,037	,003	,001	,028	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	,286	,457**	,376*	1	,265	,524**	,390*	,644**
	Sig. (2-tailed)	,119	,010	,037		,149	,002	,030	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	,647**	,289	,510**	,265	1	,377*	,534**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,115	,003	,149		,037	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

X2.6	Pearson Correlation	,262	,539**	,555**	,524**	,377*	1	,488**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,155	,002	,001	,002	,037		,005	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson Correlation	,601**	,605**	,394*	,390*	,534**	,488**	1	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,028	,030	,002	,005		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,707**	,723**	,666**	,644**	,722**	,751**	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	7

Y. Kinerja karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,511**	,621**	,428*	,311	,563**	,756**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,016	,089	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.2	Pearson Correlation	,511**	1	,277	,318	,307	,269	,541**
	Sig. (2-tailed)	,003		,132	,081	,094	,143	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.3	Pearson Correlation	,621**	,277	1	,558**	,549**	,497**	,834**

	Sig. (2-tailed)	,000	,132		,001	,001	,004	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	,428*	,318	,558**	1	,675**	,497**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,016	,081	,001		,000	,004	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.5	Pearson Correlation	,311	,307	,549**	,675**	1	,414*	,778**
	Sig. (2-tailed)	,089	,094	,001	,000		,021	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.6	Pearson Correlation	,563**	,269	,497**	,497**	,414*	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,001	,143	,004	,004	,021		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,756**	,541**	,834**	,778**	,778**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	6

LAMPIRAN 6. TABULASI DATA PENEITIAN

NO	X1						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	5	4	4	4	4	25
2	5	4	4	4	4	4	25
3	5	5	3	3	3	5	24
4	3	3	5	5	3	1	20
5	5	5	5	5	5	5	30
6	3	3	2	3	2	3	16
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	3	5	28
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	2	2	2	21
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	4	4	4	4	4	25
13	3	3	3	3	3	3	18
14	5	5	3	3	3	4	23
15	5	5	4	5	5	4	28
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	4	4	5	5	28
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	2	2	4	3	18
22	5	2	3	3	3	4	20
23	3	2	2	5	2	5	19
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	3	3	2	2	4	18
26	3	3	4	3	4	1	18
27	5	5	5	3	3	4	25
28	5	5	3	4	4	4	25
29	5	5	5	5	3	3	26
30	5	5	3	4	3	5	25
31	4	4	3	5	5	5	26

r						
hitung	0.72928	0.80133	0.67588	0.71457	0.74916	0.66381
g	9	1	6	5	4	2
r						
tabel	0.514	0.514	0.514	0.514	0.514	0.514
V/T	V	V	V	V	V	V

X2							Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	5	4	4	5	31
5	5	5	5	5	4	5	34
3	5	3	3	1	3	1	19
5	5	5	5	5	5	5	35
4	2	1	5	3	1	2	18
5	4	4	4	5	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	2	4	3	2	5	25
5	4	4	4	3	5	5	30
4	5	5	5	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
1	5	1	5	1	4	4	21
5	4	4	4	3	5	4	29
5	5	4	4	5	5	5	33
5	4	4	4	4	5	5	31
4	5	4	5	4	5	5	32
5	5	4	5	4	5	5	33
5	4	4	5	5	4	5	32
4	3	3	5	3	4	3	25
1	1	5	4	4	5	1	21
4	3	4	2	5	1	5	24
2	2	5	3	2	4	5	23
5	5	4	5	5	5	5	34
3	1	2	1	3	1	1	12
5	5	1	2	5	5	5	28
4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35

0.58807	0.59367	0.5515	0.56450	0.55614	0.52732	0.56533
6	7	3	8	5	2	7
0.514	0.514	0.514	0.514	0.514	0.514	0.514
V	V	V	V	V	V	V

Y						Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	4	5	29
4	4	5	5	4	3	25
5	5	5	5	5	5	30
2	5	1	3	4	2	17
4	4	4	4	3	4	23
5	5	3	5	5	5	28
4	4	5	5	5	4	27
5	5	4	4	1	3	22
5	5	5	5	5	5	30
3	4	5	5	5	3	25
4	3	5	5	5	5	27
4	4	3	4	4	4	23
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	5	4	25
5	5	4	5	5	4	28
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	4	1	4	1	4	18
4	4	3	4	3	4	22
4	4	4	2	1	4	19
5	5	5	5	5	5	30
2	4	2	4	4	4	20
1	3	1	4	1	3	13
4	5	5	5	5	4	28
4	5	5	5	4	5	28
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29
5	4	5	5	5	5	29

0.61701	0.517	0.5464	0.55171	0.53712	0.54511
1	1	5	9	5	6
0.514	0.514	0.514	0.514	0.514	0.514
V	V	V	V	V	V

LAMPIRAN 7. HASIL OLAHAN SPSS REGRESI LINEAR BERGANDA, KOEFISIEN DETERMINASI, UJI PARSIAL (t), DAN UJI SIMULTAN (F)

1. Analisis Regresi Linear Berganda

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

$$Y = 7,102 + 0,598 X_1 + 0,123 X_2 + e$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	7,102	3,121		2,276	,031
	TOTAL_X1	,598	,203	,599	2,949	,006
	TOTAL_X2	,123	,142	,176	,867	,394

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS IBM 24

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,554	,522	2,957

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : data diolah SPSS IBM 24

b. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,102	3,121		2,276	,031
	TOTAL_X1	,598	,203	,599	2,949	,006
	TOTAL_X2	,123	,142	,176	,867	,394

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : data diolah SPSS IBM 24

c. Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,538	2	152,269	17,411	,000 ^b
	Residual	244,881	28	8,746		
	Total	549,419	30			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : data diolah SPSS IBM 24

**LAMPIRAN 8. HASIL OLAHAN SPSS UJI NORMALITAS,
MULTIKOLINEARITAS, DAN HETEROSKEDASTIDITAS**

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,85704628
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,076
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
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 : Data diolah SPSS IBM 24

b. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,102	3,121		2,276	,031		

TOTAL_X 1	,598	,203	,599	2,949	,006	,386	2,588
TOTAL_X 2	,123	,142	,176	,867	,394	,386	2,588

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24

c. Uji Heteroskedastiditas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,162	2,014		2,563	,016
	TOTAL_X1	-,177	,131	-,391	-1,350	,188
	TOTAL_X2	,041	,091	,130	,448	,658

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS IBM 24

LAMPIRAN 9. DOKUMENTASI PENELITIAN



Proses Pengambilan Kuesioner oleh pegawai BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Makassar

