

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Orientasi Kancan

4.1.1 Gambaran Umum Kantor Camat Bukit Kecil

Kecamatan merupakan salah satu unsur pemerintahan, yang dibentuk oleh Negara Republik Indonesia sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam melaksanakan tugasnya untuk membangun bangsa dan negara. Sebagai salah satu bagian dari satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yaitu kecamatan, memiliki kewenangan untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintah yang dipusatkan pada wilayah kelurahan. Secara administratif Kecamatan Bukit Kecil Palembang merupakan satu dari 16 (enam belas) kecamatan Kota Palembang, dengan luas wilayah 992 hekta are. Kecamatan Bukit Kecil Palembang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan. Sebagai salah satu perpanjangan pemerintahan.

Kesamatan Bukit Kecil Palembang secara administrative berbatasan dengan wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Ilir Timur I
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Ilir Barat II
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Seberang Ulu I
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Ilir Barat II

Tabel 6
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat
Bukit Kecil
Menurut Tingkat Pendidikan

No	Sub SKPD	Jml	Tingkat Pendidikan					
			SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2
A	Kecamatan							
1	Camat	1						1
2	Sekcam	1					1	
	- Kasub Perencanaan dan Keuangan	1					1	
	- Kasub Umum dan Kepegawaian	1						1
3		2					1	1
4	Kasi Pemerintahan	2					2	
5	Kasi PMK	1						1
6	Kasi Kesos	2				1		1
7	Kasi Terantib	-						
8	Kasi Pelayanan Umum	7				6	1	
B	Staf							
	Kelurahan	6					6	
2	Lurah	5					4	1
3	Sekretaris Lurah	5				2	2	1
4	Kasi Pemerintahan	5				2	2	1
5	Kasi PMK	5				4	1	
6	Kasi Trantib	8				3	4	1
	Staf							
Jumlah		52				18	25	9

4.1.2 Visi dan Misi

Kecamatan Bukit Kecil Palembang Palembang memiliki visi, misi serta kebijakan dan sasaran:

1. Visi

Visi Kecamatan Bukit Kecil Palembang adalah mewujudkan Kelurahan 22 Ilir sebagai instansi/perangkat daerah unggulan layanan yang mampu memberikan pelayanan secara paripurna, profesional, bermutu dan prima kepada

masyarakat dalam segala aspek kehidupan masyarakat guna mensukseskan kebijakan Kecamatan Bukit Kecil Palembang.

2. Misi

Untuk menunjang visi tersebut, maka Kecamatan Bukit Kecil Palembang memiliki misi sebagai berikut:

- 1) Menciptakan iklim kerja yang kondusif diseluruh lini pelayanan dan lingkungan kerja yang profesional serta memperhatikan kesejahteraan pegawai.
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas manajemen kantor yang strategis dengan mendayagunakan sarana dan prasarana secara efisien dan efektif.
- 3) Menampung dan merespon aspirasi masyarakat serta meningkatkan pemberdayaan masyarakat menuju kemandirian yang sehat.
- 4) Meningkatkan pelayanan masyarakat yang bermutu, prima, profesional dan berkesinambungan melalui pengembangan sumber daya aparatur pemerintah kecamatan/kelurahan dengan mengutamakan prinsip "*Good Government*".
- 5) Meningkatkan kesadaran, kepedulian dan peran serta masyarakat untuk mengembangkan kemampuan dan kualitasnya terhadap pelaksanaan program pemerintah.

Dalam mewujudkan visi dan misi kelurahan yang telah ditetapkan tersebut, disusunlah tujuan Kecamatan Bukit Kecil Palembang sebagai berikut:

1. Terselenggaranya sistem pelayanan publik yang menyeluruh, bermutu, efisien, cepat dan tepat kepada masyarakat.
2. Terbangunnya kerjasama yang baik dengan seluruh elemen dan *stakeholders* dengan dilandasi prinsip kemitraan.
3. Meningkatkan kegiatan partisipasi swadaya gotong royong masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan.

4. Pemberdayaan masyarakat dalam rangka mensukseskan pelayanan pemerintah, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan.
5. Menjadikan Kecamatan Bukit Kecil Palembang sebagai unggulan dalam pelayanan publik.

4.1.3 Kebijakan dan Sasaran Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang

1. Kebijakan Umum

Kegiatan pembangunan yang dilakukan ini berdampak pada pengurangan sumber daya alam dan menurunnya kualitas lingkungan hidup. Upaya pembangunan yang berkelanjutan menjadi penting karena upaya tersebut tidak mungkin terlaksana tanpa adanya kepedulian terhadap lingkungan hidup. Pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan hidup yang dilakukan secara tidak terkendali di berbagai daerah, telah menyebabkan kerusakan lingkungan, merosotnya cadangan sumber daya alam dan berkurangnya kualitas ruang tempat manusia dan makhluk hidup berada untuk mempertahankan ekosistemnya. Dengan demikian kebijakan umum pembangunan harus berpijak pada pemanfaatan sumber daya alam yang bijak untuk pembangunan berkelanjutan.

1.1 Bidang Ekonomi

1. Pengembangan sektor kewirausahaan dan koperasi untuk meningkatkan kualitas pengusaha KUKM menjadi pengusaha yang mampu memanfaatkan peluang dan potensi usaha.
2. Mengembangkan sektor-sektor usaha yang merupakan produk unggulan Kota Palembang dengan cara pelatihan manajemen penyediaan modal kerja, membantu dalam perluasan pemasaran, kemudahan perizinan dan penyiaapa infrastruktur.
3. Meningkatkan bantuan kepada masyarakat miskin untuk perluasan lapangan usaha yang menyerap

banyak tenaga kerja untuk mengurangi tingkat pengangguran.

4. Pengembangan sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan perekonomian masyarakat sesuai dengan skala prioritas dan bermanfaat dalam jangka panjang.
5. Peningkatan Penerimaan Asli Daerah dengan mengoptimalkan sumber-sumber penerimaan daerah yang ada dan menggali sumber-sumber penerimaan yang baru, guna mendukung kemandirian daerah dalam rangka otonomi daerah.

Dalam rangka mendorong kegiatan sektor riil, sektor industri dan perdagangan, beberapa kendala dan permasalahan yang diperkirakan masih dihadapi dalam rangka pengembangan kegiatan sektor riil, terutama industri dan perdagangan meliputi permasalahan dari sisi eksternal (global) dan internal (domestik).

Kendala dan permasalahan pokok sisi internal yang dapat diidentifikasi adalah: (1). Optimalisasi sektor industri dan perdagangan masih membutuhkan penanganan secara menyeluruh/holistik dan terpadu/integral yang melibatkan pihak-pihak terkait, (2). Masih belum membaiknya peringkat daya saing produksi akibat dari belum optimalnya pengelolaan dan penyediaan bahan baku produksi.

1.2 Bidang Politik, Hukum dan Aparatur Pemerintahan

1. Memberikan pendidikan politik kepada masyarakat untuk meningkatkan peran serta dalam setiap keputusan dan kebijaksanaan pembangunan.
2. Mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada hukum, perundang-undangan, lembaga peradilan dan aparatur pemerintahan.
3. Pembinaan terhadap organisasi politik dan organisasi massa sebagai partner pemerintah dalam membangun budaya politik yang sehat.

4. Pengembangan sumber daya aparatur pemerintah agar tercipta aparatur pemerintah yang handal, professional dan disiplin dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*).
5. Memantapkan dan mengembangkan kelembagaan Pemerintah Kecamatan Bukit Kecil Palembang sebagai lembaga perangkat daerah Kota Palembang yang kondusif dan efisien dalam setiap penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan otonomi daerah.

1.3 Bidang Sosial dan Agama

1. Meningkatkan kesejahteraan rakyat, melalui perbaikan akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan dasar, seperti pendidikan, kesehatan dan pelayanan sosial lainnya.
2. Meningkatkan usaha-usaha dalam rangka pengentasan kemiskinan dan mengurangi tingkat pengangguran.
3. Meningkatkan jangkauan layanan sosial untuk menangani masalah-masalah kerawanan sosial, seperti anak jalanan, penyandang cacat, usia lanjut, tuna susila, kriminalitas dan penyandang masalah kesejahteraan sosial lainnya.
4. Pengendalian pertumbuhan penduduk agar pertumbuhan penduduk dapat seiring dengan pertumbuhan kesempatan kerja, kebutuhan ruang dan kebutuhan layana sosial.
5. Meningkatkan pemerataan memperoleh pendidikan, kualitas pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
6. Meningkatkan jangkauan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

7. Mendorong masyarakat untuk berperan aktif dalam pelaksanaan program keluarga berencana dan memantapkan administrasi kependudukan.
 8. Meningkatkan teknologi proaktif dan tepat guna yang langsung dapat diterapkan pada masyarakat guna meningkatkan produktivitas.
 9. Mewujudkan iklim yang kondusif bagi terciptanya kerukunan antara umat dan meningkatkan peran pendidikan agama untuk menciptakan sumber daya manusia yang bermoral tinggi.
 10. Mengembangkan seni dan budaya daerah serta objek-objek wisata sejarah dan budaya Kota Palembang.
- 1.4 Bidang Sarana dan Prasarana Perkotaan
1. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana perkotaan, terutama yang mendukung kegiatan ekonomi masyarakat guna memenuhi kebutuhan dasar, seperti transportasi, pendidikan, kesehatan, kesehatan, drainase dan sanitasi, prasarana pemukiman, air bersih, listrik dan komunikasi.
 2. Meningkatkan aksesibilitas masyarakat untuk mendapatkan dan menikmati jasa pelayanan sarana dan prasarana kota yang lebih baik.
 3. Meningkatkan peran serta dan kesadaran masyarakat dalam pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kota.
 4. Meningkatkan keterlibatan swasta dalam penyediaan sarana dan prasarana kota.
 5. Menerapkan skala prioritas yang tegas dalam penyediaan sarana dan prasarana perkotaan untuk menunjang perekonomian masyarakat.

2. Sasaran

Untuk mewujudkan visi dan misi kelurahan yang telah ditetapkan tersebut maka disusunlah sasaran Kecamatan Bukit Kecil Palembang sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu pembinaan disiplin kinerja aparatur pemerintah kelurahan, kegiatan pendidikan, pelatihan, pertemuan-pertemuan, dan lain-lain untuk meningkatkan wawasan, kemauan, dan keterampilan, baik aparatur pemerintah kelurahan maupun kelompok-kelompok potensial masyarakat.
2. Pemberdayaan masyarakat yaitu upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian semua komponen masyarakat.
3. Pengembangan kemitraan yaitu upaya untuk membangun pengaruh para mitra kerja berdasarkan kesetaraan, keterbukaan dan saling memberikan manfaat.
4. Pembinaan suasana yaitu kegiatan untuk membuat suasana atau iklim kerja yang mendukung terwujudnya perilaku sehat dengan mengembangkan opini publik yang positif melalui media massa, tokoh masyarakat (*public figur*), dan lain-lain.
5. Pengembangan IPTEK yaitu kegiatan untuk selalu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang promosi, informasi, komunikasi, pemasaran, advokasi, dan lain-lain yang selalu tumbuh dan berkembang.
6. Pengembangan media dan sarana yaitu kegiatan untuk "mempersenjatai" diri dengan penyediaan media dan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
7. Pengembangan infrastruktur yaitu penyediaan perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlakukan untuk menunjang kinerja Pemerintahan Kecamatan Bukit Kecil Palembang.

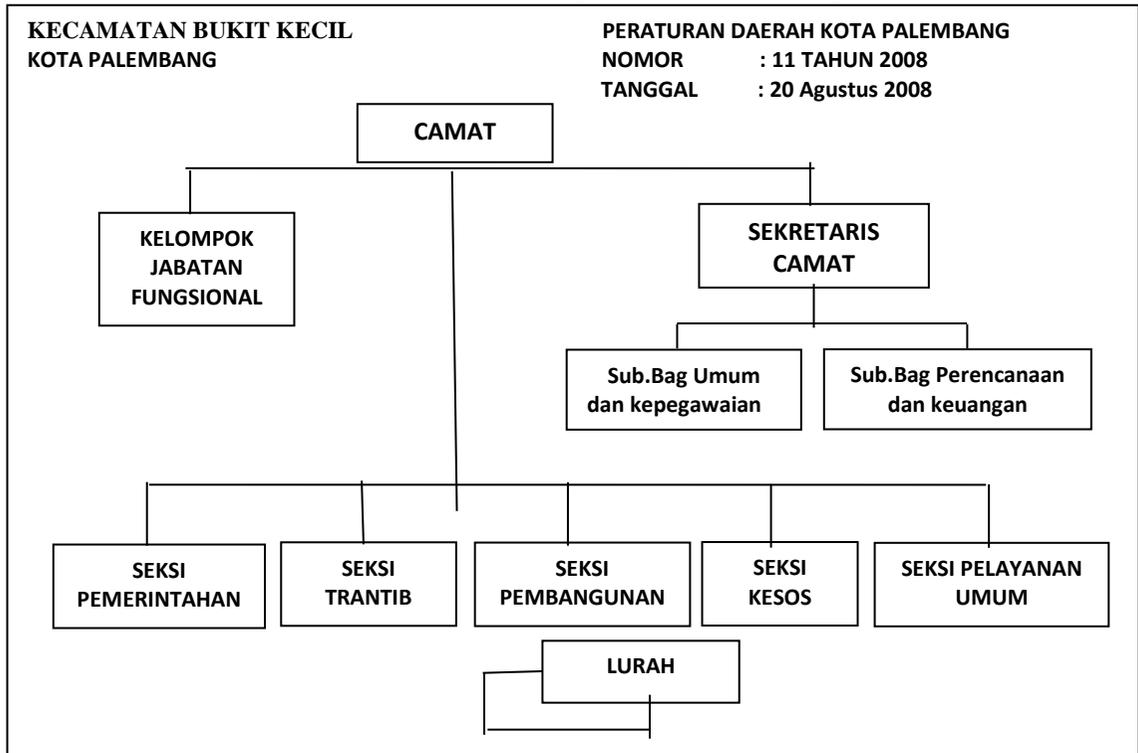
4.1.4 Struktur Organisasi

Suatu organisasi pemerintah maupun non pemerintah didalam usahanya selalu mempunyai tujuan, baik yang bersifat

ekonomi maupun non ekonomi. Tujuan instansi atau lembaga pemerintah dapat dicapai bila lembaga tersebut mempunyai organisasi yang baik, dimana terdapat kejelasan dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab setiap anggotanya, serta hubungan kerjasama yang harmonis diantara para anggota organisasi tersebut. Struktur organisasi merupakan suatu kerangka hubungan kerja sama yang disusun secara teratur dengan tujuan bersama, dimana pada kerangka tersebut menunjukkan adanya hubungan kerja sama, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam organisasi. Suatu organisasi merinci pembagian tugas. Organisasi juga menunjukkan hirarki organisasi dan struktur wewenang serta menunjukkan hubungan pelaporan.

Dalam menjalankan aktivitasnya organisasi Kecamatan Bukit Kecil Palembang ini menganut sistem organisasi garis, yaitu struktur organisasi yang sederhana dan mempunyai ciri bahwa wewenang itu turun dari atasan langsung pada bawahan dan tanggung jawab dari bawahan keatasan langsung. Untuk melaksanakan aktivitas lembaga organisasi agar para aparatur/pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta agar aktivitas tersebut dapat berjalan secara terkoordinir dan terkontrol, maka disusunlah organisasi tersebut. Untuk lebih jelasnya disajikan struktur organisasi Kecamatan Bukit Palembang pada Gambar 2 berikut ini:

Gambar 1
Struktur organisasi Kecamatan Bukit Kecil
Palembang Kota Palembang



4.1.5 Pembagian Tugas Pada Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang

Tugas pokok dan fungsi yang diemban Kecamatan Bukit Kecil Palembang merupakan manifestasi dari Rencana Strategis (Renstra) pembangunan Kota Palembang. Sesuai Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 11 Tahun 2008 maka tugas pokok dan fungsi Kecamatan Bukit Kecil Palembang sebagai berikut:

- a. Melaksanakan sebagian urusan pemerintahan umum yang dilimpahkan walikota.
- b. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum

- c. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- d. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- e. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- f. Pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kelurahan.
- g. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan.
- h. Pelaksanaan pelayanan ketatausahaan kelurahan.
- i. Penyelenggaraan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya.

Berdasarkan bagan struktur tersebut terlihat bahwa pimpinan tertinggi adalah Camat berjenjang eselon III/a. Sementara itu sekretaris Camat, kepala seksi pemerintahan, kepala seksi ketentraman dan ketertiban, kepala seksi kesejahteraan sosial, kepala seksi pembangunan masyarakat kelurahan dan kepala seksi pelayanan umum merupakan pejabat berjenjang eselon IV/a sedangkan kepala sub bagian perencanaan dan keuangan serta kepala sub bagian kepegawaian merupakan pejabat berjenjang eselon IV/b. Masing-masing jabatan memiliki tugas pokok yang berbeda. Namun satu sama lain saling mendukung bagi tercapainya pelayanan yang prima kepada masyarakat. Memperhatikan struktur organisasi tersebut, terlihat bahwa jenjang perintah mengalir secara lini dari atas kebawah. Struktur organisasi ini cukup efisien dan efektif dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Artinya adalah, bahwa setiap bidang yang menduduki posisi dalam struktur organisasi tersebut relatif mampu mengakomodir keperluan masyarakat. Disamping itu pula pejabat-pejabat dalam struktur organisasi tersebut juga dibantu oleh kelompok jabatan fungsional, seperti PLKB, Babinsa dan Babin Kamtibmas. Kondisi ini menggambarkan bahwa struktur organisasi pelayanan publik di Kecamatan Bukit Kecil

Palembang diharapkan mampu memberikan kontribusi kinerja pelayanan publik yang relatif baik.

Namun demikian struktur organisasi tersebut menjadi tidak efisien dan efektif manakala terjadi kekosongan personil. Hal ini jelas mengganggu kelancaran pelayanan publik. Kecamatan Bukit Kecil Palembang memiliki personil yang cukup dan pelayanan publik yang dilakukan relatif optimal. Fenomena ini mengindikasikan bahwa struktur organisasi pelayanan publik di Kecamatan Bukit kecil Palembang relatif baik.

4.1.6 Kondisi Fisik, Lingkungan dan Sosial Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang

Kantor Camat Bukit Kecil merupakan salah satu kantor organisasi perangkat daerah yang terletak di Jl. Kapten A. Rivai, 26 Ilir, Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30135, Indonesia. Secara administratif Kecamatan Bukit Kecil Palembang merupakan satu dari 18 (delapan belas) kecamatan Kota Palembang, dengan luas wilayah 992 hekta are. Kawasan bukit kecil meliputi Talang semut, 22 ilir, 23 ilir, 24 ilir, 19 ilir, 26 ilir.

Kantor camat terdiri dari dua lantai, lantai I yaitu lantai dasar dan lantai 2. Lantai I atau lantai dasar terdiri dari 5 ruangan diantaranya, Ruang Camat yang terdiri dari camat sendiri, ruang Sekretaris Camat yang terdiri dari Sekretaris Camat itu sendiri dan kasubag perencanaan dan keuangan, ruang kepala seksi pemerintahan (KASI PEM) yang terdiri dari 5 orang dalam satu ruangan, ruang Tata Usaha yang terdiri dari 8 orang serta kasubag kepegawaian, ruang pelayanan umum terdiri dari 5 orang dan administrasi yang terdiri dari 5 orang, beserta ruang tunggu dan dapur umum.

Lantai dua gedung terdiri dari ruang kepala sesi keamanan dan ketertiban (KASI TRANTIB) yang terdiri dari 5 orang, ruang rapat atau serbaguna, ruang penyimpanan alat-alat kantor, ruang kepala seksi keagamaan dan sosial (KASI KESOS)

terdiri dari 3 orang, ruang kepala seksi pemberdayaan masyarakat kelurahan (KASI PMK) yang terdiri dari 3 orang. Dan beberapa wilayah bagian dari kecamatan bukit kecil lainnya adalah kantor kelurahan yang terdiri dari lurah, sekretaris lurah, KASI PEM, KASI TRANTIB, KASI KESOS, KASI PMK, KASI PELAYANAN UMUM yang terdapat di 6 wilayah bagian yang meliputi kantor lurah talang semut, kantor lurah 19 ilir, kantor lurah 22 ilir, kantor lurah 23 ilir, kantor lurah 24 ilir, kantor lurah 26 ilir.

Jumlah pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang terdiri dari 52 PNS. Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah atau instansi pemerintahan dengan jam kerja dimulai pukul 08.00 – 16.00 WIB dengan hari kerja Senin-Jumat pukul 12.00-13.00 WIB waktu istirahat makan siang. Kerja dimulai lagi dari pukul 13.00-16.00 WIB. Pelayanan dimulai pukul 08.00 jadi sebelum pukul 08.00 pagi pegawai sudah diharapkan datang, di kantor camat bukit kecil kota Palembang ini pelayanan sudah berjalan tepat pada waktunya yaitu pukul 08.00 WIB, walaupun belum semua pegawai datang tepat pada waktunya pelayanan sudah mulai pukul 08.00 WIB. Setiap senin melakukan apel pagi di Kantor Camat Bukit Kecil diikuti oleh seluruh pegawai dari PNS maupun honorer. Setiap 2 minggu sekali melakukan apel pagi di Benteng Kuto Besak yang dihadiri oleh Walikota beserta jajarannya dan seluruh Kecamatan yang ada di Kota Palembang. Setiap pagi jumat melakukan olahraga pagi di Benteng Kuto Besak ataupun di halaman kantor camat itu sendiri. Setiap hari minggu melakukan gotong royong ke seluruh wilayah kecamatan yang dilakukan bersama oleh pegawai kantor camat PNS maupun honorer serta warga setempat.

4.2 Persiapan Penelitian

4.2.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini terdiri dari pengurusan surat izin penelitian. Tahapan ini merupakan tahapan awal dari peneliti sebelum melaksanakan penelitian di lapangan. Surat izin try out dan surat izin penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dengan nomor B-/1210/Un.09/IX/PP.09/11/2019 yang ditujukan kepada kantor camat ilir barat 1 Kota Palembang kemudian mendapat balasan surat penelitian dengan nomor 455/IB-SATU/2019 kemudian setelah melakukan uji coba memberikan surat izin penelitian dengan nomor surat B-/1212/Un.09/IX/PP.09/11/2019 yang ditujukan kepada Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang Selanjutnya peneliti mendapatkan surat balasan berupa surat izin penelitian yang dikeluarkan oleh Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang dengan Nomor 561/BK/2019.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian, alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel budaya organisasi (variabel X) dan komitmen kerja (variabel Y) dengan skala budaya organisasi dan skala komitmen kerja. Skala budaya organisasi menggunakan teori dari Robbins Robbins (2003) adapun tujuh karakteristik itu adalah: 1). Inovasi dan pengambilan resiko, tingkatan dimana para pegawai terdorong untuk berinovasi dan mengambil resiko. 2). Perhatian yang rinci, suatu tingkatan dimana para pegawai diharapkan memperlibatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. 3). Orientasi hasil, tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian ada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil. 4). Orientasi pada manusia, suatu tingkatan dimana kegiatan keputusan manajemen memperhitungan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu. 5). Orientasi tim, suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisasi di sekitar tim-tim dan bukannya

individu-individu. 6). Keagresifan, suatu tingkatan dimana orang-orang anggota organisasi itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. 7). Stabilitas, suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan diperhatkannya daripada pertumbuhan. Karakteristik berikut dikembangkan menjadi 60 *item* yang terdiri dari 30 *item favorable* dan 30 *item unfavorable*.

Tabel 7
Blue Print Try Out Budaya Organisasi

No	Karakteristik	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Inovasi dan pengambilan resiko	Dorongan untuk bersikap inovatif	1, 17, 33, 49	9, 25, 41, 58	8
		Berani mengambil resiko	2, 18, 34, 50	10, 26, 42, 57	8
2	Perhatian yang rinci	Pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian	3, 19, 35, 59	11, 27, 43, 51	8

No	Karakteristik	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
3.	Orientasi Hasil	Kantor lebih memfokuskan pada hasil daripada teknik dan proses	4, 20, 38, 52	12, 28, 44, 60	7
4.	Orientasi pada individu	Memperhitungkan efek pada pegawai di dalam organisasi	5, 21, 37, 53	13, 29, 46	7
5.	Orientasi Tim	Kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim kerja bukan individu	6, 22, 36, 54	14, 30, 45	7
6.	Keagresifan	Agresif dan kompetitif	7, 23, 47	15, 31, 39, 55	7
7.	Stabilitas	Mempertahankan status quo dari pertumbuhan dan inovasi	8, 24, 40	16, 32, 48, 56	7
Total			30	30	60

Adapun skala dari komitmen kerja menurut Mowday (1989) sebagai berikut: 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan dalam suatu organisasi. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Dimensi tersebut dikembangkan menjadi 60 *item* yang terdiri dari 30 *item favorable* dan 30 *item unfavorable*.

Tabel 8
Blue Print Try Out Komitmen Kerja

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 55	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 52, 58	20
2	Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi	2, 8, 14 20, 26, 32, 38, 44, 50, 56	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 53, 59	20
3.	Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan dalam suatu organisasi.	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 57	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 54, 60	20
Total		30	30	60

4.2.3 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini melalui skala budaya organisasi dan skala komitmen kerja dilakukan dengan dua kali pengambilan data. Pertama melakukan uji coba data atau yang sering disebut (*try out*), kedua pengambilan data penelitian. Peneliti melakukan uji coba (*try out*) dengan alasan peneliti membuat sendiri alat ukur dari budaya organisasi dan komitmen kerja. Menurut Arikunto (2010: 164) ada dua jenis alat ukur yang pertama dibuat sendiri dan yang kedua alat ukur yang telah terstandar. Jika peneliti menggunakan alat ukur terstandar maka tidak dituntut untuk melakukan uji coba (*try out*) namun, apabila peneliti menggunakan skala yang dibuat sendiri dituntut

untuk melakukan uji coba dengan alasan agar dalam pengambilan data untuk penelitian alat ukur tersebut sudah layak.

Subjek uji coba dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil di Kantor Camat Ilir Barat 1. Dengan jumlah subjek 50 pegawai negeri sipil (PNS). Hal ini dilakukan karena Kantor Camat Ilir Barat 1 memiliki karakter yang sama dengan Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang. Adapun pelaksanaan uji coba (*try out*). Hal ini dilakukan karena Kantor Camat Ilir Barat 1 memiliki karakter yang sama dengan Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang. Adapun pelaksanaan uji coba yang dilaksanakan di Kantor Camat Ilir Barat 1 pada tanggal 16-17 September 2019 dan penelitian dilakukan di Kantor Camat Bukit Kecil pada tanggal 23-24 September 2019. Berikut adalah gambaran tentang validitas dan reliabilitas kedua skala setelah uji coba yang dianalisis dengan bantuan program spss 22.00 *for windows*.

4.2.4 Validitas Skala

Seleksi *item* dalam penelitian menggunakan parameter indeks daya beda *item*, yang diperoleh dari korelasi antara hubungan masing-masing item dengan skor total *item* sehingga diklasifikasikan menjadi *item* valid dan *item* gugur. Batasan kritis yang digunakan adalah 0,30 (Azwar, 2015: 80). Batas kritis yang digunakan 0,30 pada skala komitmen kerja. Maka jika *item* memiliki indeks daya beda lebih besar dari 0,30 maka *item* dinyatakan valid sedangkan jika *item* lebih kecil dari 0,30 maka *item* dinyatakan gugur.

Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala budaya organisasi yang terdiri dari 60 *item*, maka diperoleh sebanyak 36 item yang dinyatakan memenuhi batas minimum 0,30 dan dinyatakan sebagai item valid atau layak untuk digunakan sebagai penelitian, sedangkan 24 item tidak mencapai batas minimum 0,30 dinyatakan gugur atau tidak layak digunakan

untuk penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

1) Skala Budaya Organisasi

Tabel 9
***Blue Print* setelah *Try Out* Budaya Organisasi**

No	Karakteristik	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Inovasi dan pengambilan resiko	Dorongan untuk bersikap inovatif	1, 17, 33, 49	9, 25, 41*, 58*	8
		Berani mengambil resiko	2*, 18, 34*, 50	10*, 26*, 42, 57*	8
2	Perhatian yang rinci	Pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian	3, 19, 35*, 59	11*, 27*, 43, 51	8
3.	Orientasi Hasil	Kantor lebih memfokuskan pada hasil daripada teknik dan proses	4, 20, 38*, 52*	12, 28*, 44, 60*	8
4.	Orientasi pada individu	Memperhitungkan efek pada pegawai di dalam organisasi	5*, 21, 37, 53*	13*, 29, 46	7

No	Karakteristik	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
5.	Orientasi Tim	Kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim kerja bukan individu	6*, 22*, 36*, 54	14, 30, 45	7
6.	Keagresifan	Agresif dan kompetitif	7, 23*, 47	15, 31, 39, 55*	7
7.	Stabilitas	Mempertahankan status qou dari pertumbuhan dan inovasi	8*, 24, 40	16, 32, 48, 56*	7
Total			30	30	60

Ket: yang diberi tanda (*) merupakan item gugur

Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala budaya organisasi dengan menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, dengan kriteria ketentuan item pernyataan yang valid adalah $r_{ix} > 0,30$, diperoleh data dari korelasi antara masing-masing item dengan skor item maka di dapat 36 item valid yang terdiri dari 1, 3, 4, 7, 9, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 37, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 59. Sebanyak 24 item gugur yang terdiri dari 2 5, 6, 8, 10, 11, 13, 22, 23, 26, 27, 28, 34, 35, 36, 38, 41, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 60. Maka didapatkanlah *Blue Print* siap penelitian seperti tabel berikut

Tabel 10
***Blue Print* Penelitian Budaya Organisasi**

No	Karakteristik	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Inovasi dan pengambilan resiko	Dorongan untuk bersikap inovatif	1, 17, 31, 36	9, 24	6
		Berani mengambil resiko	2, 18	10	3
2	Perhatian yang rinci	Pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian	3, 19, 32	11, 25	5
3.	Orientasi Hasil	Kantor lebih memfokuskan pada hasil daripada teknik dan proses	4, 20	12, 26	4
4.	Orientasi pada individu	Memperhitungkan efek pada pegawai di dalam organisasi	5, 21	13, 27	4
5.	Orientasi Tim	Kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim kerja bukan individu	6,	14, 28, 33	4
6.	Keagresifan	Agresif dan kompetitif	7, 22	15, 29, 34	5

No	Karakteristik	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
7.	Stabilitas	Mempertahankan status quo dari pertumbuhan dan inovasi	8, 23	16, 30, 35	5
Total			18	18	36

2) Skala Komitmen Kerja

Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala komitmen Kerja yang terdiri dari 60 *item*, maka diperoleh sebanyak 39 *item* yang dinyatakan memenuhi batas minimum 0,30 dan dinyatakan sebagai *item* valid atau layak untuk digunakan sebagai penelitian, sedangkan 21 item tidak mencapai batas minimum 0,30 dinyatakan gugur atau tidak layak digunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 11

Hasil *Try Out* Komitmen Kerja

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi	1, 7, 13, 19, 25*, 31*, 37*, 43*, 49, 55*	4*, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46*, 52, 58*	20

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
2	Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi	2*, 8, 14*, 20, 26*, 32, 38*, 44, 50*, 56*	5, 11*, 17, 23, 29*, 35, 41*, 47, 53*, 59	20
3.	Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan dalam suatu organisasi.	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39*, 45, 51, 57	6, 12, 18, 24, 30, 36*, 42, 48, 54, 60*	20
Total		30	30	60

Ket: yang diberi tanda (*) merupakan item gugur

Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala komitmen Kerja dengan menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation*, dengan kriteria ketentuan item pernyataan yang valid adalah $r_{ix} > 0,30$, diperoleh data dari korelasi antara masing-masing item dengan skor item maka di dapat 39 item valid yang terdiri dari 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 30, 32, 33, 34, 35, 40, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 51, 52, 54, 57, 59. Dan 21 item gugur yang terdiri dari 2, 4, 11, 14, 25, 26, 29, 31, 36, 37, 38, 39, 41, 43, 46, 50, 53, 55, 56, 58, 60. Maka didapatkanlah *Blue Print* siap penelitian seperti tabel berikut ini:

Tabel 12
Blue Print Setelah Penelitian Komitmen Kerja

No	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi	1, 7, 13, 19, 25	4, 10, 16, 22, 27, 31, 35	12
2	Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi	2, 8, 14, 20	5, 11, 17, 23, 28, 32	10
3.	Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan dalam suatu organisasi.	3, 9, 15, 21, 26, 30, 34, 36, 38	6, 12, 18, 24,29, 33, 37, 39	17
Total		18	21	39

4.2.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 22.00 *for windows*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi yang disebut dengan pengukuran yang reliabel (Azwar, 2012:7). Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Apabila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati 0, berarti rendah reliabilitasnya (Azwar, 2015:112). Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari skala

Budaya Organisasi koefisien *alpha cronbach* sebelum item yang gugur dikeluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,890 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,942. Sedangkan reliabilitas pada komitmen kerja sebelum item gugur 0,899 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,943. Maka dengan demikian skala budaya organisasi dan skala komitmen kerja dapat dikatakan reliabel.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variable penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian berdasarkan skor empirik (*mean* dan *standar deviation*). Hasil selengkapnya dapat dilihat dari skor empirik masing-masing variabel penelitian yang dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Data Empirik				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Budaya Organisasi	52	125.00	164.00	140.4231	10.78188
Komitmen Kerja	52	132.00	178.00	151.9231	10.18812

Pada tabel di atas terlihat skor empirik budaya organisasi dan komitmen kerja yang akan menjadi pedoman dalam pembuatan kategorisasi kedua variabel penelitian. Peneliti menggunakan rumus statistik untuk mengetahui nilai dari masing-masing kategorisasi yaitu:

Tabel 14
Kategorisasi Skor Skala Budaya Organisasi

Norma	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$x < \mu - 0$	$x < 129$	Rendah	9	17,30
$\mu - \sigma \leq x < \mu + \sigma$	$129 \leq x < 151$	Sedang	35	67,32
$x \geq \mu + \sigma$	$151 \geq x$	Tinggi	8	15,38
Total			52	100

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel budaya organisasi maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 9 PNS atau 17,30 % pada kategori rendah, 35 PNS atau 67,32 % pada kategori sedang, dan 8 PNS atau 15,38 % pada kategori tinggi pada pegawai negeri sipil di kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang.

Tabel 15
Kategorisasi Data Komitmen Kerja

Norma	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$x < \mu - 0$	$x < 142$	Rendah	11	21,15
$\mu - \sigma \leq x < \mu + \sigma$	$142 \leq x < 162$	Sedang	35	67,32
$x \geq \mu + \sigma$	$162 \geq x$	Tinggi	6	11,53
Total			52	100

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel komitmen kerja maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 11 PNS atau sekitar 21,15 % pada kategori rendah, 35 PNS atau 67,32 % pada kategori sedang, dan 6 PNS atau 11,53 % pada kategori tinggi pada pegawai negeri sipil di kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang.

4.4.2 Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan hal yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji prasyarat yang dilakukan melalui uji normalitas dan uji linieritas dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kaidah kebenaran yang seharusnya didapatkan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Semirnov* dengan kaidah jika signifikansi (p) lebih dari 0,05 ($p \geq 0,05$) berarti data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi (p) sama atau kurang dari 0,05 ($p \leq 0,05$) berarti data berdistribusi tidak normal (Alhamdu, 2016:163).

Hasil uji normalitas antara budaya organisasi dengan komitmen kerja dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 16
Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	0,096	0,200	Berdistribusi Normal
Komitmen Kerja	0,118	0,069	Berdistribusi Normal

Berdasarkan table deskripsi hasil uji normalitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Hasil uji normalitas terhadap variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,096 dan memiliki nilai signifikan 0,200. Berdasarkan data tersebut maka dapat dikatakan bahwa $p > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel budaya organisasi berdistribusi normal.
- 2) Hasil uji normalitas terhadap variabel komitmen kerja diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,118 dan memiliki nilai signifikansi 0,069 seperti yang telah dijelaskan diatas, jika $p > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data komitmen kerja berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis dengan menggunakan korelasi pearson dan

regresi linier. Tujuan dari linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas ini dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan *tes four linierity*. Kaidah uji yang digunakan adalah "jika $p < 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan linier. Sebaliknya, jika $p > 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan tidak linier" (Sufren dkk, 2014: 73).

Tabel 17
Deskripsi Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil	17,346	0,000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan sig.linierity antara variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja pada kantor Bukit Kecil Kota Palembang didapatkan nilai $F = 17,346$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel linier. Dengan demikian, asumsi linieritas terpenuhi.

4.4.3 Uji Hipotesis

Setelah terpenuhinya uji normalitas dan linieritas, kemudian dilakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji hipotesis analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat) dalam suatu persamaan linier (Alhamdu 2016:138).

Tabel 18
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Vaeiabel	R	R Square	Sig. (p)	Keterangan
Budaya Organisasi >=< Komitmen Kerja	0,473	0,224	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja sebesar 0,473 dengan nilai signifikansi 0,000 di mana $p = < 0,05$, maka hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Camat Bukit Kecil Palembang. Nilai $r = 0,473$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja, dengan nilai R square = 0,224 memberikan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 22,4% sedangkan 77,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Tabel 19
Anova Regresi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1184.219	1	1184.219	14.408	.000 ^b
Residual	4109.473	50	82.189		
Total	5293.692	51			

a. Dependent Variable: KOMITMEN_KERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI

Berdasarkan table Anova di atas maka dapat diperoleh hasil:

- a. F hitung (14,408) > F table (3,18) maka H_0 dan H_a diterima. Jadi ada hubungan linier antara variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja
- b. Nilai signifikan (0,000) < (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi ada hubungan linier antara variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja.

Tabel 20
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	89.164	16.581		5.377	.000
BUDAYA_ORGANISASI	.447	.118	.473	3.796	.000

Berdasarkan uraian di atas, maka $(y = a + \beta x) = 89,164 + 0,447 x$ berarti konstansa sebesar 89,164, artinya jika budaya organisasi nilainya 0, maka komitmen kerja nilainya sebesar 89,164. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,447, artinya jika kematangan beragama mengalami peningkatan sebesar 0,447, dengan asumsi variabel bernilai tetap.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan angka $R=0,473$ dengan nilai sig (p)= 0,000 dimana $p<0,05$ maka dari hasil ini dapat diketahui bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dengan hasil koefisien korelasi (r) dari kedua variabel sebesar 0,473 dengan signifikansi 0,000 didapat menggunakan analisis regresi sederhana melalui bantuan program *SPSS versi 22 For Windows*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen terhadap pekerjaan pada pegawai negeri sipil. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan salah satu diantaranya penelitian yang diteliti oleh Haura (2017) berjudul Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Guru Di Mt Negeri 2 Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pada budaya organisasi menunjukkan pada kategori tinggi 21 orang (30%) pada kategori sedang 49 orang (70%) dan dikategori rendah tidak ada. Dan pada komitmen kerja guru menunjukkan kategori tinggi sebanyak 23 orang (32,6%), pada kategori sedang 47 orang (67,14%) dan dikategori rendah tidak ada. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan terdapat hubungan signifikansi. Berdasarkan taraf signifikansi x dan y lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jadi variable x dan y memiliki korelasi yang signifikan. Hal ini juga dapat diperkuat

diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,370 dengan signifikansi 0,002 maka di kategori sedang.

Selain itu ada juga penelitian ini juga selaras dengan penelitian dari Jalaluddin, dkk (2015) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Politeknik Perikanan Negeri Tual. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variable-variabel independen budaya organisasi (X) memiliki hubungan yang signifikan mempengaruhi variable dependen komitmen pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 0,650 X$. Persamaan menunjukkan bahwa komitmen pegawai dipengaruhi oleh dua variable. Nilai 0,650 pada variable budaya organisasi (X) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial semakin tinggi budaya organisasi yang ada pada pegawai polikant, maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai tersebut.

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel budaya organisasi maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 9 PNS atau 17,30 % pada kategori rendah hal ini berarti sekitar 17,30% PNS yang mempersepsikan budaya organisasi di Kantor Camat Bukit Kecil terbilang masih rendah, 35 PNS atau 67,32 % pada kategori sedang hal ini berarti lebih dari setengah PNS dapat mempersepsikan budaya organisasi pada Kantor Camat dengan sudah dapat mempersepsikan budaya organisasi dengan cukup, dan 8 PNS atau 15,38 % pada kategori tinggi hal ini berarti sekitar 8 PNS yang dapat dikatakan sudah memiliki persepsi budaya organisasi yang tinggi di kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang dan sudah menjalankan budaya organisasi dengan baik sesuai dengan yang telah diterapkan oleh Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang.

Sedangkan pada perhitungan kategorisasi skor variabel komitmen terhadap pekerjaan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 11 PNS atau sekitar 21,15% PNS pada kategori rendah hal ini berarti masih sekitar 11 PNS yang memiliki komitmen rendah. Terdapat 35 PNS atau sekitar 67,32% PNS pada kategori

sedang, hal ini berarti sudah lebih dari setengah PNS yang bekerja di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang telah memiliki komitmen yang baik. Sekitar 6 PNS atau sekitar 11,53% pada kategori tinggi hal ini berarti sedikit PNS yang memiliki komitmen yang tinggi di Kantor Camat Bukit kecil Kota Palembang.

Dari hasil kategorisasi penelitian budaya organisasi didapatkan bahwa sebanyak 35 PNS atau sekitar 67,32% PNS memiliki kategorisasi yang sedang. Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai berpersepsi sedang mengenai budaya organisasi di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian kepegawaian umum mereka menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi pada kantor camat sudah dilakukan banyak perubahan terkait dengan pandangan masyarakat terhadap kantor yang negatif dengan permasalahan kualitas pegawai yang dipandang masih rendah di masyarakat. Perubahan yang dilakukan diupayakan untuk mengubah PNS menjadi lebih baik lagi agar tidak dipandang negatif di masyarakat. Namun, dalam aplikasinya masih belum diterapkan dengan maksimal ditunjukkan belum memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan senyum, sapa, dan salam. Selain itu, banyak pegawai yang tidak memhami etos kerja instansi sehingga antar pegawai kurang komunikatif oleh sebab itu mereka lebih cenderung memilih untuk bekerja sendiri dibanding bekerja sama.

Hasil dari kategorisasi komitmen kerja didapatkan sebanyak 35 PNS atau sekitar 67,32% PNS memiliki kategorisasi sedang. Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas PNS memiliki komitmen kerja yang sedang di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Sub Kepegawaian Umum mengenai komitmen kerja bahwa tiga tahun terakhir tidak ada yang mengajukan mutasi selain itu walaupun mereka masih ada yang datang terlambat namun

mereka tetap datang ke kantor dan menyelesaikan tugas dengan cukup baik. Selain itu, beberapa pegawai mengaku sekarang camat dari Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang masih tergolong muda sehingga memberi ketegasan kepada PNS untuk tidak pulang di jam makan siang misalnya mengajak semua pegawai untuk shalat berjamaah dan makan siang bersama dengan begitu mengurangi intensitas PNS untuk terlambat datang setelah jam makan siang dapat diatasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan mudah menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi dengan baik dan demi keinginannya memajukan organisasi (Sopiah, 2008: 366).

Dalam hal ini, kontrak psikologis yang terjadi dinilai oleh pegawai "berada dalam batas minimal" maka budaya organisasi dan komitmen terhadap pekerjaan berada pada tingkatan menengah ini artinya adalah bahwa keberadaan pegawai di dalam organisasi hanya memberikan kontribusi sebatas tanggung jawab pribadinya terhadap pekerjaan yang ada dalam kontrak psikologisnya itu. Kontrak psikologis yang dimaksud adalah pemenuhan kebutuhan fisiologis berupa makan, minum, rumah selain itu juga kebutuhan gaji maupun promosi jabatan dari kantor (Suparyadi, 2015: 455).

Robbins (2008: 366) menyebutkan bahwa budaya organisasi proses penciptaan budaya organisasi terjadi dalam tiga cara. Pertama, para pendiri hanya memperkerjakan dan mempertahankan pegawai yang berpikir dan merasakan cara yang mereka tempuh. Kedua, mereka mendoktrinasikan dan mensosialisasikan pegawai ini dengan cara berpikir dan cara berperasaan mereka. Dan akhirnya perilaku pendiri maupun atasan itu sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong PNS mengidentifikasi diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalisasikan keyakinan, nilai, dan asumsi-asumsi mereka. Bila organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai utama keberhasilan. Pada titik ini keseluruhan kepribadian atasan menjadi tertanam ke dalam

budaya organisasi. Budaya organisasi ini, sebagai sekumpulan asumsi-asumsi mendasar, berfungsi untuk memberikan arah bagi PNS dalam kantor tersebut tentang apa yang harus diperhatikan, makna dari segala sesuatu yang harus dicapai, bagaimana seharusnya reaksi dan tindakan yang diambil dalam situasi-situasi tertentu (Muriman, 2008: 15).

Menurut Trisnaningsih (2007) dan Koesmono (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen, berarti peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen pegawai. Penerapan budaya organisasi seperti komunikasi yang baik dan efektif dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja, sikap konsisten dalam menerapkan perilaku dan nilai budaya organisasi/perusahaan ataupun instansi, pemahaman mendalam tentang keinginan dan kebutuhan pelanggan, dan rasa bagian dalam tim perusahaan/instansi, tentunya dapat meningkatkan komitmen dalam diri karyawan ditunjukkan dengan sikap ingin mewujudkan visi dan misi perusahaan/instansi, bekerja maksimal untuk kemajuan perusahaan/instansi, serta tumbuhnya rasa loyal terhadap perusahaan/instansi (Shaleh, 2018: 196).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dengan komitmen terhadap pekerjaan merupakan variabel yang saling berhubungan, pegawai yang dapat mempersepsikan budaya organisasi pada instansinya dengan baik maka akan semakin tinggi komitmen pegawai terhadap pekerjaan sedangkan pegawai yang mempersepsikan budaya organisasi rendah pada instansinya maka semakin rendah maka komitmen terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dalam sudut pandang peneliti belum komprehensif masih memiliki kelemahan. Adapun kelemahan dari peneliti ini adalah subjek dalam penelitian ini masih

terbilang sedikit. Adapun keterbatasan biaya dan waktu penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai negeri sipil dalam satu kantor camat saja. Selain itu, peneliti menganalisis secara simultan sehingga tidak terlihat pengaruh secara spesifik dari budaya organisasi pada setiap dimensi komitmen kerja. Sehingga pengaruh yang terlihat hanya secara keseluruhan namun tidak spesifik. Selain itu, teori yang digunakan masih terbilang sedikit sehingga pembahasan belum maksimal.