



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN LUMAJANG**

SKRIPSI

diajukan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Ekonomi (S1) dan mencapai gelar Sarjana
Ekonomi

Oleh

**Muhammad Fauzi
NIM 080810291135**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Fauzi

Nim : 080810291135

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini terbukti merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawab dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan peraturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, September 2012

Yang menyatakan,

Muhammad Fauzi

NIM 080810291135

MOTTO

Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Allah sebaik-baik pelindung.

(QS. Ali Imron : 173)

Sesungguhnya allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali mereka sendiri

yang mengubahnya.

(QS. Arra'du : 11)

Hidup adalah pembelajaran dan perbaikan secara terus menerus, lebih baik gagal daripada takut untuk mencoba.

(Muhammad Fauzi)

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang

Muhammad Fauzi

Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten lumajang. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten lumajang periode 2012 . Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path yang merupakan pengembangan dari analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS 17. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dimensi variable dari setiap pengujian hipotesis memiliki hasil positif, baik secara langsung antara variable terikat terhadap variable bebas ataupun melalui variable perantara, hal ini menunjukkan bahwa variable-variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable perantara dan variable terikat.

Kata Kunci: pencatatan sipil, penduduk, motivasi, komitmen, regresi, analisis jalur.

the impact of organization culture and organization commitment for employee's motivation and performance in the Office of Populations and civil registry of Lumajang

Muhammad Fauzi

*Management Department Of Human Resources, Faculty Of Economi,
University of Jember*

ABSTRACT

This research aims to know the impact of organization culture and organization commitment for employee's motivation and performance in the Office of Population and civil registry of Lumajang. Respondents in this research are all the official 2012 civil servants. The data used is primary data from the questionnaires. Analysis data used in this research is path analyst which is development from regression analysis. This research uses SPSS 17 for windows. From this research can be concluded that variable dimension from every hypothesis testing has positive results directly between dependent variable from independent variable or through intervening variable. It shows that independent variables have influence significant to intervening variable and dependent variable.

Key Word: Population registry, civil, motivation, commitment, concluded, path analysis.

RINGKASAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LUMAJANG;
Muhammad Fauzi; 080810291135; 2012; 106 halaman; Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil merupakan instansi pemerintah yang melayani masyarakat secara langsung, baik buruknya kinerja sangat ditentukan oleh kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu diperlukan perbaikan dan penegasan komitmen serta budaya organisasi yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja serta meningkatkan eksistensi organisasi dalam melayani masyarakat, perubahan tersebut mencakup upaya memelihara, memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia (SDM). Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya lain yang dimiliki organisasi.

Persoalan kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila faktor-faktor yang mendukung dapat terlaksana secara baik. Faktor-faktor tersebut antara lain budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi yang nantinya akan berdampak pada kinerja organisasi agar dapat tercapai dengan baik. Secara spesifik motivasi kerja akan ditentukan pada pekerjaan yang memberikan tantangan, penghargaan yang layak dan rekan kerja yang mendukung.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur yang merupakan pengembangan dari regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS dalam proses pengolahan data. Hasil penelitian ini tidak semua sesuai dengan teori mengenai variabel dalam penelitian ini. Dilihat dari penelitian yang sudah dianalisis, tidak semua variabel memiliki tingkatan pengaruh yang sama terhadap variabel terikatnya, akan tetapi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel

bebas ataupun variabel perantara memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya memenuhi kebutuhan akan perbaikan kinerja melalui variabel yang ada. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05), variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi memiliki pengaruh positif dengan angka koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Motivasi (Z) sebesar 0.573 atau 57%. Variabel Komitmen Organisasi terhadap Motivasi memiliki Pengaruh positif dengan angka koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Motivasi (Z) sebesar 0.374 atau 37%. Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai memiliki Pengaruh positif dengan angka koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.732 atau 73%. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai memiliki Pengaruh positif dengan angka koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.171 atau 17%. Motivasi terhadap Kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dengan angka koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.006 atau 0.6%.

SUMMARY

THE IMPACT OF ORGANIZATION CULTURE AND ORGANIZATION COMMITMENT FOR EMPLOYEE'S MOTIVATION AND PERFORMANCE IN THE OFFICE OF POPULATIONS AND CIVIL REGISTRY OF LUMAJANG; Muhammad Fauzi; 080810291135; 2012; 106 page; Management Department Of Human Resources, Faculty Of Economi, University of Jember

Population and civil registry offices are government agencies that serve the public directly. Whether poor performance is largely determined by the quality of service to the community thereofer, it needs improvement and affirmation of commitment and organizational culture that can improve motivation and performance and enchance the existence of the organization in serving the community. The changes include efforts to nurture, empower and optimize all available resources, especially human resources (HR). because the human resources (HR) is key factor managing and allocating other resources of the organization.

Performance issue on population and civil registry offices will be fulfilling if the factor that support can be accomplished either. These factor include the organizational culture, organizational commitment, and motivation wich will have an impact on organization performance in order achieve well. Specifically motivation will be determined on a job that challenges, reward are worth supporting and co-workes.

This research used path analysis is the development of multiple linear regression using SPSS software in data processing. The result of this research do not all comform to the theory of variables in this research. Judging from the research that have been analyzed, not all have the same level of influence on the dependent variables, but the result of this research inducate that all the independent variables hava a positive effect on the dependent variable.

The result of this research indicate that the importance of meeting the needs for improved performance over the existing variables. This research use significant level was 5%. The variable organizational culture has a positive effect on motivation, with coefficients number that show the influence ef the path

variable organizational culture on motivation are 57%. Commitment organization on motivation has a positive effect with the path coefficients indicating the influence of organization commitment to motivation are 37%. Organizational culture on employee performance has a positive effect with the path coefficients indicating the influence of variable organizational culture to employee performance are 73%. Organizational commitment on performance employee have a positive effect with the path coefficients indicating the influence of organization commitment to performance employee are 17%. And the motivation for employee performance have positive effect with path coefficients indicating the influence of motivation to performance employee are 0.6%.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
SUMMARY	xiii
PRAKATA	
xv	
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Budaya Organisasi	5
2.1.2 komitmen Organisasi	8
2.1.3 Motivasi	12

DAFTAR ISI

(Lanjutan)

	Halaman
2.1.4 Kinerja	15
2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	18
2.3 Kerangka Konseptual	21
2.4 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.5 Identifikasi Variabel	25
3.6 Definisi Operasional Variabel	25
3.7 Teknik Pengukuran Data	27
3.8 Uji Instrumen	27
3.8.1 Uji Validitas	27
3.8.2 Uji Reliabilitas	28
3.9 Tranformasi Data Dengan Z Score	29
3.10 Analisis Jalur	30
3.11 Uji Asumsi Klasik	32
3.11.1 Uji Multikolineritas.....	32
3.11.2 Uji Heterokedastisitas	33
3.11.3 Uji Normalitas	33
3.12 Uji Hipotesis (uji t).....	34
3.13 Menghitung Jalur	34
3.14 Kerangka Pemecahan Masalah	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Instansi	38
4.1.1 latar belakang disduk dan capil kab. lumajang.....	38

4.1.2 visi dan misi disduk dan capil kab. lumajang.....	38
---	----

DAFTAR ISI

(Lanjutan)

	Halaman
4.1.2.1 Visi Disduk Dan Capil	38
4.1.2.2 Misi Disduk Dan Capil	39
4.1.3 Tugas Pokok Disduk Dan Capil Kab.Llumajang.....	39
4.1.4 Susunan Organisasi Dan Penjabaran Tugas	39
4.1.5 Jenis Kegiatan Di Disduk Dan Capil	43
4.2 Analisis Data	46
4.2.1 Uji Validitas	46
4.2.2 Uji Reliabilitas	47
4.2.3 Analisis Jalur	47
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	51
4.2.4.1 Uji Multikolineritas	51
4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas	52
4.2.4.3 Uji Normalitas	54
4.2.5 Uji Hipotesis	55
4.2.6 <i>Trimming Theory</i>	58
4.2.7 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN	65