

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KOTA PONTIANAK**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**JULIANY  
NPM. 181310308**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2023**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JULIANY

NIM : 181310308

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 27 Oktober 2022

Yang Membuat Pernyataan

Juliany

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, karena atas kehendak dan bantuanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak Kota Pontianak”. Tidak lupa shalawat serta salam dihanturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan setiap umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Penyusunan proposal ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi S-1 pada jurusan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.ST.,M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE. MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Edy Suryadi, SE. MM. selaku Pembimbing 1, yang telah memberikan bimbingan, arahan, waktu, serta nasehat yang sangat berharga dalam penulisan proposal ini dari awal sampai akhir.

4. Bapak Irfan Mahdi, SE. MM. selaku Pembimbing 2, yang telah memberikan bimbingan, arahan, waktu, serta nasehat yang sangat berharga dalam penulisan proposal ini dari awal sampai akhir
5. Ibu Erma Suryani selaku kepala dinas dan Ibu Fanny kasubbag umum dan kepegawaian Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah terlibat membantu dan membimbing peneliti, selama menjadi mahasiswa sehingga akhirnya dapat menyelesaikan proposal ini.
7. Orang tua tercinta, Ayah Mustaan dan Ibu Badariah serta saudara – saudara yang selalu memberikan doa dan dukungan selama ini.
8. Sahabat dan teman-teman yang tiada henti memberikan perhatian, dukungan kepada penulis.

Semoga amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Dalam penulisan proposal ini peneliti menyadari betul bahwa masih jauh dari kata sempurna, dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang sifatnya membangun serta memotivasi peneliti lebih baik lagi sangat diharapkan untuk kesempurnaannya.

Pontianak, 27 Oktober 2022

Juliany  
NIM. 181310308

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan responden berjumlah 50 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji kelayakan model (Uji F)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 2,100 + 0,309 X$ . Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,322 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja lemah. Hasil koefisien determinasi didapat nilai  $R^2$  sebesar 0,103 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 10,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 89,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil uji simultan menyatakan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,535 dan  $F_{tabel}$  adalah 4,04 dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $5,535 > 4,04$ . Hasil uji simultan (Uji-F) menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Kata kunci : Budaya Organisasi , Semangat Kerja, Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Metode Penelitian.....	11
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
B. Budaya Organisasi .....	22
C. Semangat Kerja .....	26
<b>BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak .....	32
B. Visi, Misi, dan Motto Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak .....	34
C. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.....	35
D. Jam Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.....	46
<b>BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden .....	47
B. Uji Instrumen .....	52
C. Uji Asumsi Klasik.....	54
D. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	55
E. Analisis Koefisien Korelasi.....	56
F. Analisis Koefisien Determinasi .....	56
G. Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	57

BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	60

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Menurut Bidang .....	2
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Pegawai.....	3
Tabel 1.3	Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai .....	4
Tabel 1.4	Skala Likert .....	14
Tabel 1.5	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	17
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang .....	49
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	49
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	50
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	50
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	51
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	51
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja .....	53
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	55
Tabel 4.15	Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	56



Tabel 4.19 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	57
---	----

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	36

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner.....	61
Lampiran 2. Tabulasi Data Responden .....	68
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden .....	71
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas .....	74
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	80
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas.....	81
Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana, Anaisis Korelasi, dan Determinasi .....	82
Lampiran 8. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) .....	83
Lampiran 9. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	84

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat dalam hal pencatatan kedudukan hukum seseorang. Bahwa untuk dapat dijadikan dasar kepastian hukum seseorang maka data atau catatan peristiwa penting seseorang seperti perkawinan, perceraian, kelahiran, kematian, pengakuan anak dan pengesahan anak, perlu didaftarkan ke Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. Untuk Kota Pontianak, Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil berlokasi di Jalan Jendral Sutoyo No. 1 Parit Tokaya, Kec. Pontianak Selatan Kota Pontianak.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 67 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, maka Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;

2. Pelaksanaan kebijakan dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
4. Pelaksanaan administrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota Pontianak yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Suatu organisasi dibentuk sebagai wadah dimana sekelompok individu berkumpul untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut perlu adanya kerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif guna mendorong organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama.

Berikut ini adalah data jumlah pegawai menurut bidangnya pada instansi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak:

**Tabel 1.1**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bidang**  
**Tahun 2022**  
**(Dalam orang)**

No.	Nama Bidang	PNS	Non PNS
1.	Kepala Dinas	1	-
2.	Sekretariat	11	10
3.	Bidang Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	20	7
4.	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	9	4
5.	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	9	3
<b>Total Jumlah Pegawai</b>		50	24

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang PNS dan Non PNS bekerja di Bidang Pelayanan Pendaftaran Kependudukan sebanyak 40,00%. Adapun jumlah pegawai yang PNS adalah sebanyak 67,57% dan pegawai yang Non PNS adalah sebanyak 32,43%.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Fanny selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, bahwa terdapat pegawai yang tidak disiplin dengan absensi yang banyak ditemukan dan disebabkan berbagai hal. Adapun sistem daftar hadir Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak sudah menggunakan *fingerprint* sedangkan pegawai non pns masih secara manual. Berikut tingkat absensi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2019-2021**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JK X HR	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)	Naik/Turun (%)
					Izin	Sakit	Tk			
1.	2019	51	257	13.107	98	52	3	153	1,17%	-
2.	2020	51	251	12.801	105	51	23	179	1,40%	16,99%
3.	2021	50	248	12.400	112	60	27	199	1,60%	14,52%

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022.

Tingkat absensi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja per Bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak mengalami peningkatan absensi dari Tahun 2019 sampai Tahun 2020 sebesar 16,99%, sedangkan pada Tahun 2021 mengalami peningkatan absensi sebesar 14,52%. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan izin, sakit bahkan tanpa keterangan.

Dengan uraian data di atas bahwa adanya pengaruh absensi terhadap semangat kerja sesuai dengan pernyataan Busro (2018:325) yakni:

Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti ketidakhadiran, pulang lebih awal, izin, pura-pura sakit, istirahat melebihi waktunya, bersantai di kantor, berlama-lama dikantin, berlama-lama merokok di area smoking, tidak langsung kekantor setelah tugas luar selesai dan lain-lain.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat diketahui bahwa semangat kerja dapat mempengaruhi absensi pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

Adapun nilai rata – rata kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak disajikan dalam tabel 1.6 dibawah ini.

**Tabel 1.3**  
**Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak**  
**Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai**  
**Tahun 2019-2021**

No.	Tahun	Rata-Rata	Naik/Turun (%)	Kriteria
1.	2019	87,78	-	Cukup
2.	2020	85,65	(2,43%)	Cukup
3.	2021	84,87	(0,91%)	Cukup

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, 2022.

Dari Tabel 1.6 dapat diketahui dari Tahun 2019 ke Tahun 2020 nilai rata-rata kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar (2,43%), dan di Tahun

2020 mengalami penurunan nilai rata-rata kinerja pegawai menjadi (0,91%). Menurut PP Nomor 30 Pasal 41 ayat 5 Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:
  - a) Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh)  $\leq x \leq$  120 (seratus dua puluh); dan
  - b) Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau Negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (Sembilan puluh)  $\leq x \leq$  angka 120 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh)  $\leq x <$  angka 90 (Sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh)  $\leq x <$  angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka  $< 50$  (lima puluh).

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins dan Coulter (2021:104): *“Research suggests that strong cultures are associated with high organizational performance”*.. disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa budaya yang kuat dikaitkan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Menurut Busro (2018:325):

Semangat kerja merupakan suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan



pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Bahwa rasa kegairan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan faktor pendorong dalam bekerja lebih baik dan lebih produktif sehingga meningkatkan kinerja.

Dalam hal budaya kerja, pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, memberikan pedoman bagi seluruh pegawai negeri sipil dalam rangka :

1. Meningkatkan disiplin pegawai;
2. Menjamin terpeliharanya tata terbit;
3. Menjamin kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan tugas fungsi;
4. Menciptakan dan memelihara perilaku profesional;
5. Meningkatkan kinerja aparatur;
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif;
7. Menumbuhkembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif kepada setiap aparatur.

Adapun budaya organisasi yang dilakukan di lingkungan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak sebagai berikut:

1. Apel setiap hari senin
2. Senam kesegaran jasmani dilaksanakan setiap jumat pagi
3. Rapat mingguan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Fanny selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak, masih kurang baiknya budaya organisasi tersebut dalam

mendukung semangat kerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui berbagai gejala-gejala yang terjadi dilapangan, antara lain:

1. Adanya pegawai yang datang terlambat di hari – hari tertentu seperti hari senin dan kamis.
2. Adanya pegawai yang tidak hadir saat apel.
3. Adanya pegawai yang jarang memberikan pendapat pada waktu rapat.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak?

#### **C. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari meluasnya masalah yang akan dibahas, maka penulis membatasi permasalahan pada hal-hal berikut:

1. Budaya Organisasi dibatasi pada:
  - a. Inovasi dan pengambilan resiko
  - b. Perhatian terhadap detail
  - c. Orientasi hasil
  - d. Orientasi orang

- e. Orientasi Tim
  - f. Keagresifan
  - g. Kemantapan
2. Semangat Kerja dibatasi pada :
- a. Kegairahan
  - b. Kekuatan Melawan Frustrasi
  - c. Kualitas Untuk Bertahan
  - d. Semangat Kelompok

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Serta merupakan salah satu syarat meraih gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

2. Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak,

sebagai acuan melakukan evaluasi pengaruh budaya organisasi dan mendorong semangat kerja pegawai negeri sipil di masa yang akan datang.

### 3. Bagi Almamater

Memberikan sumbangan pikiran dan saran dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Munandar (2001) dalam Busro (2018:4): “Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi”.

Menurut Robbins (2001) dalam Busro (2018:22): “Terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu sebagai berikut: Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan”.

Menurut Busro (2018:325): “Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif”. Menurut Anoroga dalam Busro (2018:326): “Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik”.

Menurut Maier (1998) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:97):” Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang

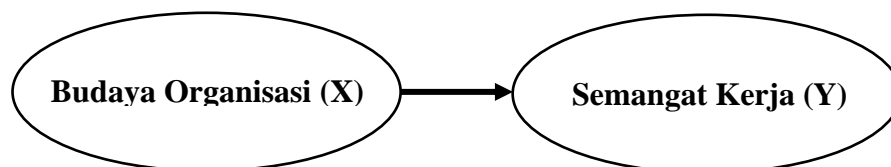
tinggi yaitu: Kegairan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok”.

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Manik dan Megawati (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan” terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan dapat diterima.
2. Firadianzah dan Surabagiarta (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah“.Penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Gambar 1.1 sebagai berikut :

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja**  
**Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil**  
**Kota Pontianak**



Keterangan :

Independen : Budaya Organisasi (X)

Dependen : Semangat Kerja (Y)

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasif dengan pendekatan kuantitatif, dimana menurut Siregar (2020:7): “Metode asosiasif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Pada penelitian ini variabel yang di teliti adalah variabel pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah ini sebagai berikut :

#### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2020:16) : “Sumber Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data Primer diperoleh dengan cara mengadakan penelitian langsung di lapangan maupun terhadap objek yang diteliti guna untuk mendapatkan data melalui :

##### **1) Wawancara**

Menurut Siregar (2020:18); “Proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan

alat yang dinamakan panduan wawancara”. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada Ibu Fanny selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

## 2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

## b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:225): “Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen“. Dalam penelitian ini data diperoleh dari Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak berupa data jumlah pegawai menurut bidang, tingkat absensi pegawai, dan nilai rata-rata kinerja karyawan.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“. Dalam penelitian ini

populasinya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak yang berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut“. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:85) : “Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel“. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau, penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Maka dari itu, sampel pada penelitian ini adalah 50 orang atau seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya“. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variable, yaitu :



a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2013:39): “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2013:39): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).

5. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2013:93): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Preferensi jawaban dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dengan pilihan sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Preferensi Jawaban Responden**

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2020:46) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrument dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2020:46): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Menurut Siregar (2020:47): Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu :

- a) Jika koefisien korelasi product moment melebihi 0,3.
- b) Jika koefisien korelasi product moment  $> r\text{-tabel} (\alpha : n-2)$ ,  $n$  = jumlah sampel.
- c) Nilai Sig.  $\leq \alpha$

Uji validitas akan dibantu dengan *software spss for windows* versi 19.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2020:55) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software spss for windows* versi 19. Menurut Siregar (2020:57) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

### b. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Purnomo (2016:108):

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Purnomo (2016:112): ”Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *software spss for windows* versi 19.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2020:284): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*depedent*). Sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (*depedent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*)”. Tujuan analisis ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*depedent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yaitu semangat kerja.

a = Konstanta.

X = Variabel bebas yaitu budaya organisasi.

b = Koefisien regresi sederhana variabel budaya organisasi.

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2020:251) “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Nilai korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq 0 \leq 1)$  Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien

korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut:

**Table 1.5**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,000-0,199	Sangat lemah
2	0,200-0,399	Lemah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Kuat
5	0,800-1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2020:251)

e. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2020:252): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) atau lebih terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.

f. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159) : “Uji F atau *Goodnes Of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi”.

Langkah – langkah uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis :

Ho : Model regresi liner sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi..

Ha : Model regresi liner sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2) Menentukan nilai  $F_{tabel} = 4,04$ .

3) Kaidah pengujian

Jika nilai  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika nilai  $F_{tabel} \leq F_{hitung}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan berikut ini:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31 – 35 tahun, berjenis kelamin perempuan, memiliki pendidikan terakhir D4/S1, bekerja di Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, memiliki memiliki pangkat/golongan III/c dan III/d, memiliki masa kerja pada rentang 9-14 tahun, berpenghasilan Rp.4.000.000,00 – Rp. 4.999.999,00 per bulan, sudah kawin, dan memiliki tanggungan antara 3-5 orang.

2. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 2,100 + 0,309 X$$

3. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,322, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja adalah lemah.
4. Nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,103 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel budaya organisasi (X) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar 10,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 89,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5. Analisis uji kelayakan model menyatakan bahwa bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi semangat kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

## **B. Saran**

Dan hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel budaya organisasi pada dimensi inovasi dan pengambilan resiko memiliki nilai yang paling rendah, untuk itu pihak instansi dapat melakukan beberapa cara yaitu membangun persepsi dan pemahaman pegawai tentang toleransi terhadap resiko, mendesain infrastruktur yang mendorong keterlibatan pegawai, orientasi kegiatan dan tugas pada tindakan atau aksi, dan memahami tentang sumber motivasi dari pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel semangat kerja pada dimensi kegairahan memiliki nilai yang paling rendah. Salah satu cara untuk meningkatkannya adalah dengan memperhatikan kebutuhan pegawai baik materil dan non materil serta memberikan tugas sesuai dengan porsinya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Firadianzah, Firda Rohma & Surabagiarta, I Ketut. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Wijaya Perkasa Indah. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Hal. 269.
- Hasibuan, Malayu. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. (2018). *Alat Analisis Dasta: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Manik, Sudarmin & Megawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *E-Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, Vol. 11, No. 2, Hal. 118.
- Purnomo, Rochmat A. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. CV. Wade Group, Ponorogo.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2021). *Management*. Pearson. United Kingdom.
- Siregar, Syofian. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Makasar: Pustaka baru press.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

**LAMPIRAN I****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Juliany, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak”.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak./Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT. Amin

Hormat saya,

Juliany  
NPM. 181310308

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Bidang : .....

Pangkat/Golongan : .....

Masa Kerja : .....

Penghasilan per Bulan : .....

Status Perkawinan : .....

Jumlah Tanggungan : .....

No. Telp : .....

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER :

1. Jawablah setiap pernyataan ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

A. BUDAYA ORGANISASI (X)

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I. Inovasi dan Pengambilan Resiko</b>						
1.	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk pengambil keputusan.					
2.	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya.					
<b>II. Perhatian Terhadap Detail</b>						
3.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci					

	mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan.					
4.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.					
<b>III. Orientasi Hasil</b>						
5.	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya selalu dituntut berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja.					
<b>IV Orientasi Orang</b>						
7.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh instansi.					
8.	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
<b>V Orientasi Terhadap Tim</b>						
9.	Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja bila ada yang mengalami kesulitan.					
10	Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan					

	handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal.					
<b>VI</b>	<b>Keagresifan</b>					
11.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.					
12	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas – tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
<b>VII</b>	<b>Kemantapan</b>					
13.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.					
14.	Saya mampu mengedepankan visi dan misi dari organisasi dari pada kepentingan organisasi.					

B. SEMANGAT KERJA (Y)

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I. Kegairahan</b>						
1.	Saya selalu bersemangat untuk hadir di kantor setiap hari.					

2.	Saya sangat menikmati pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
3.	Saya selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan instansi ini.					
<b>II. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi</b>						
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun mengalami kesulitan dalam mengerjakannya.					
5.	Saya selalu dapat mencari solusi jika mengalami masalah dalam melakukan pekerjaan.					
<b>III. Kualitas Untuk Bertahan</b>						
6.	Saya tidak pernah menyerah jika mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan.					
7.	Saya selalu menekuni pekerjaan yang diberikan.					
8.	Saya bersedia bekerja ekstra agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.					
<b>IV. Semangat Kelompok</b>						
10.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.					
11.	Saya selalu dapat berkerja sama dengan rekan kerja.					

12.	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
13.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.					



**LAMPIRAN II****TABULASI DATA RESPONDEN PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PONTIANAK**

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Bidang	Pangkat/Golongan	Masa Kerja	Penghasilan Per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Erma Suryani	53	Perempuan	S2	Kepala Dinas	IV/c	33	Rp. 7.500.000	Kawin	4
2	Hermundi	57	Laki-laki	S1	Sekretariat	IV/b	35	Rp. 6.000.000	Kawin	3
3	Uray Berty Aprianti	52	Perempuan	S2	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	IV/a	28	Rp. 6.000.000	Kawin	2
4	Dwi Suryanti	42	Perempuan	S2	Pelayanan Pencatatan Sipil	IV/a	23	Rp. 6.000.000	Kawin	3
5	Yopie Indra Pribadi	44	Laki-laki	S2	Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	IV/a	16	Rp. 6.000.000	Kawin	5
6	Ita Nurhawani	56	Perempuan	S1	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/d	35	Rp. 5.700.000	Kawin	3
7	Henny Fatimah	47	Perempuan	S1	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/d	28	Rp. 4.600.000	Kawin	3
8	Yani Praptano	46	Laki-laki	S1	Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	III/d	17	Rp. 5.700.000	Kawin	4
9	Joko Triyanto	55	Laki-laki	S1	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/d	34	Rp. 4.700.000	Kawin	2
10	Rusnany	41	Perempuan	S1	Sekretariat	III/d	17	Rp. 4.500.000	Kawin	1
11	Fanny Fonnyanita	44	Perempuan	S1	Sekretariat	III/d	16	Rp. 6.000.000	Kawin	3
12	Rajali	52	Laki-laki	S1	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/d	31	Rp. 5.700.000	Kawin	3
13	Yeni Arissa	37	Perempuan	D IV	Sekretariat	III/d	18	Rp. 4.500.000	Kawin	2
14	Ferdita	45	Perempuan	S2	Pelayanan Pencatatan Sipil	III/d	15	Rp. 5.700.000	Kawin	3
15	Halviana Sintia	40	Perempuan	S1	Sekretariat	III/d	15	Rp. 6.000.000	Kawin	3
16	Juminah	55	Perempuan	S1	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/d	28	Rp. 4.500.000	Kawin	3
17	Indra Gunawan	51	Laki-laki	S1	Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	III/d	27	Rp. 5.800.000	Kawin	4

18	Asra	49	Laki-laki	S1	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/c	18	Rp. 4.000.000	Kawin	2
19	Yusuf Ibnu Arif	37	Laki-laki	S1	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/c	11	Rp. 4.000.000	Kawin	2
20	Deo Yoviandes	39	Laki-laki	S1	Sekretariat	III/c	11	Rp. 4.000.000	Kawin	3
21	Rini Astutik	47	Perempuan	S1	Pelayanan Pencatatan Sipil	III/c	27	Rp. 5.500.000	Kawin	3
22	Irni Irmayani	33	Perempuan	S1	Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	III/c	10	Rp. 5.300.000	Kawin	2
23	Cassius Juneda	55	Laki-Laki	S1	Pelayanan Pencatatan Sipil	III/c	26	Rp. 5.500.000	Kawin	3
24	Delia Dewi	37	Perempuan	S1	Sekretariat	III/c	10	Rp. 4.000.000	Kawin	2
25	Betty Sri Suryandari	39	Perempuan	S1	Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	III/c	10	Rp. 4.000.000	Kawin	2
26	Andry Oktavianus	36	Laki-Laki	S1	Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	III/c	10	Rp. 4.300.000	Kawin	2
27	Muhammad Nurindra	37	Laki-Laki	S2	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/c	17	Rp. 4.800.000	Kawin	3
28	Miko	47	Laki-Laki	D III	Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	III/c	20	Rp. 4.200.000	Kawin	4
29	Mulyani	55	Perempuan	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/b	32	Rp. 4.000.000	Kawin	5
30	Nurmala	56	Perempuan	SMA	Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	32	Rp. 4.000.000	Kawin	3
31	Izamuddin	55	Laki-Laki	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/b	28	Rp. 4.000.000	Kawin	4
32	Rosmiati	52	Perempuan	SMA	Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	28	Rp. 4.000.000	Kawin	3
33	Dadang Darmasuka	48	Laki-Laki	D II	Sekretariat	III/b	27	Rp. 4.000.000	Belum Kawin	2
34	Susilawati	50	Perempuan	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/b	25	Rp. 4.000.000	Kawin	3
35	Chintya Christina	29	Perempuan	S1	Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	III/b	6	Rp. 3.800.000	Kawin	2
36	Asmiyah	44	Perempuan	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/b	22	Rp. 4.000.000	Kawin	3
37	Susi Adnawati	47	Perempuan	D III	Pelayanan Pencatatan Sipil	III/b	12	Rp. 4.200.000	Kawin	3

38	Protasius Lodin	35	Laki-Laki	D III	Sekretariat	III/a	11	Rp. 4.000.000	Kawin	2
39	Imaniarti	34	Perempuan	D III	Sekretariat	III/a	13	Rp. 4.000.000	Kawin	3
40	Diah Puspita Sari	41	Perempuan	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/a	18	Rp. 4.000.000	Kawin	2
41	Dedi Affandi	40	Laki-Laki	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/a	17	Rp. 4.000.000	Kawin	3
42	Heny Hendrawati	45	Perempuan	S1	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	III/a	24	Rp. 4.200.000	Kawin	2
43	Noviansyah	43	Laki-Laki	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	II/d	16	Rp. 3.600.000	Kawin	3
44	Desi Dyah Minarsih	31	Perempuan	D III	Sekretariat	II/d	7	Rp. 3.500.000	Kawin	1
45	Eviana	45	Perempuan	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	II/d	28	Rp. 3.800.000	Kawin	3
46	Syarif Rido Alkadrie	45	Laki-Laki	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	II/d	14	Rp. 3.500.000	Kawin	2
47	Herma Wahyuningsih	42	Perempuan	SMA	Pelayanan Pencatatan Sipil	II/d	23	Rp. 3.800.000	Kawin	3
48	Salahuddin	40	Laki-Laki	SMA	Pelayanan Pendaftaran Kependudukan	II/d	13	Rp. 3.600.000	Kawin	3
49	Hadistyanie	38	Perempuan	SMA	Pelayanan Pencatatan Sipil	II/d	13	Rp. 3.600.000	Kawin	2
50	Bagus Sugiyanto	29	Laki-Laki	D III	Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan Dan Pemanfaatan Data	II/c	5	Rp. 3.500.000	Belum Kawin	2

## LAMPIRAN III

## TABULASI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

NO	Budaya Organisasi (X)																Semangat Kerja (Y)														
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	Xt	Xr	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Yt	Yr
1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38	2,71	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	42	3,23
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	44	3,14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	41	3,15
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	48	3,43	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	44	3,38
4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	44	3,14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3,08
5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	38	2,71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42	3,23
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	44	3,14	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	43	3,31
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	44	3,14	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37	2,85
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	41	2,93	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	34	2,62
9	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	43	3,07	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	2,85
10	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	43	3,07	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39	3
11	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	43	3,07	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	39	3
12	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	42	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	40	3,08
13	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	40	2,86	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	41	3,15
14	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	45	3,21	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	43	3,31
15	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	48	3,43	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	43	3,31
16	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	48	3,43	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	44	3,38
17	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	39	2,79	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	3,38
18	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	36	2,57	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	32	2,46
19	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	45	3,21	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	33	2,54
20	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	39	2,79	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	38	2,92

21	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	43	3,07	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	43	3,31
22	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	45	3,21	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	36	2,77
23	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	42	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	42	3,23	
24	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	39	2,79	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	43	3,31
25	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38	2,71	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	37	2,85
26	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	42	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	37	2,85
27	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	36	2,77
28	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	44	3,14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40	3,08
29	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	40	2,86	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	39	3
30	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	40	2,86	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	43	3,31
31	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	42	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	36	2,77
32	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	34	2,43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2,92
33	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	40	2,86	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	41	3,15
34	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	45	3,21	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37	2,85
35	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	36	2,57	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	39	3
36	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	37	2,64	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	40	3,08
37	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	43	3,07	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	38	2,92
38	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	36	2,57	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	37	2,85
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	43	3,07	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41	3,15
40	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	44	3,14	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37	2,85
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	2,93	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2,77
42	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	43	3,07	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40	3,08
43	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	44	3,14	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41	3,15
44	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	41	2,93	4	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	44	3,38	

45	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	41	2,93	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	38	2,92
46	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	35	2,5	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	34	2,62	
47	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	36	2,57	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	36	2,77	
48	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	37	2,64	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	37	2,85	
49	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	45	3,21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	40	3,08
50	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	37	2,64	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	36	2,77	



X5	Pearson Correlation	,320*	,088	,297*	,079	1	,080	,256	,155	,106	-,030	-,088	,069	,008	,088	,375**
	Sig. (2-tailed)	,023	,543	,036	,587		,579	,073	,283	,464	,837	,543	,634	,956	,543	,007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	,008	,121	,212	,174	,080	1	,165	,230	,145	,408**	-,020	,454**	-,043	,121	,456**
	Sig. (2-tailed)	,954	,404	,139	,228	,579		,252	,108	,315	,003	,890	,001	,765	,404	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	,093	,321*	,108	,284*	,256	,165	1	,393**	,189	,124	-,157	,164	-,104	,157	,445**
	Sig. (2-tailed)	,521	,023	,457	,046	,073	,252		,005	,188	,390	,275	,254	,473	,275	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	,132	,200	,393**	,507**	,155	,230	,393**	1	,223	,454**	,115	,204	-,010	-,003	,603**
	Sig. (2-tailed)	,359	,163	,005	,000	,283	,108	,005		,120	,001	,425	,156	,943	,985	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X9	Pearson Correlation	,003	,216	,128	,298*	,106	,145	,189	,223	1	,313*	,012	,305*	,245	,064	,486**
	Sig. (2-tailed)	,981	,133	,375	,035	,464	,315	,188	,120		,027	,933	,032	,087	,660	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	,137	,200	,361*	,370**	-,030	,408**	,124	,454**	,313*	1	,185	,540**	,177	-,031	,626**
	Sig. (2-tailed)	,343	,164	,010	,008	,837	,003	,390	,001	,027		,199	,000	,218	,832	,000



	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	,173	,042	,160	,258	-,088	-,020	-,157	,115	,012	,185	1	,095	,342*	,042	,296*
	Sig. (2-tailed)	,230	,774	,267	,070	,543	,890	,275	,425	,933	,199		,512	,015	,774	,037
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	,079	,285*	,267	,286*	,069	,454**	,164	,204	,305*	,540**	,095	1	,137	,071	,593**
	Sig. (2-tailed)	,584	,045	,061	,044	,634	,001	,254	,156	,032	,000	,512		,344	,623	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	,070	,295*	,090	,079	,008	-,043	-,104	-,010	,245	,177	,342*	,137	1	,226	,378**
	Sig. (2-tailed)	,630	,038	,536	,584	,956	,765	,473	,943	,087	,218	,015	,344		,114	,007
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	,196	,148	,173	,003	,088	,121	,157	-,003	,064	-,031	,042	,071	,226	1	,342*
	Sig. (2-tailed)	,173	,306	,229	,984	,543	,404	,275	,985	,660	,832	,774	,623	,114		,015
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Xt	Pearson Correlation	,352*	,528**	,614**	,577**	,375**	,456**	,445**	,603**	,486**	,626**	,296*	,593**	,378**	,342*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000	,007	,001	,001	,000	,000	,000	,037	,000	,007	,015	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



Y6	Pearson Correlation	,199	,075	,184	,144	,384**	1	,017	,150	,035	,066	-,083	,010	-,007	,344*
	Sig. (2-tailed)	,167	,603	,201	,317	,006		,909	,300	,811	,649	,565	,945	,961	,014
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	,172	,195	,416**	,164	,292*	,017	1	,411**	,303*	,325*	,015	,230	,096	,633**
	Sig. (2-tailed)	,231	,176	,003	,254	,040	,909		,003	,033	,021	,917	,108	,506	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	,027	-,055	,160	,353*	,191	,150	,411**	1	,053	,401**	,209	,357*	,293*	,597**
	Sig. (2-tailed)	,855	,706	,266	,012	,185	,300	,003		,714	,004	,145	,011	,039	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	,145	,151	,300*	,110	,127	,035	,303*	,053	1	,288*	,176	-,189	-,172	,411**
	Sig. (2-tailed)	,316	,294	,034	,448	,380	,811	,033	,714		,042	,222	,189	,231	,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	,087	-,051	,151	,456**	,241	,066	,325*	,401**	,288*	1	,197	,147	,142	,584**
	Sig. (2-tailed)	,546	,722	,296	,001	,092	,649	,021	,004	,042		,170	,310	,325	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	-,045	-,013	-,049	-,018	,054	-,083	,015	,209	,176	,197	1	,238	,237	,328*
	Sig. (2-tailed)	,755	,928	,734	,901	,712	,565	,917	,145	,222	,170		,095	,098	,020

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y12	Pearson Correlation	,216	-,169	,066	,044	-,029	,010	,230	,357*	-,189	,147	,238	1	,403**	,399**
	Sig. (2-tailed)	,132	,239	,651	,760	,843	,945	,108	,011	,189	,310	,095		,004	,004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y13	Pearson Correlation	,155	-,148	-,058	,018	,057	-,007	,096	,293*	-,172	,142	,237	,403**	1	,340*
	Sig. (2-tailed)	,281	,306	,688	,903	,695	,961	,506	,039	,231	,325	,098	,004		,016
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Yt	Pearson Correlation	,481**	,281*	,579**	,416**	,521**	,344*	,633**	,597**	,411**	,584**	,328*	,399**	,340*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,048	,000	,003	,000	,014	,000	,000	,003	,000	,020	,004	,016	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## LAMPIRAN 5 : Uji Reliabilitas

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,742	14

### HASIL UJI REALIBILITAS VARIABEL SEMANGAT KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,685	13

## LAMPIRAN 6 : Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22623548
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,060
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

## LAMPIRAN 7 : Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien

### Korelasi dan Determinasi

#### HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	2,100	,389		5,393	,000
	Xr	,309	,131	,322	2,353	,023

a. Dependent Variable: Yr

#### Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 <sup>a</sup>	,103	,085	,22858

a. Predictors: (Constant), Xr

b. Dependent Variable: Yr

## LAMPIRAN 8 : Uji Kelayakan Model (Uji F)

### Hasil Uji Kelayakan Model (Uji-F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,289	1	,289	5,535	,023 <sup>b</sup>
	Residual	2,508	48	,052		
	Total	2,797	49			

a. Dependent Variable: Yr

b. Predictors: (Constant), Xr