



**PENGARUH PENGETAHUAN, KEPERIBADIAN,
MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERUMAHAN DAN
KAWASAN PERMUKIMAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

TIKA SYAHPUTRI
NPM.1715310208

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH PENGETAHUAN, KEPERIBADIAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA BINJAI

NAMA : TIKA SYAHPUTRI
N.P.M : 1715310208
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 12 Juli 2022



DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

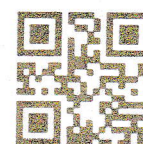
Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si.

Eli Delvi Yanti, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :TIKA SYAHPUTRI
Tempat,TanggalLahir : Binjai, 25 Desember 1999
NPM : 1715310208
Fakultas : Sosial Dan Sains
ProgramStudi : Manajemen
Alamat : Jl.Durian LK.VI Kel. Limau Sundai, Kec. Binjai Barat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



TIKA SYAHPUTRI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :TIKA SYAHPUTRI
NPM : 1715310208
Fakultas : Sosial Dan Sains
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan hak izin bebas Royalti Non-Ekklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensinya apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2022



TIKA SYAHPUTRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Pengetahuan (X_1), Kepribadian (X_2), Motivasi (X_3) dan Budaya Organisasi (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang pegawai dengan sampel penelitian ini yang digunakan juga sebanyak 70 orang responden. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Penelitian ini dilakukan ditahun 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 25.0 dengan metode Regresi Linear Berganda. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di ambil secara langsung dari responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai. Uji *t* menunjukkan Pengetahuan memiliki $t_{hitung} 2,091 > t_{tabel} 1,995$ dan signifikan $0,40 > 0,05$. Kepribadian memiliki $t_{hitung} 3,981 > t_{tabel} 1,995$ dan signifikan $0,00 < 0,05$. Motivasi memiliki $t_{hitung} 3,128 > t_{tabel} 1,995$ dan signifikan $0,003 < 0,05$. Dan Budaya Organisasi memiliki $t_{hitung} 2,244 > t_{tabel} 1,995$ dan signifikan $0,28 > 0,05$. Dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengetahuan, kepribadian, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai. Dengan hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh 13,483 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil Uji determinasi menunjukkan 0,58% kinerja pegawai yang dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengetahuan, kepribadian, motivasi, dan budaya organisasi sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci: Pengetahuan (X_1), Kepribadian (X_2), Motivasi (X_3), Budaya Organisasi (X_4) Dan Kinerja Pegawai (Y)

ABSTRACT

This research was conducted to determine how the influence of Knowledge (X1), Personality (X2), Motivation (X3) and Organizational Culture (X4) on Employee Performance (Y) at the Department of Housing and Settlements in Binjai City. The population in this research amounted to 70 employees with the sample of this study used also as many as 70 respondents. The sampling technique used is saturated sampling. This research was conducted in 2021. This study uses quantitative data that is processed with the SPSS version 25.0 application with the Multiple Linear Regression method. Sources of data used in this study is primary data taken directly from respondents. The results of this study indicate that knowledge, personality, motivation, and organizational culture have a positive and significant effect either partially or simultaneously on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas of Binjai City. The t-test shows Knowledge has $t_{count} 2.091 > t_{table} 1.995$ and significant $0.40 > 0.05$. Personality has $t_{count} 3.981 > t_{table} 1.995$ and significant $0.00 < 0.05$. Motivation has $t_{count} 3.128 > t_{table} 1.995$ and significant $0.003 < 0.05$. And Organizational Culture has $t_{count} 2,244 > t_{table} 1,995$ and significant $0.28 > 0.05$. And simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of knowledge, personality, motivation, and organizational culture on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas of Binjai City. With the results of the F test, the Fcount value obtained is 13,483 and is significant at 0.000. The results of the determination test show that 0.58% of employee performance can be obtained and explained by knowledge, personality, motivation, and organizational culture while the rest is from other factors.

Keywords: *knowledge (X1), personality (X2), motivation (X3) and organizational culture (X4) and Employee Performance (Y).*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmatnya penulis dapat Menyelesaikan proposal ini dengan judul : **“Pengaruh Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai”**

Selama proses penulisan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si CIQaR., CIQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, S.E., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan Skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Sarman dan Ibunda tercinta Sudarsih yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal ini.
7. Pimpinan Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
8. Terimakasih kepada sahabat seperjuangan terutama kepada Silvi Nurhaliza terimakasih sudah selalu meluangkan waktu dan memberi semangat dalam proses mengerjakan Skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan Proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para penulis dan pembaca.

Medan, Agustus 2022

Penulis

TIKA SYAHPUTRI

NPM. 1715310208

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
1. Identifikasi Masalah.....	10
2. Batasan Masalah	11
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja.....	15
a. Pengertian Kinerja	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
c. Indikator-indikator dalam Kinerja	26
2. Pengetahuan	28
a. Pengertian Pengetahuan.....	28
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan	29
c. Indikator-indikator Pengetahuan	31
3. Kepribadian	32
a. Pengertian Kepribadian	32

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian	33
c. Indikator-indikator dalam Kepribadian	34
4. Motivasi	35
a. Pengertian Motivasi	35
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	36
c. Indikator- indikator dalam Motivasi	38
5. Budaya Organisasi	39
a. Pengertian Budaya Organisasi	39
b. Fungsi Budaya Organisasi	40
c. Indikator-indikator dalam Budaya Organisasi	41
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Konseptual	46
D. Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Pendekatan Penelitian	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian	52
1. Tempat Penelitian	52
2. Waktu Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi	53
2. Sampel	53
D. Jenis dan Sumber Data	54
1. Jenis Data	54
2. Sumber Data	54
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	55
1. Variabel Penelitian	55
2. Definisi Operasional	55
F. Teknik Pengumpulan Data	57
1. Kuesioner (Angket)	57
2. Observasi	58
G. Teknik Analisis Data	58
1. Uji Kualitas Data	58
2. Uji Asumsi Klasik	59
3. Regresi Linear Berganda	61
4. Uji Kesesuaian	62

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
	A. Hasil Penelitian	65
	1. Sejarah Singkat Dinas Perumahan Dan Kawasan Perukiman Kota Binjai	65
	2. Visi dan Misi Dinas Perumahan Dan Kawasan Perukiman Kota Binjai	66
	3. Struktur Organisasi Dinas Perumahan Dan Kawasan Perukiman Kota Binjai.....	67
	4. Deskripsi Karakteristik Responden.....	84
	a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
	b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.	85
	c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
	5. Deskripsi Variabel Penelitian.....	86
	a. Variabel X1 (Pengetahuan).....	86
	b. Variabel X2 (Kepribadian)	92
	c. Variabel X3 (Motivasi).....	100
	d. Variabel X4 (Budaya Organisasi).....	107
	e. Variabel Y (Kinerja Pegawai)	116
	6. Uji Kualitas Data.....	130
	a. Pengujian Validitas	130
	b. Pengujian Reliabilitas	135
	7. Uji Asumsi Klasik.....	137
	a. Uji Normalitas data.....	137
	b. Uji Multikolinearitas.....	140
	c. Uji Heteroskedastisitas	141
	8. Uji Regresi Linier Berganda	142
	9. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)	144
	a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	144
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	145
	10. Koefisien Determinasi.....	146
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	147
	1. Pengaruh Pengetahuan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai....	147
	2. Pengaruh Kepribadian (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai	148
	3. Pengaruh Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai.....	148
	4. Pengaruh Budaya (X_4) Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	149

5. Pengaruh Pengetahuan (X_1), Kepribadian (X_2), Motivasi (X_3) dan Budaya Organisasi (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	149
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	150
A. Kesimpulan	150
B. Saran.....	151
DAFTAR PUSTAKA	152
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

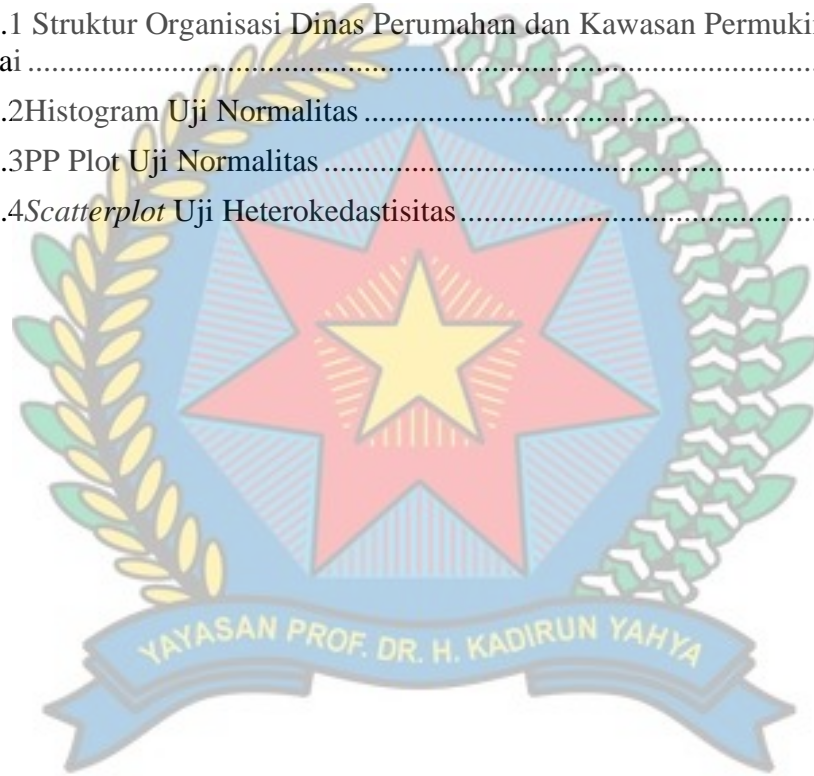
Tabel 1.1 Pra Purvey Variabel Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Pengetahuan.....	6
Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Kepribadian	7
Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Motivasi.....	8
Tabel 1.5 Pra Survey Variabel Budaya Organisasi.....	9
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	52
Tabel 3.2 Definisi Operasional	54
Tabel 3.3 Skor Skala Likert	56
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	85
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
Tabel 4. 4 Pernyataan X1.1	86
Tabel 4. 5 Pernyataan X1.2	87
Tabel 4. 6 Pernyataan X1.3	88
Tabel 4. 7 Pernyataan X1.4	88
Tabel 4. 8 Pernyataan X1.5	89
Tabel 4. 9 Pernyataan X1.6	89
Tabel 4. 10 Pernyataan X1.7	90
Tabel 4. 11 Pernyataan X1.8	91
Tabel 4. 12 Pernyataan X1.9	91
Tabel 4. 13 Pernyataan X2.1	92
Tabel 4. 14 Pernyataan X2.2	92
Tabel 4. 15 Pernyataan X2.3	93
Tabel 4. 16 Pernyataan X2.4	93
Tabel 4. 17 Pernyataan X2.5	94
Tabel 4. 18 Pernyataan X2.6	95
Tabel 4. 19 Pernyataan X2.7	95
Tabel 4. 20 Pernyataan X2.8	96
Tabel 4. 21 Pernyataan X2.9	96
Tabel 4. 22 Pernyataan X2.10	97
Tabel 4. 23 Pernyataan X2.11	97
Tabel 4. 24 Pernyataan X2.12	98
Tabel 4. 25 Pernyataan X2.13	98
Tabel 4. 26 Pernyataan X2.14	99
Tabel 4. 27 Pernyataan X2.15	99
Tabel 4. 28 Pernyataan X3.1	100
Tabel 4. 29 Pernyataan X3.2	101

Tabel 4. 30Pernyataan X3.3	101
Tabel 4. 31Pernyataan X3.4	102
Tabel 4. 32Pernyataan X3.5	102
Tabel 4. 33Pernyataan X3.6	103
Tabel 4. 34Pernyataan X3.7	103
Tabel 4. 35Pernyataan X3.8	104
Tabel 4. 36Pernyataan X3.9	105
Tabel 4. 37Pernyataan X3.10	105
Tabel 4. 38Pernyataan X3.11	106
Tabel 4. 39Pernyataan X3.12	106
Tabel 4. 40Pernyataan X3.13	107
Tabel 4. 41Pernyataan X4.1	107
Tabel 4. 42Pernyataan X4.2	108
Tabel 4. 43Pernyataan X4.3	108
Tabel 4. 44Pernyataan X4.4	109
Tabel 4. 45Pernyataan X4.5	109
Tabel 4. 46Pernyataan X4.6	110
Tabel 4. 47Pernyataan X4.7	110
Tabel 4. 48Pernyataan X4.8	111
Tabel 4. 49Pernyataan X4.9	111
Tabel 4. 50Pernyataan X4.10	112
Tabel 4. 51Pernyataan X4.11	112
Tabel 4. 52Pernyataan X4.12	113
Tabel 4. 53Pernyataan X4.13	113
Tabel 4. 54Pernyataan X4.14	114
Tabel 4. 55Pernyataan X4.15	114
Tabel 4. 56Pernyataan X4.16	115
Tabel 4. 57Pernyataan Y.1	116
Tabel 4. 58Pernyataan Y.2	116
Tabel 4. 59Pernyataan Y.3	117
Tabel 4. 60Pernyataan Y.4	118
Tabel 4. 61Pernyataan Y.5	118
Tabel 4. 62Pernyataan Y.6	119
Tabel 4. 63Pernyataan Y.7	119
Tabel 4. 64Pernyataan Y.8	120
Tabel 4. 65Pernyataan Y.9	120
Tabel 4. 66Pernyataan Y.10	121
Tabel 4. 67Pernyataan Y.11	122
Tabel 4. 68Pernyataan Y.12	122
Tabel 4. 69Pernyataan Y.13	123
Tabel 4. 70Pernyataan Y.14	123
Tabel 4. 71Pernyataan Y.15	124

Tabel 4. 72 Pernyataan Y.16	124
Tabel 4. 73 Pernyataan Y.17	125
Tabel 4. 74 Pernyataan Y.18	126
Tabel 4. 75 Pernyataan Y.19	126
Tabel 4. 76 Pernyataan Y.20	127
Tabel 4. 77 Pernyataan Y.21	127
Tabel 4. 78 Pernyataan Y.22	128
Tabel 4. 79 Pernyataan Y.23	129
Tabel 4. 80 Pernyataan Y.24	129
Tabel 4. 81 Uji Validitas (X1)	130
Tabel 4. 82 Uji Validitas (X2)	131
Tabel 4. 83 Uji Validitas (X3)	132
Tabel 4. 84 Uji Validitas (X4)	133
Tabel 4. 85 Uji Validitas (Y)	134
Tabel 4. 86 Uji Reliabilitas (X1)	135
Tabel 4. 87 Uji Reliabilitas (X2)	136
Tabel 4. 88 Uji Reliabilitas (X3)	136
Tabel 4. 89 Uji Reliabilitas (X4)	136
Tabel 4. 90 Uji Reliabilitas (Y)	137
Tabel 4. 91 Uji Normalitas One Sample Kolmogrov Smirnov	140
Tabel 4. 92 Uji Multikonieritas	141
Tabel 4. 93 Regresi Linier Berganda	143
Tabel 4. 94 Uji Parsial	144
Tabel 4. 95 Uji Simultan	146
Tabel 4. 96 Koefisien Determinasi	147

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai	68
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	138
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	139
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	142



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu instansi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovasi melalui kreativitas dan imajinasi. Sumber daya manusia di perusahaan atau instansi perlu dikelola secara profesional agar dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan atau instansi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang ada di perusahaan atau instansi.

Pengetahuan dan Kepribadian di suatu instansi merupakan salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam suatu instansi maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengetahuan merupakan salah satu hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai di instansi pemerintahan. Pengetahuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Pengetahuan sangat diperlukan di instansi karena pengetahuan menjadi kebutuhan bersama untuk mempertahankan, menganalisa, mengorganisir banyak hal dalam organisasi sehingga terbentuk suatu kondisi

dimana pemimpin dan seluruh anggota organisasi memiliki pola pikir bahwa berbagi pengetahuan dan informasi sangat penting untuk kinerja pegawai. Pengetahuan seorang pegawai juga sangat diperlukan dalam instansi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya maksimal. Menurut Bagia (2015:27), berpendapat bahwa pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

Fenomena yang terjadi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai terkait pengetahuan adalah masih kurangnya pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugasnya. Jika terjadi kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, dan masih terlihat pegawai yang kurang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kepribadian juga merupakan hal yang sangat penting disuatu instansi maupun perusahaan, karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana seseorang bertingkah laku dalam keseharian khususnya dalam dunia kerja. Kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa seseorang pekerja harus memiliki kepribadian yang sesuai pekerjaannya agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133), kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri, sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berfikir, dan merasakan yang merupakan produk interaksi genetic dan pengaruh lingkungan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai terkait kepribadian adalah masih adanya pegawai yang kurang optimal dalam berkomunikasi, bergaul dan tidak mudah berbagi pengetahuan dan pengalaman terkait dengan pekerjaan sehingga kinerja pegawai dapat terhambat dan tidak dapat terlaksana sebagaimana semestinya karena memiliki kepribadian yang kurang tepat.

Motivasi dan Budaya Organisasi disuatu instansi juga merupakan salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai di instansi pemerintah, baik buruknya kinerja pegawai dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berupaya untuk menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan kantor. Menurut Mangkunegara (2014:61), motivasi adalah kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai terkait dengan motivasi adalah kurangnya dorongan motivasi kepada pegawai sehingga menyebabkan kurangnya semangat pegawai dalam bekerja dan masih ada sebagian pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, kemudian masih terdapat pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya.

Selain Motivasi, Budaya Organisasi juga sangat penting dalam kinerja pegawai karena budaya organisasi dapat menciptakan motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasi. Menurut Amstrong (2010:9), budaya

organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai terkait dengan budaya organisasi adalah masih kurangnya teladan dari pemimpin dalam hal datang dan pulang kerja tepat waktu, sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai, sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai adalah salah satu kesatuan sistem yang terdiri atas pembinaan, penyelenggaraan kawasan permukiman, pemeliharaan dan perbaikan, pencegahan dan peningkatan kualitas terhadap perumahan kumuh dan permukiman kumuh, penyediaan tanah, pendanaan dan system pembiayaan serta peran masyarakat.

Menurut Widodo (2015:131), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang dilakukan seorang manajer atau pimpinan. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal seperti pegawai yang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun kenyataannya masih ada juga kinerja pegawai di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman masih rendah karena masih adanya pegawai yang terlihat santai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan pernyataan diatas maka peneliti melakukan pra-survey mengenai kinerja pegawai yang dilakukan terhadap 20 orang Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1	Selama melakukan pekerjaan selalu ada pengawasan dari atasan	2	10%	18	90%	20	100%
2	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	8	40%	12	60%	20	100%
3	Pegawai bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan	8	40%	12	60%	20	100%

Sumber: dikelola penulis (2021)

Berdasarkan hasil dari tabel pra survey diatas, dapat dilihat dalam pernyataan I bahwa 2 (10%) pegawai mengatakan ya dan 18 (90%) pegawai mengatakan tidak dalam pernyataan selama melakukan pekerjaan selalu ada pengawasan dari atasan. Dalam pernyataan II sebanyak 8 (40%) pegawai mengatakan ya dan 12 (60%) pegawai mengatakan tidak pada pernyataan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. Kemudian dalam pernyataan III terdapat 8 (40%) pegawai mengatakan ya dan 12 (60%) pegawai menyatakan tidak dalam pernyataan pegawai bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan. Hasil pra survey menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal.

Pengetahuan merupakan hal yang penting yang harus dimiliki setiap pegawai, karena dengan adanya pengetahuan akan lebih membantu kita dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan. Pengetahuan juga dapat dipengaruhi dengan oleh faktor pendidikan dan pengalaman. Maka dari itu peneliti melakukan pra survey mengenai pengetahuan kepada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Pengetahuan

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1	Pengalaman yang anda miliki memudahkan anda dalam bekerja	9	45%	11	55%	20	100%
2	Pegawai selalu mengikuti pelatihan baik <i>soft skill</i> ataupun <i>hard skill</i> yang diadakan instansi	8	40%	12	60%	20	100%
3	Setiap pegawai memahami prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan	9	45%	11	55%	20	100%

Sumber: dikelola penulis (2021)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat dilihat dalam pernyataan I bahwa 9 (45%) pegawai menyatakan ya dan 11 (55%) pegawai menyatakan tidak dalam pernyataan pengalaman yang dimiliki memudahkan anda dalam bekerja. Dalam pernyataan II 8 (40%) pegawai menyatakan ya dan 12 (60%) pegawai menyatakan tidak dalam hal pegawai selalu mengikuti pelatihan baik *soft skill* maupun *hard skill* yang diadakan instansi. Kemudian pernyataan III terdapat 9 (45%) pegawai menyatakan ya sementara itu 11 (55%) pegawai menyatakan tidak dalam

memahami prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan. Hasil pra survey menunjukkan bahwa masih ada kurangnya pengetahuan dalam bekerja, hal ini didukung oleh pernyataan Notoadmojo (2014:79), yang menyatakan pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang yang menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kepribadian merupakan salah satu ciri khas yang berada di diri seseorang dengan sifat, karakter dan tingkah laku yang berbeda-beda. Kepribadian yang baik akan berpengaruh terhadap lingkungan sekitar atau sebaliknya. Kepribadian juga mempengaruhi seseorang dengan cara tingkah laku hingga pikiran seseorang. Maka dari itu peneliti melakukan pra survey mengenai kepribadian kepada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Kepribadian

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1	Selalu terbuka dengan rekan kerja anda terhadap masalah yang anda alami dalam bekerja	4	20%	16	80%	20	100%
2	Senang bekerja sama dengan rekan kerja anda dalam melakukan pekerjaan	7	35%	13	65%	20	100%
3	Selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan	9	45%	11	55%	20	100%

Sumber: dikelola penulis (2021)

Berdasarkan hasil dari tabel pra survey diatas, dapat dilihat dari pernyataan I bahwa hanya terdapat 4 (20%) pegawai yang selalu terbuka dengan rekan kerjanya terhadap masalah yang di alami dalam bekerja dan terdapat 16 (80%) pegawai yang menyatakan tidak. Kemudian pernyataan II terdapat 7 (35%) menyatakan ya dan 13 (65%) menyatakan tidak dalam hal senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Sementara itu pernyataan III hanya terdapat 9 (45%) menyatakan ya dan sebanyak 11 (55%) menyatakan tidak, selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dapat dilihat dari beberapa hal seperti pegawai mampu memberikan solusi ketika rekan kerja memiliki masalah dalam pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya motivasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman masih rendah. Berikut hasil pra survey yang dilakukan peneliti dengan tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Motivasi

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1	Pimpinan selalu memberi dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri	6	30%	14	70%	20	100%
2	Waktu kerja selama di instansi digunakan untuk kepentingan instansi	9	45%	11	55%	20	100%
3	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat anda bekerja lebih nyaman	8	40%	12	60%	20	100%

Sumber: dikelola penulis (2021)

Berdasarkan dari hasil pra survey diatas, dapat dilihat dari pernyataan I terdapat 6 (30%) pegawai menyatakan ya dan 14 (70%) menyatakan pimpinan tidak selalu memberi dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri. Kemudian pernyataan II sebanyak 9 (45%) menyatakan ya dan 11 (55%) menyatakan waktu kerja selama di instansi digunakan untuk kepentingan instansi. Pernyataan III terdapat 8 (40%) pegawai menyatakan ya dalam hal rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat anda bekerja lebih nyaman dan 12 (60%) pegawai lainnya menyatakan tidak. Hasil dari pra survey menunjukkan kurangnya motivasi yang diberikan di instansi. Hal ini didukung oleh pendapat Rivai (2014:41), menyatakan pentingnya motivasi di perusahaan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Pentingnya budaya organisasi di setiap instansi agar dapat memberikan situasi yang nyaman yang dapat membangun kebersamaan di setiap divisi, namun kenyataannya budaya organisasi masih dapat terbilang rendah, hal ini dapat ditunjukkan dengan kurang terbinanya hubungan antara atasan dan bawahan. Berikut hasil pra survey yang dilakukan peneliti dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5 Pra Survey Variabel Budaya Organisasi

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden	
		Ya		Tidak		F	%
		F	%	F	%		
1	Selama kerja, para pegawai selalu menaati aturan-aturan yang ada	8	40%	12	60%	20	100%
2	Pegawai saling menghormati, menghargai dan memberikan salam	9	45%	11	55%	20	100%

	saat berjumpa						
3	Setiap divisi saling bekerja sama dengan baik	7	35%	13	65%	20	100%

Sumber: dikelola penulis (2021)

Berdasarkan hasil pra survey diatas, dapat dilihat dari pernyataan I terdapat 8 (40%) menyatakan ya dan 12 (60%) menyatakan selama bekerja para pegawai tidak selalu menaati aturan-aturan yang ada. Kemudian pernyataan II terdapat 9 (45%) menyatakan pegawai saling menghormati, menghargai dan memberikan salam saat berjumpa dan ada sebanyak 11 (55%) menyatakan tidak. Dalam pernyataan III terdapat 7 (35%) pegawai menyatakan ya dan 13 (65%) menyatakan tidak setiap individu saling bekerja sama dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Pegawai yang tidak dapat memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugasnya karena sedikitnya pengalaman dalam bekerja.
- b. Pegawai yang kurang optimal dalam berkomunikasi, bergaul, dan tidak mudah berbagi pengetahuan terkait pekerjaan.

- c. Tidak adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, hal ini berdampak kepada motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.
- d. Pegawai yang tidak menaati aturan yang ada dalam hal datang dan pulang kerja tepat waktu sehingga membudaya kepada pegawai lainnya.
- e. Kinerja pegawai yang belum maksimal dan masih adanya pegawai yang terlihat santai dalam menyelesaikan tugas yang sudah di berikan atasannya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada Pengaruh Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai?
2. Apakah kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai?

3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai?
4. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai?
5. Apakah pengetahuan, kepribadian, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui apakah kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
- d. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

- e. Untuk mengetahui apakah pengetahuan, kepribadian, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya kepada penulis yang berkaitan dengan bidang pengetahuan, kepribadian, motivasi dan budaya organisasi serta kinerja pegawai.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan saran yang dapat dipertimbangkan oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan pengetahuan, kepribadian, motivasi dan budaya organisasi.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang mendukung pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Liana Enda Sari (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Pekerjaan Umum Kota Medan”, sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: Motivasi, dan Budaya Organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu : Kinerja Pegawai. Sedangkan pada peneliti ini menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu: Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi dan Budaya Organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: Kinerja Pegawai.

2. Jumlah Observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 175 orang sebagai responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 70 orang sebagai responden.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintah maupun swasta. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang, maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang di tetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu di upayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Akan tetapi hal ini tidaklah mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Menurut Kasmir (2018:182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Sedangkan menurut Edison, dkk (2018:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai (2014:63), menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang

dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:67), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian As'ad (2014:35), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas melalui beberapa aspek yang dilalui bertujuan untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi untuk mencapai kesuksesan. Kunci kesuksesan atau keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk membangun kinerja pegawai yang baik, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang harus diperhatikan instansi.

Menurut Kasmir (2018:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaanya secara benar, sesuai dengan

yang telah di tetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikianlah pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Setiap individu kemampuan atau *skill* merupakan faktor yang sangat menunjang bagi pegawai ataupun karyawan untuk mengembangkan potensi dan keahlian yang mereka miliki baik disuatu organisasi ataupun dilingkungan masyarakat. Pegawai yang memiliki kemampuan atau *skill* di atas rata-rata dan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi

dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

Dalam perkembangan dunia pengetahuan merupakan hal yang terpenting, karena dengan adanya pengetahuan dapat menjadi salah satu faktor berkembangnya suatu Negara. Pendidikan juga memegang peranan penting dalam sumber daya manusia yang berkualitas, maka dari itu kualitas pendidikan harus di tingkatkan sesuai dengan perkembangannya.

3) **Rencana Kerja**

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

Di suatu organisasi dalam melakukan rencana kerja memerlukan acuan untuk mengatur dan mengontrol semua aktivitas yang terjadi pada organisasi tersebut. Maka dari itu setiap instansi ataupun

perusahaan harus memiliki rencana kerja yang baik dan terstruktur untuk menunjang kelancaran operasional didalam perusahaan atau instansi tersebut.

4) **Kepribadian**

Kepribadian adalah karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

Di dalam dunia kerja kepribadian sangat penting diketahui setiap orang agar di setiap individu mampu mengembangkan kelebihan yang dimilikinya dan memperbaiki kelemahan yang ada pada diri orang tersebut.

5) **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong

untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pada dasarnya motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Di dalam suatu kegiatan kepemimpinan memiliki kekuasaan untuk mengatur dalam hal-hal tugas yang akan dilaksanakan. Dalam memberikan tugas pimpinan harus memberikan arah dan bimbingan yang jelas, agar bawahan dapat melaksanakan tugas dengan mudah dan hasil dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokrasi tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diteraokan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja pegawainya.

Dalam organisasi gaya kepemimpinan adalah hal yang penting yang harus diperhatikan. Kepemimpinan dalam organisasi dituntut untuk bisa membuat individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin harus bisa memahami perilaku individu didalam organisasi yang di pimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi

kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai.

Setiap instansi ataupun perusahaan budaya organisasi memegang peranan penting dalam organisasi karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan kinerja pegawainya. Begitu juga sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggotanya.

9) **Kepuasan kerja**

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja dapat dirasakan pegawai setelah pegawai tersebut merasa puas dalam menyelesaikan tugasnya dan jika pendapatan yang diperoleh telah mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan didalam perusahaan tersebut pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan tidak memiliki kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Lingkungan kerja harus dapat diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para pegawai. Suasana lingkungan kerja yang buruk akan berpotensi kepada pegawai yang dapat menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Hal ini dapat menjadi faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila produktivitasnya menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan

dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Pegawai yang setia juga dapat dikatakan pegawai tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Pegawai yang setia atau loyal godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja pegawai.

Pegawai yang loyal terhadap instansinya adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama berarti kesediaan mengorbankan diri, dan kesediaan melakukan pengawasan diri. Kesediaan mengorbankan diri melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

Komitmen memiliki peranan penting terhadap kinerja ketika seseorang bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Pegawai yang

mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta sangat loyal terhadap perusahaan sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan organisasinya.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Dalam diri tiap pegawai harus menanamkan sikap disiplin kerja, karena tiap pegawai harus memiliki kesadaran dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di suatu instansi. Dan perlu diperhatikan dengan adanya contoh teladan dari seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan panutan dari bawahannya. Disiplin bermanfaat untuk pegawai agar mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

c. Indikator-indikator dalam Kinerja

Indikator kinerja adalah hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, Indikator juga menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerja pegawai. Baik buruknya suatu instansi dapat dilihat dari sejauh mana kinerja pegawainya. Oleh karena itu, instansi harus mengetahui dan memperhatikan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator, berikut indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208-210), yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah, unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Kuantitas atau jumlah juga merupakan hasil kinerja pegawai yang dapat diukur sesuai dengan

target ketika perencanaan deskripsi kerja, sehingga pengukuran kuantitas kerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian juga sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah di anggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Dalam instansi, anggaran biaya adalah bentuk perencanaan sebagai upaya mengestimasi keuangan instansi.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan

akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Fungsi pengawasan dalam instansi adalah upaya untuk memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan sangat diperlukan dalam instansi untuk mengendalikan aktivitas pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antar pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

2. Pengetahuan

a. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman yang melekat pada benak seseorang untuk memahami dan menyadari suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan juga dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan pengalaman.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2016:23), pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Sedangkan menurut A. Wawan dan Dewi M (2019:11), pengetahuan adalah merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang mengadakan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terhadap objek

terjadi melalui panca indera manusia yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba dengan sendiri.

Menurut Kasmir (2018:189), pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Sedangkan menurut Notoadmojo (2014:79), pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (Over Behaviour). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

Berdasarkan pengertian pengetahuan dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah suatu pengalaman dan informasi yang di dapatkan oleh manusia hasil dari tahu setelah manusia melakukan penginderaan suatu objek.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Pengetahuan dapat diperoleh dari pengalaman yang berasal dari berbagai sumber. Pengetahuan sangat penting untuk dimiliki setiap orang, karena dengan adanya pengetahuan seseorang akan menambah wawasan serta menambah pembelajaran untuk kedepannya, sedangkan orang yang tidak memiliki pengetahuan yang luas maka tidak akan menambah informasi. Menurut A. Wawan dan Dewi M. (2019:16-18), faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah sebagai berikut :

1) Faktor Internal

a. Pendidikan

Pendidikan berarti bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju kearah cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan untuk mencapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan diperlukan untuk mendapat informasi misalnya hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup.

b. Pekerjaan

Pekerjaan adalah keburukan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarga. Pekerjaan bukanlah sumber kesenangan, tetapi lebih banyak merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang dan banyak tantangan.

c. Umur

Usia adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja.

2) Faktor Eksternal

a) Faktor Lingkungan

Lingkungan merupakan seluruh kondisi yang ada disekitar manusia dan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku orang atau kelompok.

b) Sosial Budaya

Sistem sosial budaya yang ada pada masyarakat dapat mempengaruhi dari sikap dalam menerima informasi.

c. Indikator-indikator Pengetahuan

Status ekonomi seseorang dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang, karena status ekonomi yang dibawah rata-rata pada umumnya akan sulit untuk meningkatkan pengetahuan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pengetahuan juga memiliki peran penting yang perlu diperhatikan pihak instansi. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2016:23), yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut :

1) Dimensi Pendidikan

- a. Sesuaikan latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
- b. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
- c. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

2) Dimensi pengalaman

- a. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
- b. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
- c. Ketenangan pegawai saat bekerja

- 3) Dimensi Minat
 - a. Kehadiran
 - b. Kepatuhan terhadap atasan
 - c. Sikap terhadap pekerjaan

3. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda-beda, kepribadian merupakan ciri, karakter atau sifat yang ada dalam diri seseorang. Kepribadian juga dapat dilihat dari lingkungan sekitar seperti, keluarga, dan juga bawaan seseorang sejak lahir. Kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri manusia dan mempunyai ciri khas yang berbeda-beda.

Menurut Badeni (2014:16), menyatakan kepribadian mengacu pada keunikan yang dimiliki seseorang dalam berbagai aspek, sifat, dan perilaku yang khas yang ditampilkan seseorang ketika menghadapi orang lain, suatu objek, atau peristiwa. Sedangkan menurut Kasmir (2018:190), kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

Kemudian menurut Robbins (2015:81), kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133), kepribadian

didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berfikir, bertindak, dan merasakan yang merupakan produk interaksi dan pengaruh lingkungan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan karakteristik individu yang menunjukkan identitasnya melalui bagaimana cara berfikir dan bertindak laku dilingkungan sekitar.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda satu sama lain. Untuk mengetahui kepribadian seseorang dapat dilihat dari perilaku kesehariannya. Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:16), kepribadian adalah merupakan hasil dari *Heredity* dan *Environmen*. Dengan demikian dapat dikatakan faktor-faktor mempengaruhi kepribadian terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :

1) *Heredity*

Heredity atau keturunan merupakan faktor yang ditentukan oleh konsepsi. Ketinggian fisik, kemenarikan wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan reflex, tingkat energi, dan ritme biologis umumnya dipertimbangkan untuk sebagian atau seluruhnya dipengaruhi oleh orang tua, dengan biologis, fisiologis dan melekat dengan susunan psikologi.

2) *Environment*

Environment atau lingkungan merupakan peranan penting dalam membentuk kepribadian. Faktor yang menggunakan tekanan pada pembentukan kepribadian adalah budaya di mana kita tumbuh. Pada pembentukan kondisi awal, norma di antara keluarga, teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh lain menurut pengalaman kita.

c. Indikator-indikator dalam Kepribadian

Kepribadian merupakan keadaan dalam diri seseorang yang menentukan bagaimana penampilannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Kepribadian individu karyawan sangat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang, termasuk sikap dan perilaku kerjanya. Terdapat beberapa indikator menurut Badeni (2014:19) yang menggambarkan karakteristik kepribadian seseorang individu, antara lain sebagai berikut :

1) *Extroversion (ekstroversill)*

Suatu kepribadian yang menggambarkan seseorang yang mampu bersosialisasi, suka berkumpul, dan tegas. Sebaliknya adalah individu *introvert*, ia cenderung pendiam, malu-malu, dan tenang.

2) *Agreeableness* (kemampuan bersepakat)

Suatu kepribadian yang menggambarkan seseorang yang baik hati, bisa bekerja sama dan percaya pada orang. Sedangkan orang yang rendah dalam kemampuan bersepakat adalah orang yang dingin, tidak mampu bersepakat, dan antagonistik.

3) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)

Suatu kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, dan terorganisasi. Sedangkan orang yang tidak memiliki sifat berhati-hati adalah mereka yang mudah bingung, tidak terorganisir dan tidak handal.

4) *Emotional Stability* (kestabilan emosi)

Suatu kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, kokoh (positif) lawannya gugup, tertekan, dan tidak kokoh (negatif).

5) *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman)

Suatu kepribadian yang menggambarkan seseorang yang imajinatif, artistik, sensitif, dan intelektual. Sebaliknya adalah kepribadian yang kontroversial, dan menemukan kenyamanan dalam keakraban.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kesuksesan yang dicapai setiap perusahaan ataupun instansi tidak terlepas dari motivasi. Motivasi berarti pemberian dorongan yang berguna sebagai pemberi semangat, karena motivasi merupakan salah satu dorongan yang mampu menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin, (*movere*) yang berarti bergerak. Menurut Edison, dkk (2018:172) motivasi memiliki komponen untuk pemahaman kita tentang perilaku manusia ditempat kerja. Komponen pertama untuk pasukan energetik

dalam individu yang mendorong mereka untuk jenis perilaku tertentu. Komponen kedua mengacu pada orientasi tujuan, dengan perilaku yang diarahkan sesuatu. Komponen ketiga berkaitan dengan kekuatan-kekuatan di dalam individu dan dalam lingkungan mereka yang memperkuat intensitas dorongan dan arah energi mereka. Sedangkan menurut Kasmir (2018:190), motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Selain itu menurut Mangkunegara (2018:93), motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan dapat menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan. Kemudian Widodo (2015:187), motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan kegiatan serta pekerjaan agar dalam setiap individu ikut serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai begitu besar. Tanpa adanya motivasi dalam bekerja, pegawai akan sulit untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan instansi. Motivasi dapat muncul dalam diri sendiri maupun dari orang lain, dengan adanya motivasi dapat menyebabkan seseorang mengerjakan sesuatu dengan

semangat. Menurut Edison, dkk (2018:180-181), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut :

1) Pengaruh pemimpin

Seorang pemimpin memiliki peran yang dominan dalam berbagai aspek, pemimpin dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para pegawai, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting, misalnya mau mendengar, menghargai, memberi harapan dan dorongan serta tidak diskriminatif.

2) Budaya organisasi

Motivasi juga memiliki korelasi dengan budaya organisasi, di mana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi. Budaya mempengaruhi cara anggota bertindak, menggambarkan bahwa mereka yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat memiliki kenyamanan dan kebebasan dalam bertindak dalam arti yang positif, tentunya menimbulkan kepuasan, komitmen dan motivasi yang lebih tinggi.

3) Kompensasi

Kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain di luar pekerjaan dan akan lebih mementingkan tugasnya di instansi.

4) Kompetensi

Seseorang yang yang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan tersendiri,

yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri pada kemampuan yang dimiliki.

c. Indikator- indikator dalam Motivasi

Adakala dimana pegawai merasa lelah dalam menjalani rutinitas kerja sehari-hari. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan sering sekali menjadi beban terhadap pegawai tersebut. Tetapi ketika seorang pegawai telah termotivasi, pegawai tersebut akan mempunyai semangat dan performa yang tinggi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk menyelesaikan tanggung jawabnya hingga tercapainya suatu target yang telah ditentukan. Menurut Edison, dkk (2018:181-182), terdapat beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis
 - a) Tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai.
 - b) Tingkat terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk pendidikan anak-anaknya.
- 2) Kebutuhan rasa aman
 - a) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari pegawai terhadap pemimpinnya.
 - b) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
 - c) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
 - d) Tingkat kepastian program pension atau hari tua.
- 3) Kebutuhan untuk disukai
 - a) Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawainya.

- b) Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi pegawainya.
- c) Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
- 4) Kebutuhan harga diri
 - a) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap pegawainya.
 - b) Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang di dapat oleh pegawainya.
 - c) Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri pegawai.
- 5) Kebutuhan pengembangan diri
 - a) Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri pegawai.

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta berperan cukup penting dalam suatu organisasi, karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika budaya organisasi kurang baik akan memicu penurunan kinerja pada pegawai.

Menurut Edison, dkk (2018:117), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu

dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Kasmir (2018:191), budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Selain itu menurut Serdamayanti (2016:99), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Kemudian menurut Irham Fahmi (2014:114), budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah norma-norma, nilai-nilai, kebiasaan dan perilaku setiap individu didalam suatu organisasi yang menjadi ciri khas utama di setiap instansi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi memberikan peranan yang sangat penting dalam hal membentuk budaya kerja dalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat maka akan memiliki pengaruh terhadap perilaku individu sesuai dengan organisasi.

Edison, dkk (2018:127), menyebutkan bahwa terdapat empat fungsi atau manfaat budaya organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan dimata publik/pelanggan.
- 2) Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggan anggota yang ada didalamnya.
- 3) Membimbing perilaku-perilaku anggotanya kearah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 4) Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

c. Indikator-indikator dalam Budaya Organisasi

Budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki dua variabel yang saling berhubungan dan mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja tujuan organisasi. Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Menurut Edison, dkk (2018:129-130), terdapat 5 indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian, antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel		Model Analisi	Hasil Penelitian
			X	Y		
1	Adi Setiyawan (2020)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang	Pengetahuan (X1) Keterampilan (X2) Sikap (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada usaha Mikro di Kabupaten Magelang
2	Vieska Shinura Purba (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Medan	Budaya Organisasi (X1) Kepribadian (X2) Komitmen (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Secara serempak variabel budaya organisasi, kepribadian, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Telkom Medan
3	Arief Kurniatio (2016)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madubaru Pg/Ps Madukismo	Motivasi (X1) Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru Pg/Ps Madukismo
4	Yuliana	Pengaruh	Pengalaman	Kinerja	Regresi	Pengalaman

	Br Berutu (2019)	Pengalaman Kerja, Pengetahuan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko	Kerja (X1) Pengetahuan (X2) Motivasi (X3)	Karyawan (Y)	Linear Berganda	Kerja, Pengetahuan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Fitri Yanti (2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepribadian, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi	Kompetensi (X1) Kepribadian (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kompetensi, kepribadian, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi
6	Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, dan Hendra Tawas (2018)	The Effect Of Personality, Work Environment and Work Placement On Employee Performance (At PT. BPR Dana Manado)	Kepribadian (X1) Lingkungn Kerja (X2) Penempatan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepribadian, lingkungan kerja, dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Manado.
7	Mazdayani, Wuryaningih dan Adia Anugerah	The Effect Of Knowledge, Skills, Motivation and Compensatio	Pengetahuan (X1) Keterampilan (X2)	Kinerja Mandor (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kompensasi

	(2014)	n toward Foreman Tapping Performance at PT Perkebunan Nusantara VII	Motivasi (X3) Kompensasi (X4)			berpengaruh terhadap kinerja mandor PT Perkebunan Nusantara VII.
8	Ike Septiani, Sumardi HR, dan Suryanti (2019)	The Effect of Motivation and Work Environment on the Performance Of Indramayu Distric Education Office Staff	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .
9	Monce Brury (2016)	Influence of Leadership, Organization al Cultur, Work Motivation and Work Goals Againts Employee Performance at the Sorong SAR Office	Kepemimpin an (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Kepuasan Kerja (X4)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Otolince, Victor dan Irvan Trang (2018)	Influence Of Personality, Work Experience, Competence, and Level Of Education Of	Kepribadian (X1) Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepribadian, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan,

		Employee Performance PT. Pos Indonesia (Persero) In Nabire Distric	(X2) Kompetensi (X3) Tingkat Pendidikan (X4)			sedangkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	--	---

Sumber diolah penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan atau kaitan diantara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari suatu masalah yang ingin di teliti.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:60), kerangka konseptual merupakan dasar teori yang telah melalui sintesa teori berdasarkan fakta, observasi serta telah kepustakaan, oleh karena itu akan membuat hubungan atau pengaruh dan komperatif antara variabel yang terlibat dalam penelitian yang sedang dilakukan berdasarkan teori pendukung, dalil atau konsep dasar penelitian.

1. Pengaruh Pengetahuan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Yang menjadi faktor utama mempengaruhi kinerja pegawai adalah Pengetahuan. Menurut Kasmir (2018:189), maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Dengan demikian dapat dikatakan adanya pengetahuan yang baik akan menjadi acuan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yuliana Br Berutu (2019), dengan

judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam yang dapat membuktikan bahwa Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepribadian (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:133), kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri ini termasuk bagaimana orang melihat, berfikir, bertindak, dan merasakan yang merupakan produk interaksi dan pengaruh lingkungan. Kepribadian mempengaruhi kinerja pegawai karena kepribadian berdampak pada setiap individu yang akan berpengaruh terhadap instansi tersebut. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda, jadi jika seseorang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demikian pula sebaliknya, artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Vieska Shinura Purba (2018), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Medan yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Widodo (2015:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Jika seorang pegawai mempunyai dorongan yang kuat dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu. Jika pada akhirnya dorongan tersebut menghasilkan kinerja yang baik maka dapat dikatakan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin termotivasinya pegawai melakukan pekerjaan maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti Susandi Prihayanto (2012), dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Regional IV Jawa Tengah membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X₄) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

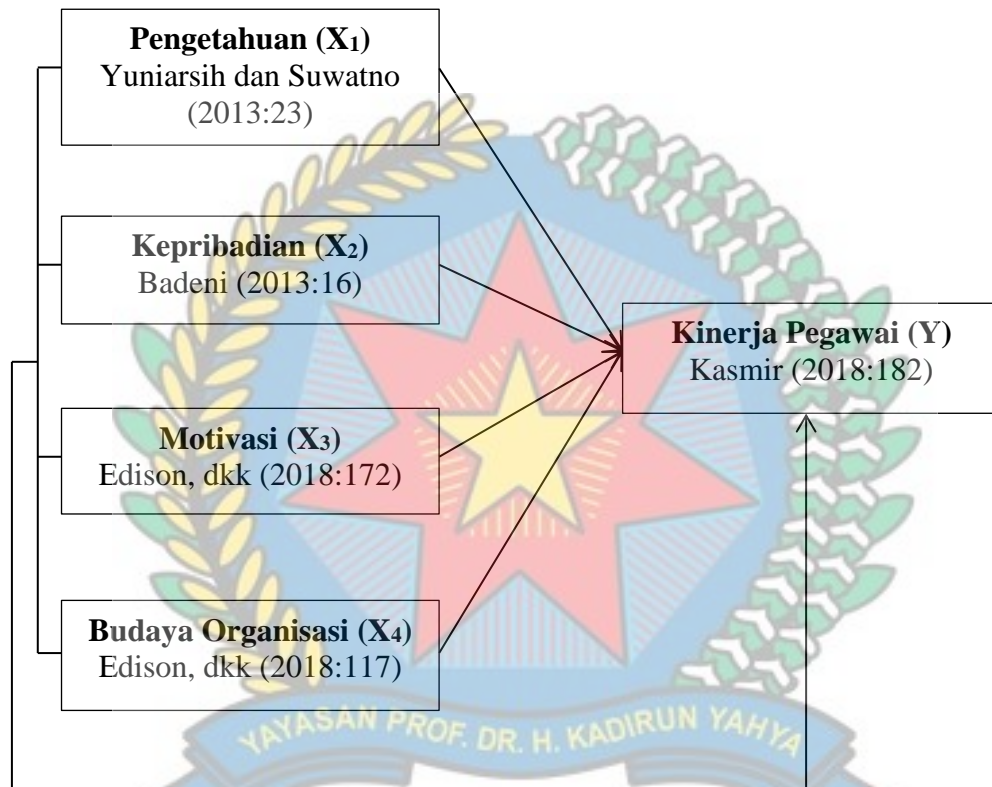
Budaya organisasi yang ada pada setiap individu merupakan kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukan disuatu organisasi, budaya juga dapat berupa peniruan atau keteladanan berbagai hal ataupun peraturan yang telah diterapkan. Menurut Kasmir (2018:191), budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi harus mematuhi aturan serta mengikuti kebiasaan atau norma yang berlaku disuatu instansi agar meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Miftah Fajar (2018), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BRI Syariah Surakarta), membuktikan

bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Pengetahuan (X₁), Kepribadian (X₂), Motivasi (X₃), dan Budaya Organisasi (X₄) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Setiap perusahaan/instansi menginginkan kinerja yang optimal dan stabil. Meningkatnya kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh pengetahuan, kepribadian, motivasi, dan budaya organisasi. Menurut Kasmir (2018:189-193), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Terdapat 4 faktor yang dibahas dalam penelitian ini yaitu pengetahuan, kepribadian, motivasi dan budaya organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:61), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

2. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
4. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
5. Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan kawasan Permukiman Kota Binjai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara, rencana konsep serta kegiatan dalam penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan. Pendekatan penelitian terdapat dua macam yaitu pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini membahas tentang Pengaruh Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai yang beralamat di Jl. Cut Nyak Dien No.48

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai dari bulan Juli 2021 sampai September 2021 dan perencanaan penelitian ini dapat dilihat dengan format di bawah ini.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Okto 2021	Nov 2021	Des 2021	Januari 2022	Februari 2022	Maret 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022
1	Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Perbaikan/ ACC Proposal										
4	Seminar Proposal										
5	Pengolahan Data										
6	Penyusunan Skripsi										
7	Sidang Meja Hijau										

Sumber: Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis menetapkan 70 orang pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai yang akan dijadikan populasi.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017:81), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Jika populasi kurang dari dari 100 orang maka lebih baik penelitiannya diambil semua sehingga penelitian tersebut penelitian populasi atau Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata

lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang secara langsung di dapatkan dari Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai, dengan cara membagikan kuesioner dan jawaban responden tersebut yang diukur dengan likert.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh yang dapat memberikan informasi mengenai data. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data responden Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai. Sumber data dapat dibedakan menjadi dua yaitu, data primer dan data skunder.

- a. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari instansi dalam bentuk kuesioner, dimana data tersebut terlebih dahulu harus diolah agar dapat menjadi informasi penelitian.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan dan sudah diolah terlebih dahulu dan didapatkan oleh peneliti sebagai tambahan informasi dan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, serta situs internet yang berkenan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel *independent* yaitu : Variabel Pengetahuan (X_1), Kepribadian (X_2), Motivasi (X_3), Budaya Organisasi (X_4) dan 1 (satu) variabel *dependent* yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional berisi penjelasan variabel dan indikator yang akan digunakan dalam menyusun instrument penelitian dan bersumber dari landasan teori.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Varibel	Definisi	Indikator	Skala
Pengetahuan (X_1)	Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. (Yuniarsih dan Suwatno, 2016:23)	1) Dimensi pendidikan 2) Dimensi pengalaman 3) Dimensi minat (Yuniarsih dan Suwatno, 2016:23)	Likert
Kepribadian (X_2)	Kepribadian adalah mengacu pada keunikan yang dimiliki seseorang dalam berbagai aspek, sifat, dan perilaku yang khas yang ditampilkan seseorang ketika menghadapi orang lain, suatu objek, atau peristiwa.	1) Extroversion (ekstroversill) 2) Agreeableness (kemampuan bersepakat) 3) Conscientiousness (sifat berhati-hati) 4) Emotional Stability (kestabilan emosi) 5) Openness to Experience (keterbukaan)	

	(Badeni, 2014:16)	terhadap pengalaman) (Badeni, 2014:19)	Likert
Motivasi (X ₃)	Motivasi adalah komponen untuk pemahaman kita tentang perilaku manusia ditempat kerja. Komponen pertama untuk pasukan energetic dalam individu yang mendorong mereka untuk jenis perilaku tertentu. Komponen kedua mengacu pada orientasi tujuan, dengan perilaku yang diarahkan sesuatu. Kompponen ketiga berkaitan dengan kekuatan didalam individu dan dalam lingkungan mereka yang memperkuat intensitas dorongan dan arah energy mereka. (Edison, dkk, 2018:171)	1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan untuk disukai 4) Kebutuhan harga diri (Edison, dkk, 2018:181-182)	Likert
Budaya Organisasi (X ₄)	Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. (Edison,dkk, 2018:117)	1) Kesadaran diri 2) Keagresifan 3) Kepribadian 4) Performa 5) Orientasi tim (Edison, dkk, 2018:129-130)	Likert

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. (Kasmir, 2018:182)	1) Kualitas (mutu) 2) Kuantitas (jumlah) 3) Waktu (jangka panjang) 4) Penekanan Biaya 5) Pengawasan 6) Hubungan antar pegawai (Kasmir, 2018:208-210)	Likert
------------------------	--	--	--------

Sumber diolah penulis 2021

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137), teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian ini adalah mengumpulkan data. Teknik data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Tabel 3.3

Skor Berdasarkan Skala Likert

Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Penulis (2021)

2. Observasi

Observasi adalah kegiatan melihat secara langsung kondisi terhadap objek yang diteliti. Digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrument penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Rusiadi, dkk (2016:26), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sumber data yang dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:90).

Valid dapat diartikan data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df=n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak, apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak maka dikatakan tidak reliable. Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan

dengan metode Cronbach's alfa lebih besar ($>$) 0,60. (Manullang dan Pakpahan, 2014:92).

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Juliandi, dkk (2015:160), uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apa residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara sebagai berikut:

1) Analisis Grafik, dilakukan dengan cara:

a. Histogram

Grafik Histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertical sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Rusiadi, dkk (2015:165), menjelaskan kriteria sebagai berikut:

a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.

b) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.

c) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

2) *P-P Plot*

Normal Probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Rusiadi, dkk (2015:166), menjelaskan kriteria sebagai berikut:

a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic nonpremetik kolgomorov-smirnov 4(K-S) tingkat signifikan (α) 0,05. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis.

H_0 : Data residual terdistribusi apabila Sig hitung $> 0,05$

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig hitung $< 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:108), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama nilai VIF lebih dari 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah ada terdapat ketidaksamaan varian dari residui satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara lain prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residulnya (*SRESID*) kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent bebas untuk mengetahui pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat. Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

X₁ = Pengetahuan (*Independent Variabel*)

X₂ = Kepribadian (*Independent Variabel*)

X₃ = Motivasi (*Independent Variabel*)

X₄ = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Prediktor (Koefisien Regresi Berganda)

ϵ = Kesalahan Pengganggu/ Error Term

4. Uji Kesesuaian

a. Uji F

Menurut Rusiadi, dkk (2015:234), uji F pada dasarnya menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Kriteria pengujinya adalah;

$$F = R \frac{(n - (k - 1)R)}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Dilakukan Uji f dengan rumus hipotesis dengan sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, arti tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Pengetahuan (X_1), Kepribadian (X_2), Motivasi (X_3), dan Budaya Organisasi (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

- $H_0 : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Pengetahuan (X_1), Kepribadian (X_2), Motivasi (X_3) dan Budaya Organisasi (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian menggunakan Uji f dengan kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ dan $\text{sig} > 0,05$

-Tolak H_0 (terima H_a), jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ dan $\text{sig} > 0,05$

b. Uji T

Menurut Rusiadi, dkk (2015:234), uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel dianggap konstan. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

- $H_0 : \beta_i \neq 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Uji t dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

- Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima (H_a ditolak)

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak (H_a diterima)

Rumus Uji t :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ dengan dk } -n-2$$

keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi yang baik karena hampir semua variabel yang di pakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perumahan Dan Kawasan Perukiman Kota

Binjai

Perumahan adalah kelompok rumah yang berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal atau lingkungan hunian yang di lengkapi dengan prasarana dan sarana lingkungan. Kawasan Permukiman adalah bagian dari lingkungan hidup diluar kawasan lindung, baik yang berupa kawasan perkotaan maupun pedesaan yang berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal atau lingkungan hunian dan tempat kegiatan yang mendukung Pri Kehidupan dan Penghidupan.

Perumahan Dan Kawasan Permukiman adalah satu kesatuan system yang terdiri atas pembinaan, penyelenggaraan kawasan permukiman, pemeliharaan dan perbaikan, pencegahan dan peningkatan kualitas terhadap perumahan kumuh dan permukiman kumuh, penyediaan tanah, pendanaan dan system pembiayaan serta peran masyarakat.

Terbentuknya Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman karena telah dikeluarkan Peraturan Daerah Kota Binjai No.4 Tahun 2016 tentang pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai bahwa berdasarkan pasa 212 ayat (1) Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah, dan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang

Perangkat Daerah ditegaskan bahwa Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

2. Visi dan Misi Dinas Perumahan Dan Kawasan Perukiman Kota

Binjai

a. Visi

Perumahan dan Permukiman kota Binjai memiliki visi yaitu: “Terwujudnya Binjai Yang Sejahtera Melalui Penataan Kota Yang Berkesinambungan Sehingga Terciptanya Perumahan Dan Permukiman Yang Layak Dan Berwawasan Lingkungan”. Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Binjai dalam mengemban tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diemban adalah:

- 1) Binjai Adalah kata dalam arti fisik, masyarakat, pemerintah dan wilayah.
- 2) Sejahterah Universitas Sumatera Utara Adalah terpenuhinya kebutuhan rasa aman, damai, sehat bercukupan lahir batin, beriman bertaqwa dan berpendidikan.
- 3) Penataan Kota Adalah terwujudnya aktifitaskegiatan pemanfaatan ruang dan pendirian bangunan kota baik oleh pemerintah, masyarakat maupun oleh swasta yang tertib dan teratur.
- 4) Berkesinambungan Setiap kebijaksanaan disusun dengan saling berkaitan dan selaras serta dilakukan berkelanjutan dan konsisten serta mencakup kesinambungan berbagai sektor pembangunan.
- 5) Perumahan dan Permukiman yang layak dan berwawasan lingkungan Terciptanya perumahan dan permukiman yang

memenuhi standar kesehatan dan mempertimbangkan pentingnya faktor lingkungan.

b. Misi

Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan, maka misi Dinas perumahan dan permukiman kota Binjai adalah sebagai berikut:

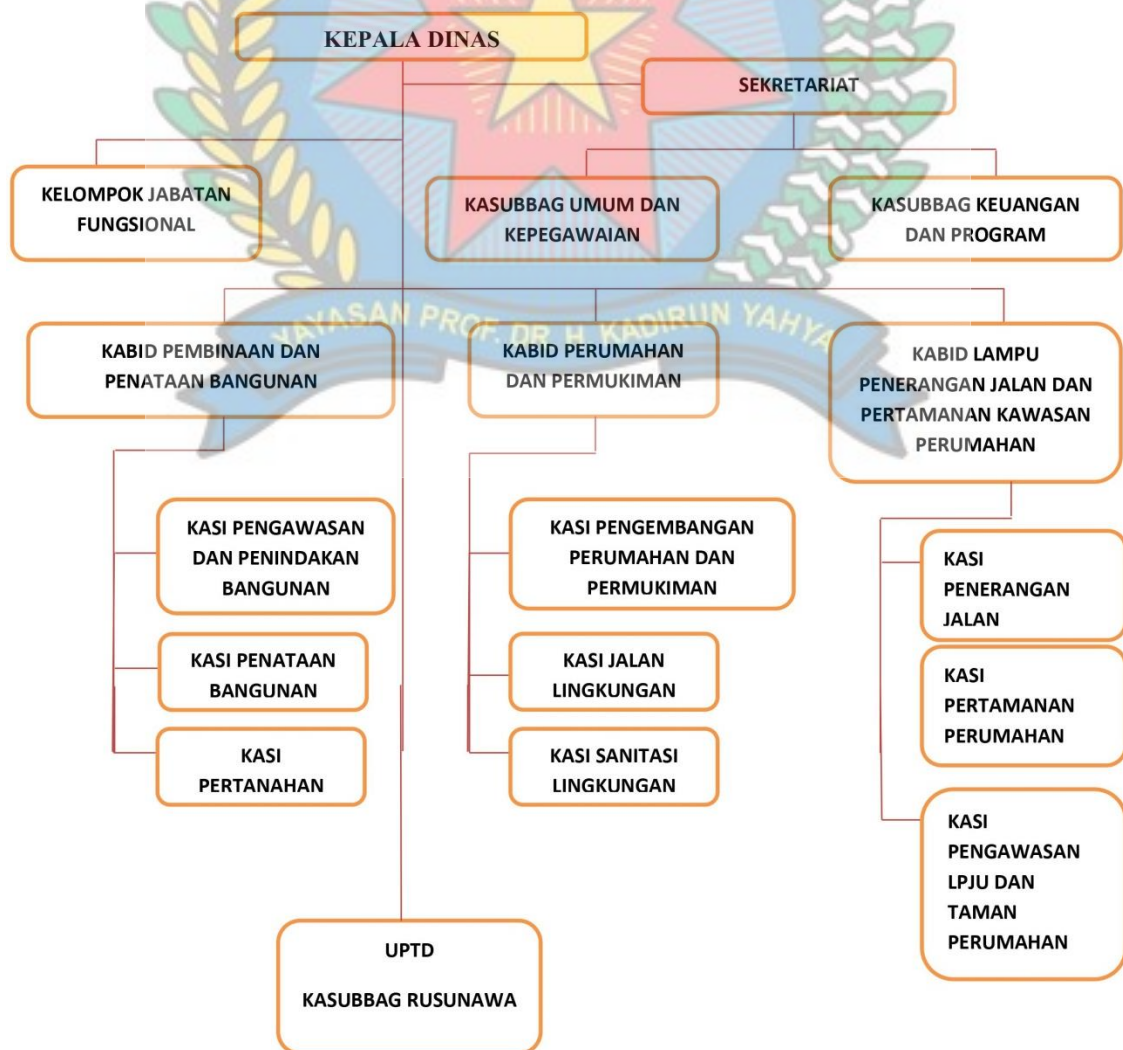
- 1) Mengembangkan sumber daya manusia aparatur dan program kerja yang berkelanjutan.
- 2) Memberikan pelayanan prima dalam pemanfaatan ruang kota.
- 3) Mengembangkan dan mengevaluasi rencana dan kebijaksanaan penataan kota dan penataan bangunan secara berkelanjutan dengan melibatkan stakeholder.
- 4) Mengendalikan kebijaksanaan penataan kota dan penataan bangunan melalui pengawasan, pembinaan dan penindakan yang efektif.
- 5) Mengembangkan dan menetapkan tata cara pendataan dan informasi dalam permasalahan perumahan dan permukiman.

3. Struktur Organisasi Dinas Perumahan Dan Kawasan Perukiman

Kota Binjai

Setiap Instansi pasti mempunyai struktur organisasi, karena instansi juga merupakan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas kerjasama yang terorganisasi, yang dilaksanakan oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam struktur organisasi ditetapkan tugas-tugas wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta bagaimana hubungan satu dengan yang lain. Dalam

menjalankan tugas-tugasnya, Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman memiliki struktur organisasi yang tertata menurut fungsi dan golongannya. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk pencapaian kerja/pendelegasian dalam organisasi yang berdasarkan pada pola hubungan kerja serta lalu lintas wewenang dan tanggung jawab. Berikut struktur organisasi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai

a. Kepala Dinas

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman dan pertanahan, pertamanan dan penerangan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

- 1) Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan, kawasan permukiman dan Tugas Pembantuan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman menyelenggarakan fungsi :
 - a) perumusan kebijakan di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman, pertanahan, pertamanan dan lampu penerangan jalan.
 - b) melaksanakan kebijakan di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman, pertanahan, pertamanan dan lampu penerangan jalan.
 - c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman, pertanahan, pertamanan dan lampu penerangan jalan.
 - d) pelaksanaan administrasi dinas sesuai bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman, pertanahan, pertamanan dan lampu penerangan jalan.
 - e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- 1) Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup kesekretariatan meliputi pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan penyusunan program.
- 2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sekretaris mempunyai fungsi :
 - a) menyusun program dan rencana kerja;
 - b) mengkoordinir penyusunan rencana strategis satuan kerja perangkat kerja daerah (Renstra-SKPD);
 - c) mengkoordinir penyusunan Laporan Kinerja (LKj) dan Perjanjian Kinerja (PK);
 - d) mengkoordinir penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU);
 - e) mengkoordinir penyusunan analisa jabatan dan analisa beban kerja;
 - f) mengkoordinir penyusunan Standart Operasional Prosedur (SOP);
 - g) mengkoordinir penyusunan Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
 - h) melaksanakan dan mengawasi pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan program untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas;
 - i) memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan;
 - j) mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan hasil kerja bawahan;
 - k) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai

dengan bidang tugas dan fungsinya.

c. Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Kasubagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Kasubagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup administrasi umum dan lingkup kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan;
- 2) menyusun dan memberikan pelayanan administrasi ketatausahaan dan kearsipan yang meliputi surat menyurat, ekspedisi, pencatatan dan penyimpanan arsip;
- 3) menyusun dan mengelola data kepegawaian;
- 4) mengelolah dan memberikan pelayanan administrasi kepegawaian yang meliputi penyiapan berkas kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, pensiun serta pelayanan izin dan rekomendasi bidang kepegawaian;
- 5) melaksanakan dan mengkoordinasikan pembuatan daftar penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta penilaian dan evaluasi kinerja pegawai;
- 6) memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan dalam pelaksanaan tugas;
- 7) membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada

atasan.

- 8) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Kasubbag Keuangan dan Program

Kasubbag Keuangan dan Program dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Subbagian Keuangan dan Program mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup pengelolaan administrasi keuangan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Subbagian Keuangan dan Program mempunyai fungsi:

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan;
- 2) menyusun rencana strategis satuan kerja perangkat kerja daerah (Renstra-SKPD);
- 3) menyusun Laporan Kinerja (LKj) dan Perjanjian Kinerja (PK);
- 4) menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU);
- 5) menyusun analisa jabatan dan analisa beban kerja;
- 6) menyusun Standart Operasional Prosedur (SOP);
- 7) melaksanakan pencatatan dan pembukuan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- 8) menghimpun dan memeriksa bahan penyusunan pertanggungjawaban keuangan Badan;
- 9) melaksanakan pengendalian dan monitoring pengelolaan keuangan;

10) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e. Kabid Pembinaan dan Penataan Bangunan

Bidang Pembinaan dan Penataan Bangunan dipimpin Oleh Seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Kepala Bidang Pembinaan dan Penataan Bangunan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Bidang Pembinaan dan Penataan Bangunan Permukiman.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Pembinaan dan Penataan Bangunan mempunyai fungsi :

- 1) menyusun Program dan Rencana Kerja;
- 2) mengkaji/meneliti dokumen teknis bangunan pada pelaksanaan Izin Mendirikan Bangunan dan melakukan penyusunan harga standart bangunan;
- 3) mengkaji/meneliti data pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait untuk penindakan / penertiban terhadap bangunan yang menyimpang dan tanpa Izin Mendirikan Bangunan;
- 4) mengkaji/meneliti pelaksanaan pengadaan tanah untuk kepentingan umum;
- 5) mengkaji/meneliti tanah ulayat dan pemanfaatan dan penyelesaian masalah tanah kosong;
- 6) menyusun petunjuk teknis dan rekomendasi untuk penerbitan Izin Membuka Tanah dengan instansi terkait lainnya serta pendataan

- perbatasan wilayah kota bersama dengan instansi terkait lainnya;
- 7) mengkaji/meneliti pemberian bantuan teknis yang berkaitan dengan pembangunan perumahan yang dilakukan instansi pemerintah;
 - 8) menyusun petunjuk teknis lingkup pengukuran dan pembinaan bangunan;
 - 9) melaksanakan dan mengkoordinasikan pendataan perbatasan wilayah kota bersama instansi terkait lainnya;
 - 10) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

f. Kasi Pengawasan dan Penindakan Bangunan

Kasi Pengawasan dan Penindakan Bangunan dipimpin oleh kepala seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Bangunan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pembinaan dan Penataan Bangunan lingkup Pengawasan dan Penindakan Bangunan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Bangunan mempunyai fungsi :

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan;
- 2) membuat laporan dan perintah stop secara tertulis tentang pelaksanaan pembangunan yang tidak memiliki Surat Izin Mendirikan Bangunan dan yang menyimpang dari Surat Izin Mendirikan Bangunan;

- 3) menyiapkan bahan dan data pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait untuk penindakan / penertiban terhadap bangunan yang menyimpang dan tanpa Izin Mendirikan Bangunan;
- 4) pendataan bangunan yang masih dalam melaksanakan bangunan;
- 5) melakukan pengukuran di lapangan yang masih dalam pelaksanaan bangunan;

g. Kasi Penataan Bangunan

Kasi Penataan Bangunan dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Penataan Bangunan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pembinaan dan Penataan Bangunan lingkup Penataan Bangunan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Penataan Bangunan mempunyai fungsi :

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan;
- 2) menyusun laporan hasil kegiatan seksi sebagai bahan penyusunan laporan hasil kegiatan;
- 3) memeriksa dokumen teknis bangunan pada pelaksanaan izin mendirikan bangunan milik pribadi maupun pemerintah sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- 4) melakukan survey bangunan pada pelaksana izin mendirikan bangunan;
- 5) melakukan pendataan bangunan melalui survey untuk mengetahui

jumlah dan perkembangannya;

- 6) mengelolah data bangunan sesuai jenisnya untuk mengetahui bangunan yang telah berizin dan belum memiliki izin;
- 7) memberikan bantuan teknis yang berkaitan dengan pembangunan perumahan yang dilakukan instansi pemerintah;
- 8) menyusun pembuatan harga standar bangunan;
- 9) memberikan laporan dan saran kepada Kepala Bidang terhadap permasalahan bangunan yang dianggap membahayakan keselamatan manusia atau mengganggu keindahan kota;

h. Kasi Pertanahan

Seksi Pertanahan dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Pertanahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pembinaan dan Penataan Bangunan lingkup pertanahan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Kepala Seksi Pertanahan mempunyai fungsi :

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan seksi pertanahan;
- 2) penyelesaian sengketa tanah garapan bersama dengan instansi terkait lainnya;
- 3) menyelesaikan masalah ganti kerugian dan santunan tanah untuk pembangunan;
- 4) melaksanakan pemanfaatan dan penyelesaian masalah tanah kosong;

- 5) mengumpulkan dan mengolah data dengan instansi terkait lainnya sebagai bahan petunjuk teknis dan rekomendasi untuk penerbitan Izin Membuka Tanah;
- 6) mengadakan pendataan perbatasan wilayah kota bersama instansi terkait lainnya;
- 7) merlakukan survey lapangan untuk kegiatan yang berkaitan dengan pertanahan;

i. Kabid Perumahan Dan Permukiman

Bidang Perumahan dan Permukiman dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Perumahan dan Permukiman.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman mempunyai fungsi :

- 1) menyusun Program dan Rencana Kerja;
- 2) melaksanakan pembinaan penyuluhan tentang rumah sehat;
- 3) melaksanakan penyelenggaraan pembangunan Kawasan Siap Bangun (Kasiba) dan Lingkungan Siap Bangun (Lasiba);
- 4) melaksanakan penyelenggaraan Kawasan Kumuh;
- 5) melaksanakan pengelolaan peremajaan/perbaikan permukiman kumuh dan Rusunawa;
- 6) melaksanakan dan mengkoordinasikan pembangunan prasarana

dasar dan menyiapkan kawasan – kawasan dan lingkungan – lingkungan untuk dijadikan lokasi kawasan Siap Bangun (Kasiba) dan Lahan Siap Bangun (Lasiba) sesuai dengan ketertiban yang berlaku;

j. Kasi Pengembangan Perumahan Dan Permukiman

Kasi Pengembangan Perumahan dan Permukiman dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Pengembangan Perumahan dan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman lingkup pengembangan perumahan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pengembangan Perumahan dan Permukiman mempunyai fungsi:

- 1) melaksanakan survey Lapangan Lingkup Pengembangan Perumahan dan Permukiman;
- 2) mengkoordinasikan pembangunan dasar termasuk rehabilitasi jalan jembatan lingkungan dan menyiapkan kawasan – kawasan serta lingkungan untuk menjadi lokasi Kawasan Siap Bangun (Kasiba) dan Lahan Siap Bangun (Lasiba) sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 3) melaksanakan teknis perencanaan, pengawasan, pengendalian pembangunan perumahan dan permukiman;
- 4) melaksanakan pengawasan terhadap pembangunan perumahan dan

permukiman;

- 5) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

k. Kasi Jalan Lingkungan

Kasi Jalan Lingkungan dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Jalan Lingkungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman lingkup Jalan Lingkungan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Jalan Lingkungan mempunyai fungsi :

- 1) melaksanakan perbaikan/pembuatan sarana prasarana lingkungan dan penyehatan lingkungan untuk peningkatan sarana perhubungan;
- 2) melaksanakan pembangunan dan pemanfaatan prasarana drainase;
- 3) menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- 4) menyiapkan bahan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang Jalan Lingkungan;
- 5) menyiapkan bahan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang Jalan Lingkungan;
- 6) menyiapkan bahan pembinaan teknis dan penyuluhan di bidang Jalan Lingkungan;
- 7) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai

dengan tugas dan fungsinya

I. Kasi Sanitasi Lingkungan

Kasi Sanitasi Lingkungan dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Sanitasi Lingkungan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Perumahan dan Permukiman lingkup Sanitasi Perumahan dan Permukiman.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Sanitasi Lingkungan mempunyai fungsi :

- 1) menyiapkan bahan pelaksanaan rencana program dan petunjuk teknis di bidang Sanitasi Lingkungan;
- 2) menyiapkan bahan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain di bidang Sanitasi Lingkungan;
- 3) melaksanakan perbaikan/pembuatan untuk peningkatan Sanitasi Lingkungan;
- 4) menyiapkan bahan pembinaan teknis dan penyuluhan di bidang Sanitasi Lingkungan;
- 5) pengkoordinasian dengan bidang terkait dalam lingkungan tugas dan fungsinya di lingkungan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman.

m. Kabid Lampu Penerangan Jalan Dan Pertamanan Kawasan Perumahan

Bidang Lampu Penerangan Jalan dan Pertamanan Kawasan Perumahan dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Kepala Bidang Lampu Penerangan Jalan dan Pertamanan Kawasan Perumahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas di bidang Lampu Penerangan Jalan dan Pertamanan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Lampu Penerangan Jalan Dan Pertamanan Kawasan Perumahan mempunyai fungsi :

- 1) melakukan monitoring terhadap lampu penerangan jalan dan pertamanan Kawasan Perumahan ;
- 2) melakukan pengawasan atas kegiatan di bidang lampu penerangan jalan dan pertamanan Kawasan Perumahan ;
- 3) melaksanakan perawatan, pengembangan dan pemeliharaan lampu penerangan jalan dan pertamanan Kawasan Perumahan;
- 4) melaksanakan koordinasi pengelolaan dan pengembangan lampu penerangan jalan dan pertamanan Kawasan Perumahan dengan sub unit kerja lain di lingkungan Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman;

n. Kasi Penerangan Jalan

Kasi Penerangan Jalan dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Penerangan Jalan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Lampu Penerangan Jalan Dan Pertama Lingkup Penerangan Jalan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Penerangan Jalan mempunyai fungsi:

- 1) melaksanakan penghimpunan dan pengolahan data rencana kegiatan penanganan penerangan jalan;
- 2) memprogram dan melaksanakan pembangunan lampu penerangan jalan serta lampu hias/lampu taman;
- 3) melakukan perencanaan di bidang pemakaian dan penempatan lampu dan Desigen penerangan jalan, lampu hias/lampu taman;
- 4) menyiapkan Bahan Rekomendasi untuk Pembangunan dan Instalasi Lampu Penerangan Jalan ;
- 5) pengkoordinasian dengan bidang terkait dalam lingkungan tugas dan fungsinya di lingkungan Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman;

o. Kasi Pertamanan Kawasan Perumahan

Kasi Pertamanan Kawasan Perumahan dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Pertamanan Kawasan Perumahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Lampu Penerangan Jalan Dan Pertamanan lingkup Pertamanan Kawasan Perumahan .

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Pertamanan Kawasan Perumahan mempunyai fungsi:

- 1) menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan;
- 2) melaksanakan inventarisasi permasalahan keadaan fisik dan kebutuhan sarana dan prasarana pertamanan Kawasan Perumahan;
- 3) melaksanakan Pembangunan Pertamanan di Kawasan Perumahan;
- 4) melakukan penataan pertamanan di Kawasan perumahan;
- 5) melaksanakan pemeliharaan, perawatan, dan pengawasan terhadap taman-taman di Kawasan Perumahan;
- 6) melaksanakan Serah Terima Prasarana dan Sarana Umum dilingkungan Pertamanan Kawasan Perumahan;
- 7) melakukan Pembinaan Pertamanan Kawasan Perumahan; dan
- 8) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

p. Perlengkapan

Perlengkapan di pimpin oleh kepala seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Kepala Seksi Perlengkapan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pembinaan dan Penataan Bangunan lingkup Perlengkapan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Seksi Perlengkapan mempunyai fungsi :

- 1) penyusunan rencana dan program pengelolaan barang milik negara;
- 2) pembinaan dan pengendalian barang milik negara;

- 3) pelaksanaan pembinaan penyusunan pelaporan barang milik negara;
- 4) penatausahaan barang milik negara;
- 5) pendataan perlengkapan milik negara lingkup dinas;
- 6) pelaksanaan pengelolaan informasi dan dokumentasi barang milik negara;
- 7) koordinasi pemantauan, evaluasi, monitoring, dan pelaporan barang milik Negara.

q. Uptd

Pembentukan Unit Pelaksana Teknis ditetapkan dengan Peraturan Walikota setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteris Responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56	80,0	80,0	80,0
	Perempuan	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 80,0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	18 – 28 Tahun	19	27,1	27,1	27,1
	29 - 39 Tahun	28	40,0	40,0	67,1
	40 – 50 Tahun	21	30,0	30,0	97,1
	Di Atas 50 Tahun	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai yang menjadi responden berusia 29 – 39 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 40,0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

		Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA/SMK	30	42,9	42,9	42,9
	D3	16	22,9	22,9	65,7
	S1	21	30,0	30,0	95,7
	S2	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang menjadi responden memiliki Pendidikan terakhir yaitu S2 4,3%, S1 30,0%, D3 22,9%. SMA/SMK 42,9%. Hal ini berarti Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 42,9% dari total responden.

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 4 Variabel bebas yaitu : Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi dan Budaya Organisasi, serta 1 Variabel terikat yaitu : Kinerja Pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 70 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X1 (Pengetahuan)

Tabel 4. 4

Anda selalu mengikuti pelatihan baik soft skill ataupun hard skill yang diadakan instansi

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	8	11,4	11,4	12,9

	S	25	35,7	35,7	48,6
	SS	36	51,4	51,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (51,2%), setuju sebanyak 25 orang (35,7%), ragu – ragu 8 orang (11,4%), dan tidak setuju 1 orang (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (51,2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu mengikuti pelatihan baik soft skill ataupun hard skill yang diadakan instansi.

Tabel 4.5
Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah anda capai akan semakin baik kinerja yang anda hasilkan

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,3	4,3	4,3
	RR	11	15,7	15,7	20,0
	S	24	34,3	34,3	54,3
	SS	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (45,7%), setuju sebanyak 24 orang (34,3%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15,7%) dan sebanyak 3 orang (4,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (45,7%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju bahwa Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah anda capai akan semakin baik kinerja yang anda hasilkan.

Tabel 4. 6

Anda memahami setiap prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	8,6	8,6	8,6
	S	34	48,6	48,6	57,1
	SS	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42,9%), setuju sebanyak 34 orang (48,6%), dan sebanyak 6 orang (8,6%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (48,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda memahami setiap prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan.

Tabel 4. 7

Pengalaman yang anda miliki memudahkan anda dalam bekerja

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	11	15,7	15,7	17,1
	S	32	45,7	45,7	62,9
	SS	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37,1%), setuju sebanyak 32 orang (45,7%),

ragu-ragu sebanyak 11 orang (15,7%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (5,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengalaman yang anda miliki memudahkan anda dalam bekerja.

Tabel 4. 8

Anda memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh instansi

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	5,7	5,7	5,7
	S	39	55,7	55,7	61,4
	SS	27	38,6	38,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (38,6%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (55,7%) dan terdapat 4 orang (5,7%) menyatakan ragu-ragu. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

Tabel 4. 9

Anda dapat dengan mudah menggunakan sarana yang disediakan instansi, karena pengalaman yang telah anda miliki

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	11	15,7	15,7	17,1
	S	32	45,7	45,7	62,9
	SS	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37,1%), setuju sebanyak 32 orang (45,7%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15,7%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (45,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda dapat dengan mudah menggunakan sarana yang disediakan instansi, karena pengalaman yang telah anda miliki.

Tabel 4. 10

Anda selalu bersemangat untuk hadir dan datang tepat waktu saat bekerja

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	5	7,1	7,1	8,6
	S	35	50,0	50,0	58,6
	SS	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41,4%), yang menyatakan setuju 35 orang (50,0%), yang menyatakan ragu-ragu 5 orang (7,1%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda selalu bersemangat untuk hadir dan datang tepat waktu saat bekerja.

Tabel 4. 11

Anda mampu mematuhi setiap aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pimpinan/instansi

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	7	10,0	10,0	11,4
	S	33	47,1	47,1	58,6
	SS	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41,4%), yang menyatakan setuju 33 orang (47,1%), yang menyatakan ragu-ragu 7 orang (10,0%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda selalu bersemangat untuk hadir dan datang tepat waktu saat bekerja.

Tabel 4. 12

Anda tidak pernah mengeluh dan selalu bersikap baik ketika menerima pekerjaan yang diberikan

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	11	15,7	15,7	15,7
	S	28	40,0	40,0	55,7
	SS	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (44,3%), yang menyatakan setuju 28 orang

(40,0%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (15,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (44,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda tidak pernah mengeluh dan selalu bersikap baik ketika menerima pekerjaan yang diberikan.

b. Variabel X2 (Kepribadian)

Tabel 4. 13

Anda mampu bergaul dengan rekan kerja anda

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	S	22	31,4	31,4	32,9
	SS	47	67,1	67,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 orang (67,1%), setuju sebanyak 22 orang (31,4%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda mampu bergaul dengan rekan kerja anda.

Tabel 4. 14

Anda terbuka dengan rekan kerja anda terhadap masalah yang anda alami dalam bekerja

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	4,3	4,3	4,3
	S	28	40,0	40,0	44,3
	SS	39	55,7	55,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (55,7%), yang menyatakan setuju 28 orang (40,0%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda terbuka dengan rekan kerja anda terhadap masalah yang anda alami dalam bekerja.

Tabel 4. 15

Anda sering mengikuti kegiatan yang di adakan oleh instansi

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2,9	2,9	2,9
	S	22	31,4	31,4	34,3
	SS	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (65,7%), setuju sebanyak 22 orang (31,4%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (2,9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda sering mengikuti kegiatan yang di adakan oleh instansi

Tabel 4. 16

Anda senang bekerja sama dengan rekan kerja anda dalam melakukan pekerjaan

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	4	5,7	5,7	7,1
	S	19	27,1	27,1	34,3
	SS	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (65,7%), setuju sebanyak 19 orang (27,1%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5,7%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda senang bekerja sama dengan rekan kerja anda dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 17

Anda percaya dengan hasil kerja rekan anda dalam bekerja sama

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	4	5,7	5,7	7,1
	S	18	25,7	25,7	32,9
	SS	47	67,1	67,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 orang (67,1%), setuju sebanyak 18 orang (25,7%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5,7%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda percaya dengan hasil kerja rekan anda dalam bekerja sama.

Tabel 4. 18**Anda mampu memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja anda**

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	4,3	4,3	4,3
	S	30	42,9	42,9	47,1
	SS	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (52,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (42,9%) dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda mampu memberikan pengaruh positif terhadap rekan kerja anda.

Tabel 4. 19**Anda melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab**

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	S	23	32,9	32,9	34,3
	SS	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (65,7%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (32,9%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (65,7%). Jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju bahwa Anda melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Tabel 4. 20

Anda lebih berhati-hati dalam mengerjakan tugas

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	7,1	7,1	7,1
	S	26	37,1	37,1	44,3
	SS	39	55,7	55,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (55,7%), yang menyatakan setuju 26 orang (37,1%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda lebih berhati-hati dalam mengerjakan tugas.

Tabel 4. 21

Anda adalah seseorang yang dapat di andalkan ketika diberi tanggung jawab

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	5,7	5,7	5,7
	S	32	45,7	45,7	51,4
	SS	34	48,6	48,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (48,6%), setuju sebanyak 32 orang (45,7%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (5,7%). Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (48,6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda adalah seseorang yang dapat di andalkan ketika diberi tanggung jawab.

Tabel 4. 22

Anda selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	S	27	38,6	38,6	40,0
	SS	42	60,0	60,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (60,0%), setuju sebanyak 27 orang (38,6%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.

Tabel 4. 23

Anda selalu memiliki pemikiran yang positif dalam bekerja

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	7,1	7,1	7,1
	S	15	21,4	21,4	28,6
	SS	50	71,4	71,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 50 orang (71,4%), setuju sebanyak 15 orang (21,4%), dan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu memiliki pemikiran yang positif dalam bekerja.

Tabel 4. 24
Anda selalu profesional dan tidak mudah terpancing emosi dengan masalah yang terjadi ketika bekerja

X2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	7,1	7,1	7,1
	S	19	27,1	27,1	34,3
	SS	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (65,7%), setuju sebanyak 19 orang (27,1%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu profesional dan tidak mudah terpancing emosi dengan masalah yang terjadi ketika bekerja.

Tabel 4. 25
Anda aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan anda

X2.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	4,3	4,3	4,3
	S	23	32,9	32,9	37,1
	SS	44	62,9	62,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang (62,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (32,9%) dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan anda.

Tabel 4. 26

Anda suka mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan tugas

X2.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	4,3	4,3	4,3
	S	15	21,4	21,4	25,7
	SS	52	74,3	74,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 52 orang (74,3%), setuju sebanyak 15 orang (21,4%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (4,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda suka mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4. 27

Anda aktif dalam memberikan pendapat

X2.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1,4	1,4	1,4
	S	15	21,4	21,4	22,9
	SS	54	77,1	77,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 54 orang (77,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (21,4%) dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda aktif dalam memberikan pendapat.

c. Variabel X3 (Motivasi)

Tabel 4. 28

Anda sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	8,6	8,6	8,6
	S	31	44,3	44,3	52,9
	SS	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47,1%), setuju sebanyak 31 orang (44,3%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (8,6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.

Tabel 4. 29

Anda sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	12	17,1	17,1	18,6
	S	33	47,1	47,1	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (34,3%), setuju sebanyak 33 orang (47,1%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (17,1%), dan 1 orang (1,4%) menyatakan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak.

Tabel 4. 30

Anda sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan anda sangat menyenangkan

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	14	20,0	20,0	21,4
	S	34	48,6	48,6	70,0
	SS	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang (30,0%), setuju sebanyak 34 orang (48,6%), ragu ragu terdapat 14 orang (20,0%), dan responden yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan anda sangat menyenangkan.

Tabel 4. 31

Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat anda bekerja lebih nyaman

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	9	12,9	12,9	12,9
	S	36	51,4	51,4	64,3
	SS	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35,7%), setuju sebanyak 36 orang (51,4%), dan ragu-ragu sebanyak 9 orang (12,9%), Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat anda bekerja lebih nyaman.

Tabel 4. 32

Anda senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	10,0	10,0	10,0
	S	29	41,4	41,4	51,4
	SS	34	48,6	48,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (48,6%), setuju sebanyak 29 orang (41,4%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (10,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.

Tabel 4. 33

Masa depan anda terjamin karena ditempat bekerja terdapat program pensiun

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	11	15,7	15,7	15,7
	S	35	50,0	50,0	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (34,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (50,0%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (15,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Masa depan anda terjamin karena ditempat bekerja terdapat program pensiin.

Tabel 4. 34

Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang anda kerjakan

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,3	4,3	4,3
	RR	20	28,6	28,6	32,9
	S	28	40,0	40,0	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (27,1%), setuju sebanyak 28 orang (40,0%), yang menyatakan ragu-ragu terdapat 20 orang (28,6%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang anda kerjakan.

Tabel 4. 35

Pimpinan anda selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang anda hadapi

X3.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,1	7,1	7,1
	RR	13	18,6	18,6	25,7
	S	25	35,7	35,7	61,4
	SS	27	38,6	38,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (38,6%), setuju sebanyak 25 orang (35,7%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18,6%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (7,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pimpinan anda selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang anda hadapi.

Tabel 4. 36**Pimpinan tidak membeda-bedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama**

X3.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	11,4	11,4	11,4
	S	36	51,4	51,4	62,9
	SS	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37,1%), setuju sebanyak 36 orang (51,4%) dan ragu-ragu sebanyak 8 orang (11,4%) . Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan tidak membeda-bedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.

Tabel 4. 37**Pimpinan anda selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan**

X3.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	19	27,1	27,1	27,1
	S	21	30,0	30,0	57,1
	SS	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (42,9%), setuju sebanyak 21 orang (30,0%), dan ragu-ragu sebanyak 19 orang (27,1%) Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pimpinan anda selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan.

Tabel 4. 38**Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya**

X3.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	14,3	14,3	14,3
	S	38	54,3	54,3	68,6
	SS	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (31,4%), setuju sebanyak 38 orang (54,3%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (14,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.

Tabel 4. 39**Pimpinan anda selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri**

X3.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,7	5,7	5,7
	RR	8	11,4	11,4	17,1
	S	33	47,1	47,1	64,3
	SS	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35,7%), setuju sebanyak 33 orang (47,1%), ragu – ragu sebanyak 8 orang (11,4%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (5,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju

bahwa Pimpinan anda selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri.

Tabel 4. 40

Pimpinan anda memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawai

X3.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	12	17,1	17,1	17,1
	S	29	41,4	41,4	58,6
	SS	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41,4%), setuju sebanyak 29 orang (41,4%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 orang (17,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan sangat setuju bahwa Pimpinan anda memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawai.

d. Variabel X4 (Budaya Organisasi)

Tabel 4. 41

Anda mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang anda lakukan

X4.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2,9	2,9	2,9
	S	22	31,4	31,4	34,3
	SS	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang (65,7%), yang menyatakan setuju sebanyak

22 orang (31,4%) dan tidak setuju sebanyak 2 orang (2,9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang anda lakukan.

Tabel 4. 42

Anda selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan

X4.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	7,1	7,1	7,1
	S	30	42,9	42,9	50,0
	SS	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (50,0%), setuju sebanyak 30 orang (42,9%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,1%) Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan.

Tabel 4. 43

Anda selalu menaati aturan-aturan yang ada

X4.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	5,7	5,7	5,7
	S	26	37,1	37,1	42,9
	SS	40	57,1	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (57,1%), yang menyatakan setuju sebanyak

26 orang (37,1%), dan sebanyak 4 orang (15.7%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu menaati aturan-aturan yang ada.

Tabel 4. 44

Anda selalu melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk memberikan hasil terbaik di kantor

X4.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	7,1	7,1	7,1
	S	25	35,7	35,7	42,9
	SS	40	57,1	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (57,1%), setuju sebanyak 25 orang (35,7%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk memberikan hasil terbaik di kantor.

Tabel 4. 45

Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, anda selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan

X4.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2,9	2,9	2,9
	S	27	38,6	38,6	41,4
	SS	41	58,6	58,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang (58,6%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (38,6%) dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (2,9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, anda selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.

Tabel 4. 46

Anda selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik

X4.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2,9	2,9	2,9
	S	27	38,6	38,6	41,4
	SS	41	58,6	58,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang (58,6%), setuju sebanyak 27 orang (38,6%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (2,9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

Tabel 4. 47

Para pegawai saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa

X4.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	38,6	38,6	38,6
	SS	43	61,4	61,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (61,4%), dan responden yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (38,6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Para pegawai saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa.

Tabel 4. 48

Para pegawai sangat menghargai dan menghormati satu sama lain

X4.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	5	7,1	7,1	8,6
	S	23	32,9	32,9	41,4
	SS	41	58,6	58,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 orang (58,6%), setuju sebanyak 23 orang (32,9%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,1%), dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Para pegawai sangat menghargai dan menghormati satu sama lain.

Tabel 4. 49

Setiap bagian saling bekerja sama dengan baik

X4.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2,9	2,9	2,9
	S	35	50,0	50,0	52,9
	SS	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (47,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (50,0%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (2,9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Setiap bagian saling bekerja sama dengan baik.

Tabel 4. 50

Ketika melihat pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam bekerja saya selalu membantunya

X4.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	38,6	38,6	38,6
	SS	43	61,4	61,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang (61,4%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (38,6%), Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Ketika melihat pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam bekerja saya selalu membantunya.

Tabel 4. 51

Anda tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat

X4.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	11,4	11,4	11,4
	S	24	34,3	34,3	45,7
	SS	38	54,3	54,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (54,3%), setuju sebanyak 24 orang (34,3%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (11,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat.

Tabel 4. 52

Anda selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan

X4.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	4	5,7	5,7	5,7
	S	28	40,0	40,0	45,7
	SS	38	54,3	54,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (54,3%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (40,0%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (5,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 53

Anda selalu berusaha berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna

X4.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	25	35,7	35,7	35,7
	SS	45	64,3	64,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.53 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (64,3%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (35,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu berusaha berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna.

Tabel 4. 54

Anda selalu bekerja dengan efektif dan efisien

X4.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	8,6	8,6	8,6
	S	16	22,9	22,9	31,4
	SS	48	68,6	68,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 orang (68,6%), setuju sebanyak 16 orang (22,9%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (8,6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Anda selalu bekerja dengan efektif dan efisien.

Tabel 4. 55

Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, anda selalu mendiskusikan agar tujuan masing-masing dapat disinergikan

X4.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2,9	2,9	2,9
	S	21	30,0	30,0	32,9
	SS	47	67,1	67,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.55 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 47 orang (67,1%), setuju sebanyak 21 orang (30,0%), dan responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (2,9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, anda selalu mendiskusikan agar tujuan masing-masing dapat disinergikan.

Tabel 4. 56

Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, anda selalu menyelesaikan dengan baik

X4.16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2,9	2,9	2,9
	S	13	18,6	18,6	21,4
	SS	55	78,6	78,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.56 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55 orang (78,6%), setuju sebanyak 13 orang (18,6%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (2,9%) Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, anda selalu menyelesaikan dengan baik.

e. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4. 57

Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	2	2,9	2,9	4,3
	S	46	65,7	65,7	70,0
	SS	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.57 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (30,0%), setuju sebanyak 46 orang (65,7%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (2,9%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.

Tabel 4. 58

Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,9	2,9	2,9
	RR	5	7,1	7,1	10,0
	S	36	51,4	51,4	61,4
	SS	27	38,6	38,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.58 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (38,6%), setuju sebanyak 36 orang (51,4%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,1%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (2,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4. 59

Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat anda capai dengan baik

		Y.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	8	11,4	11,4	12,9
	S	43	61,4	61,4	74,3
	SS	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.59 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (25,7%), setuju sebanyak 43 orang (61,1%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (11,4%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat anda capai dengan baik.

Tabel 4. 60**Kualitas kerja anda memberikan dampak ke organisasi**

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	10	14,3	14,3	15,7
	S	39	55,7	55,7	71,4
	SS	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.60 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (28,6%), setuju sebanyak 39 orang (55,7%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (14,3%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kualitas kerja anda memberikan dampak ke organisasi.

Tabel 4. 61**Anda mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi**

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	3	4,3	4,3	5,7
	S	37	52,9	52,9	58,6
	SS	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.61 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (41,4%), setuju sebanyak 37 orang (52,9%), yang menyatakan ragu-ragu 3 orang (4,3%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda

mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi.

Tabel 4. 62

Anda selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di kantor

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	7	10,0	10,0	11,4
	S	38	54,3	54,3	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.62 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (34,3%), setuju sebanyak 38 orang (54,3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (10,0%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di kantor

Tabel 4. 63

Anda mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang anda kerjakan setiap harinya dikantor

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	6	8,6	8,6	10,0
	RR	15	21,4	21,4	31,4
	S	32	45,7	45,7	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.63 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (22,9%), setuju sebanyak 32 orang (45,7%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (21,4%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (8,6%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang anda kerjakan setiap harinya dikantor.

Tabel 4. 64

Anda sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh kantor.

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8,6	8,6	8,6
	RR	12	17,1	17,1	25,7
	S	37	52,9	52,9	78,6
	SS	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.64 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (21,4%), setuju sebanyak 37 orang (52,9%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (17,1%), dan yang menyatakan tidak setuju 6 orang (8,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh kantor.

Tabel 4. 65

Anda merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas anda terlambat untuk diselesaikan

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	1	1,4	1,4	2,9
	S	42	60,0	60,0	62,9
	SS	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.65 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37,1%), setuju sebanyak 42 orang (60.0%), yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (1,4%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas anda terlambat untuk diselesaikan.

Tabel 4. 66

Anda mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	17	24,3	24,3	25,7
	S	28	40,0	40,0	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.66 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (34,3%), setuju sebanyak 28 orang (40,0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (24,3%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.

Tabel 4. 67

Anda bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan

Y.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	14	20,0	20,0	21,4
	S	42	60,0	60,0	81,4
	SS	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.67 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (18,6%), setuju sebanyak 42 orang (60,0%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (20,0%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 68

Anda mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika anda mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan

Y.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,9	2,9	2,9
	RR	5	7,1	7,1	10,0
	S	41	58,6	58,6	68,6
	SS	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.68 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (31,4%), setuju sebanyak 41 orang (58,6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,1%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (2,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju

bahwa Anda mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika anda mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4. 69

Pekerjaan anda dihargai dan diberi imbalan karena prestasi kerja anda

Y.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	11	15,7	15,7	15,7
	S	34	48,6	48,6	64,3
	SS	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.69 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (35,7%), setuju sebanyak 34 orang (48,6%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (15,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pekerjaan anda dihargai dan diberi imbalan karena prestasi kerja anda.

Tabel 4. 70

Anda sering memberikan pendapat atau usulan tentang anggaran kepada atasan anda

Y.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	11,4	11,4	11,4
	S	43	61,4	61,4	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.70 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (27,1%), setuju sebanyak 43 orang (61,4%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (11,4%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju bahwa Anda sering memberikan pendapat atau usulan tentang anggaran kepada atasan anda.

Tabel 4. 71

Ditempat anda bekerja menyelenggarakan suatu acara misalnya seperti pengajian, ibadah dan acara lainnya

Y.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	6	8,6	8,6	10,0
	S	36	51,4	51,4	61,4
	SS	27	38,6	38,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.71 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (38.6%), setuju sebanyak 36 orang (51,4%), yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 orang (8,6%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Ditempat anda bekerja menyelenggarakan suatu acara misalnya seperti pengajian, ibadah dan acara lainnya.

Tabel 4. 72

Anda mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan pegawai dikantor

Y.16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	2	2,9	2,9	4,3
	RR	13	18,6	18,6	22,9
	S	33	47,1	47,1	70,0
	SS	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.72 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (30,0%), setuju sebanyak 33 orang (47,1%), ragu- ragu sebanyak 13 orang (18,6%), yang menyatakan tidak setuju 2 orang (2,9%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya untuk menunjang pekerjaan pegawai dikantor.

Tabel 4. 73

Anda lebih giat bekerja bila anda sedang diawasi oleh pimppinan

Y.17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	4	5,7	5,7	7,1
	RR	5	7,1	7,1	14,3
	S	34	48,6	48,6	62,9
	SS	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.73 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37,1%), setuju sebanyak 34 orang (48,6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (7,1%), yang menyatakan tidak setuju 4 orang (5,7%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (48,6%), jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda lebih giat bekerja bila anda sedang diawasi oleh pimppinan.

Tabel 4. 74

**Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh
walau tidak adanya pengawasan dari atasan**

Y.18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	14,3	14,3	14,3
	S	37	52,9	52,9	67,1
	SS	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.74 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (32,9%), setuju sebanyak 37 orang (52,9%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (14,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (52,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan.

Tabel 4. 75

Selama anda bekerja selalu ada pengawasan dari atasan

Y.19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	12	17,1	17,1	17,1
	S	39	55,7	55,7	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.75 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (27,1%), setuju sebanyak 39 orang (55,7%),

dan yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 orang (17,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Selama anda bekerja selalu ada pengawasan dari atasan.

Tabel 4. 76

Pengawasan merupakan alat yang ampuun untuk meningkatkan kinerja pegawai

Y.20					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	11	15,7	15,7	17,1
	S	39	55,7	55,7	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.76 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (27.1%), setuju sebanyak 39 orang (55.7%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (15,7%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pengawasan merupakan alat yang ampuun untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 4. 77

Komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai

Y.21					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,9	2,9	2,9
	RR	13	18,6	18,6	21,4
	S	35	50,0	50,0	71,4
	SS	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.77 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (28,6%), setuju sebanyak 35 orang (50,0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18,6%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (2,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Komunikasi yang baik antara atasan dengan pegawai.

Tabel 4. 78

Dilingkungan kerja harus saling menghormati satu sama lain

Y.22					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	RR	13	18,6	18,6	20,0
	S	35	50,0	50,0	70,0
	SS	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.78 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (30,0%), setuju sebanyak 35 orang (50,0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (18,6%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Dilingkungan kerja harus saling menghormati satu sama lain.

Tabel 4. 79**Jika mengambil keputusan atasan selalu konsultasi dengan pegawai**

Y.23					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	8	11,4	11,4	11,4
	S	40	57,1	57,1	68,6
	SS	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.79 di atas, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (31,4%), setuju sebanyak 40 orang (57,1%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 orang (11,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Jika mengambil keputusan atasan selalu konsultasi dengan pegawai.

Tabel 4. 80**Atasan anda memperlakukan seluruh pegawai sama**

Y.24					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	9	12,9	12,9	12,9
	S	34	48,6	48,6	61,4
	SS	27	38,6	38,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.80 di atas, dapat dikatakan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (38,6%), setuju sebanyak 34 orang (48,6%), dan yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (12,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Atasan anda memperlakukan seluruh pegawai sama.

6. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4. 81
Uji Validitas (X₁) Pengetahuan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	34,1429	12,501	,436	,769
Pernyataan X1.2	34,3000	11,286	,570	,749
Pernyataan X1.3	34,1714	12,724	,492	,762
Pernyataan X1.4	34,3286	12,021	,535	,755
Pernyataan X1.5	34,1857	13,226	,422	,771
Pernyataan X1.6	34,3286	12,804	,372	,779
Pernyataan X1.7	34,2000	13,177	,355	,779
Pernyataan X1.8	34,2286	12,208	,538	,755
Pernyataan X1.9	34,2286	12,179	,524	,757

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.81 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengetahuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. 82
Uji Validitas (X₂) Kepribadian

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	64,1571	17,787	,723	,774
Pernyataan X2.2	64,2857	19,251	,383	,798
Pernyataan X2.3	64,1714	19,159	,442	,794
Pernyataan X2.4	64,2429	18,071	,471	,792
Pernyataan X2.5	64,2143	19,185	,327	,803
Pernyataan X2.6	64,3143	19,233	,387	,798
Pernyataan X2.7	64,1714	19,304	,385	,798
Pernyataan X2.8	64,3143	19,262	,342	,802
Pernyataan X2.9	64,3714	19,280	,360	,800
Pernyataan X2.10	64,2286	18,759	,490	,791
Pernyataan X2.11	64,1571	19,381	,332	,802
Pernyataan X2.12	64,2143	18,953	,406	,797
Pernyataan X2.13	64,2143	18,953	,451	,793
Pernyataan X2.15	64,1000	19,367	,391	,798
Pernyataan X2.16	64,0429	19,578	,428	,796

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.82 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 16 (enam belas) butir pertanyaan pada variabel Kepribadian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. 83

Uji Validitas (X₃) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	49,9286	28,589	,615	,830
Pernyataan X3.2	50,1714	29,101	,443	,840
Pernyataan X3.3	50,2429	28,389	,537	,834
Pernyataan X3.4	50,0857	29,674	,432	,840
Pernyataan X3.5	49,9286	29,430	,465	,838
Pernyataan X3.6	50,1286	28,404	,595	,830
Pernyataan X3.7	50,4143	27,753	,528	,834
Pernyataan X3.8	50,2571	27,933	,451	,841
Pernyataan X3.9	50,0571	29,562	,457	,839
Pernyataan X3.10	50,1571	27,902	,531	,834
Pernyataan X3.11	50,1429	29,139	,515	,835
Pernyataan X3.12	50,1857	28,530	,451	,840
Pernyataan X3.13	50,0714	28,415	,550	,833

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.83 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 13 (tiga belas) butir pertanyaan pada variabel Motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. 84

Uji Validitas (X₄) Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X4.1	68,2571	22,716	,553	,827
Pernyataan X4.2	68,4571	22,745	,457	,832
Pernyataan X4.3	68,3714	23,454	,348	,838
Pernyataan X4.4	68,3857	22,559	,486	,831
Pernyataan X4.5	68,3286	22,948	,491	,830
Pernyataan X4.6	68,3286	23,354	,411	,835
Pernyataan X4.7	68,2714	23,157	,524	,830
Pernyataan X4.8	68,4143	22,652	,368	,840
Pernyataan X4.9	68,4429	23,410	,401	,835
Pernyataan X4.10	68,2714	23,215	,511	,830
Pernyataan X4.11	68,4571	22,860	,382	,838
Pernyataan X4.12	68,4000	22,997	,430	,834
Pernyataan X4.13	68,2429	23,288	,504	,831
Pernyataan X4.14	68,2857	22,439	,493	,830
Pernyataan X4.15	68,2429	23,172	,464	,832
Pernyataan X4.16	68,1286	22,693	,623	,825

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.84 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 16 (enam belas) butir pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. 85

Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	95,0000	72,522	,528	,873
Pernyataan Y.2	94,9714	71,883	,519	,873
Pernyataan Y.3	95,1143	73,059	,470	,874
Pernyataan Y.4	95,1143	73,262	,418	,875
Pernyataan Y.5	94,8857	72,595	,527	,873
Pernyataan Y.6	95,0143	73,724	,387	,876
Pernyataan Y.7	95,4286	72,219	,349	,879
Pernyataan Y.8	95,3571	72,465	,381	,877
Pernyataan Y.9	94,9000	73,743	,461	,875
Pernyataan Y.10	95,1571	72,163	,431	,875
Pernyataan Y.11	95,2714	74,056	,365	,877
Pernyataan Y.12	95,0429	72,331	,504	,873
Pernyataan Y.13	95,0286	72,985	,442	,875
Pernyataan Y.14	95,0714	73,430	,473	,874
Pernyataan Y.15	94,9571	72,331	,511	,873
Pernyataan Y.16	95,2143	70,606	,509	,873
Pernyataan Y.17	95,0857	69,761	,549	,872
Pernyataan Y.18	95,0429	72,708	,489	,874
Pernyataan Y.19	95,1286	73,128	,453	,875
Pernyataan Y.20	95,1429	71,805	,543	,872
Pernyataan Y.21	95,1857	73,081	,382	,877
Pernyataan Y.22	95,1429	72,327	,465	,874
Pernyataan Y.23	95,0286	73,738	,424	,875
Pernyataan Y.24	94,9714	73,883	,376	,877

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.85 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 24 (dua puluh empat) butir pertanyaan

pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 86

Uji Reliabilitas (X₁) Pengetahuan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,785	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.86 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,785 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengetahuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 87
Uji Reliabilitas (X₂) Kepribadian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,807	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.87 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 16 butir pernyataan pada variabel kepribadian adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 88
Uji Reliabilitas (X₃) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	13

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.88 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,847 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 13 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 89
Uji Reliabilitas (X₄) Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,841	16

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.89 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,841 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 16 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 90

Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,879	24

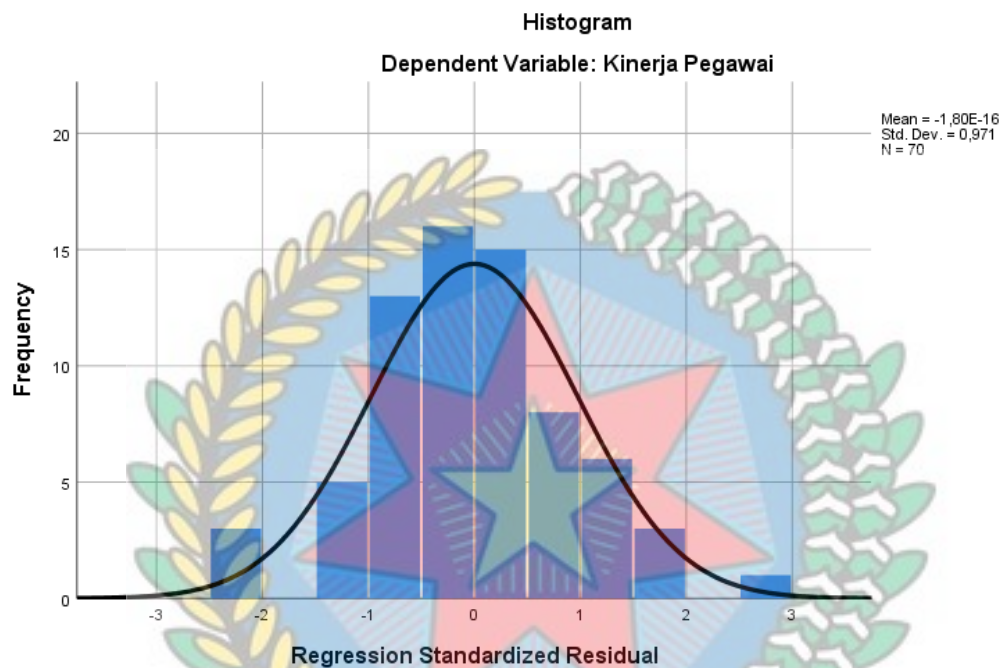
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Dari tabel 4.90 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,879 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 24 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

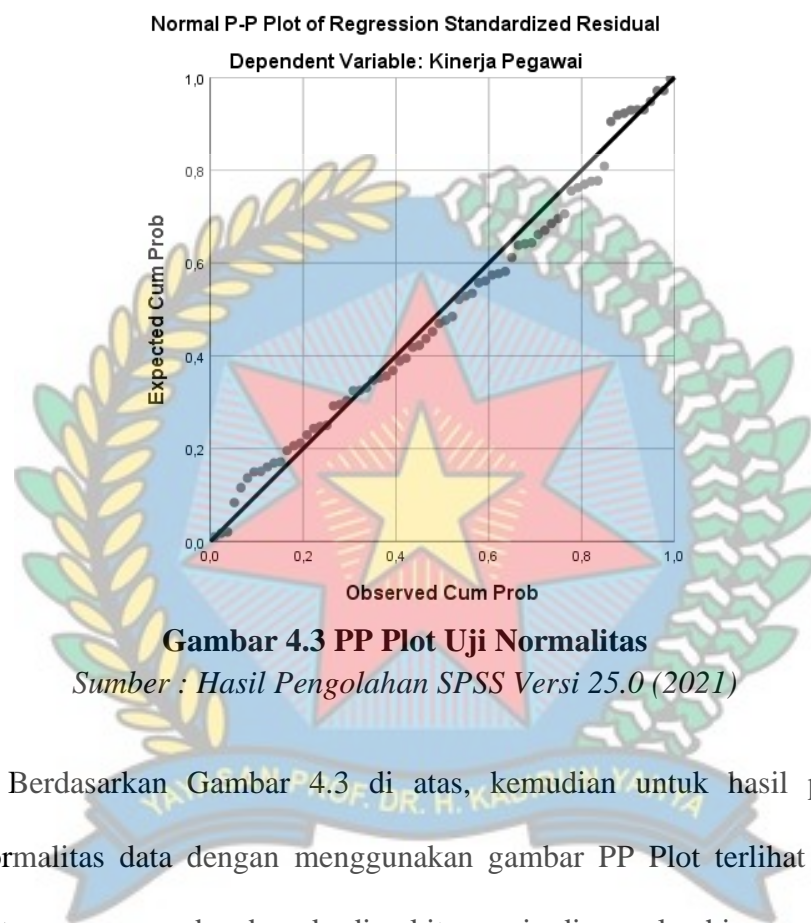
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan Uji Kolmogorov Smirnov (1 sampai KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > tarafnya (\alpha = 0,05)$ maka data residualnya berdistribusi normal.

Tabel 4. 91

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,55834473
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,058
Test Statistic		,060
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.		

Uji Normalitas One Sample Kolmogrov Smirnov Test
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 92

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-25,591	17,304		-1,479	,144		
Pengetahuan	,448	,214	,198	2,091	,040	,939	1,065
Kepribadian	,776	,195	,406	3,981	,000	,809	1,236
Motivasi	,458	,146	,298	3,128	,003	,928	1,077
Budaya Organisasi	,402	,179	,231	2,244	,028	,796	1,257

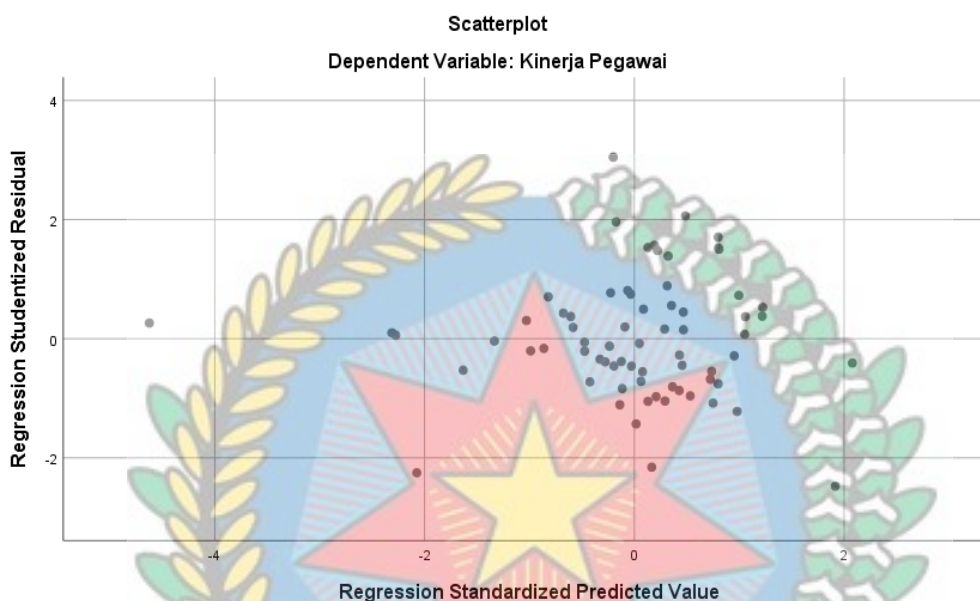
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.92 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengetahuan $1,065 < 10$, Kepribadian $1,236 < 10$, Motivasi $1,077 < 10$, Budaya Organisasi $1,257 < 10$, serta nilai Tolerance pengetahuan $0,939 > 0,10$, Kepribadian $0,809 > 0,10$, Motivasi $0,928 > 0,10$, Budaya Organisasi $0,796 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance Inflation Factor* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

8. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Tabel 4. 93
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	-25,591	17,304		-1,479	,144		
Pengetahuan	,448	,214	,198	2,091	,040	,939	1,065
Kepribadian	,776	,195	,406	3,981	,000	,809	1,236
Motivasi	,458	,146	,298	3,128	,003	,928	1,077
Budaya Organisasi	,402	,179	,231	2,244	,028	,796	1,257

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.93 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -25,591 + 0,448 X_1 + 0,776 X_2 + 0,458 X_3 + 0,402 X_4 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -25,591.
- 2) Jika terjadi peningkatan Pengetahuan 1 (satuan), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,448 atau 44,8%.
- 3) Jika terjadi peningkatan Kepribadian 1 (satuan), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,776 atau 77,6%.
- 4) Jika terjadi peningkatan Motivasi 1 (satuan), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat 0,458 atau 45,8 %.
- 5) Jika terjadi peningkatan Budaya Organisasi 1 (satuan), maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0,402 atau 40,2%.

9. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisa regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Dengan ketentuan

- 1) Jika nilai signifikan $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika nilai signifikan $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , dimana :

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan tolak H_0

Dimana :

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X terhadap Y
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X terhadap Y.

Tabel 4. 94
Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-25,591	17,304		-1,479	,144		
Pengetahuan	,448	,214	,198	2,091	,040	,939	1,065
Kepribadian	,776	,195	,406	3,981	,000	,809	1,236
Motivasi	,458	,146	,298	3,128	,003	,928	1,077
Budaya Organisasi	,402	,179	,231	2,244	,028	,796	1,257

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
--

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.94 diatas dapat dilihat bahwa :

- a) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,091 > t_{tabel} 1.995$ dan signifikan $0,40 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa Pengetahuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,981 > t_{tabel} 1.995$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Kepribadian (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- c) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,128 > t_{tabel} 1.995$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- d) Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,244 > t_{tabel} 1.995$ dan signifikan $0,28 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 95
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2462,523	4	615,631	13,483	,000 ^b
	Residual	2967,820	65	45,659		
	Total	5430,343	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepribadian, Pengetahuan						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Untuk pengambilan keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Di mana berdasarkan tabel diatas maka di dapatkan nilai df_1 sebesar 4 dan nilai df_2 sebesar 65. Dengan melihat daftar tabel F nilai yang dihasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,51.

Berdasarkan tabel 4.95 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 13,483 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,51 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengetahuan, kepribadian, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

10. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R_2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 96
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,420	6,75713
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepribadian, Pengetahuan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0 (2021)

Berdasarkan tabel tabel 4.96 di atas dapat dilihat angka *Adjusted R Square* 0,420 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 42,0% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Pengetahuan, Kepribadian Motivasi dan Budaya Organisasi. Sedangkan sisanya 0,58% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengetahuan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} 2.091 > t_{tabel} 1.995$ dan signifikan $0,40 > 0,05$, maka H_a diterima H_0 ditolak, yang menyatakan Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

Hal ini membuat Hipotesis H1 yang berbunyi: “ Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Liana Enda Sari (2017), dimana pengetahuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan jika Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah anda capai akan semakin baik kinerja yang anda hasilkan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengetahuan mempengaruhi kinerja seseorang. Makin tinggi tingkat pendidikan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.

2. Pengaruh Kepribadian (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} 3,981 > t_{tabel} 1,995$ dan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima H_0 ditolak, yang menyatakan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

Hal ini membuat Hipotesis H1 yang berbunyi: “Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Liana Enda Sari (2017), dimana kepribadian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa kondisi kepribadian yang baik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan/instansi tersebut.

3. Pengaruh Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} 3,128 > t_{tabel} 1,995$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima H_0 ditolak, yang menyatakan Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

Hal ini membuat Hipotesis H1 yang berbunyi: “Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

4. Pengaruh Budaya (X₄) Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} 2,244 > t_{tabel} 1,995$ dan signifikan $0,28 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

Hal ini membuat Hipotesis H1 yang berbunyi: “Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

5. Pengaruh Pengetahuan (X₁), Kepribadian (X₂), Motivasi (X₃) dan Budaya Organisasi (X₄) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 13,483 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,51 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengetahuan, kepribadian, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
2. Variabel Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
3. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
4. Variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.
5. Pengetahuan, kepribadian, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk manajemen kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai yaitu:

1. Disarankan bagi Pimpinan Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai agar meningkatkan pengetahuan pegawai dengan cara pegawai memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugasnya di dalam pekerjaan.
2. Disarankan bagi Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai harus lebih optimal dalam berkomunikasi, bergaul dan saling berbagi pengetahuan terkait pekerjaan.
3. Setiap pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai harus mempunyai kemampuan dalam diri untuk mencapai sukses misalnya dengan cara memberi penghargaan bagi pegawai yang berprestasi agar memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Disarankan bagi Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai harus menaati aturan yang ada di instansi.
5. Setiap pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai harus mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti dan mencapai standart kualitas kerja yang telah di tetapkan oleh instansi selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- As'ad, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberety.
- A. Wawan dan Dewi M. (2019). *Teori dan Pengukuran, Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison Emeron, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Univeritas Diponogoro
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner & Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Buku (Ed9)*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, M.. dan Manuntun P. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index.
- Rusiadi, dkk. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: Usu Press.

- Rusiadi, dkk. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: Usu Press.
- Serdamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2014). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.



Jurnal:

- Abdillah, Junaedy. Dkk . (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Emperis Pada Biro Humas dan Protokol Pemerintah Sulawesi Selatan). Center Of Economic Student Journal, Vol. 2, No.3, Juli 2019.
- Alias, Serlin Serang. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN : 2622-6383. Vol.1 No.1. 2018.
- Evi, Wahyuni. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Nominal. Vol. IV No.1. 2015.
- Herry, Widodo. (2020). Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. Jurnal of Maritime and Education p-ISSN : 26-0658. E-ISSN : 2656-0666. Vo.2 No.1. 2020. Hal, 82-88.
- Ida, Ayu.. dan I Gede, Riana. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resosrt Sanur. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6 No.12. 2017 : 6471-6498. ISSN : 2302-8912.
- Immanuel, Fuad Mas'Ud. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Daerah Provinsi Jawa Tengah. Vol.6 No.4. 2017. Hal, 1-11. ISSN (online) : 2337-3792.
- Kiki, Fatmala. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematang Siantar. Jurnal Manajemen. ISSN : 2502-4434 Vol.5 No.1 Juni, 2019.
- Nur, Hidayah. Woro, Utari. Nugroho, Mardi.. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Negri Sipil Dinas PKP dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. JMM. Online Vo.4 No.4. 4 April (2020) 664-678.
- Nursangadah. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. Prosiding Semiar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Caall For Paper Unisbank Ke-3 (sendi_U3). 2017. ISSBN : 9-789-7936-499-93.

- Pebri, Julianto, S.Sos., MM. Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada MTsN Model Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara*, Vol.1 No.1 – Juni 2018.
- Rina, Armiaty. Dan Zakhyadi, Ariffim.. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Frontliner. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.2 No.2, Juni 2014.
- Rosmiati, Supardi. Dkk. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai DLH Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 1 No. 2, Desember 2020, Hal. 243-254.
- Suci, Indah. Dkk. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinsos Kabupaten Ciamis. Vol.1 No.4, Desember 2019.
- Yusniar. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *Journal Of economic Management & Business*, Vol.17 No.1 April 2016. ISSN : 1412-968X Hal. 85-104.

