

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR SAMSAT KOTA MAKASSAR**



**MUHAMMAD AGIL  
1910421056**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR SAMSAT KOTA MAKASSAR**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

**MUHAMMAD AGIL**  
**1910421056**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS FAJAR**  
**MAKASSAR**  
**2023**

# LEMBAR PERSETUJUAN

## SKRIPSI

### PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR SAMSAT KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD AGIL  
1910421056

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi Pada Tanggal 31 Agustus 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 31 Agustus 2023  
Disetujui Oleh,

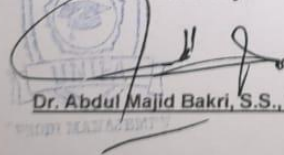
Pembimbing,



Ilham Safar, S.M., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

# LEMBAR PENGESAHAN

## SKRIPSI

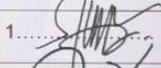
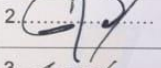
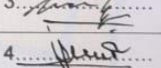
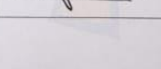
### PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR SAMSAT KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

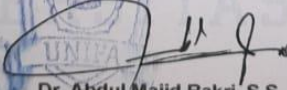
**MUHAMMAD AGIL**  
1910421056

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 31 Agustus 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Dr. Wahyu, S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Muhammad Abbas, S.E., M.M.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial  
Universitas Fajar

  
**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

## PERNYATAAN KEASLIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : MUHAMMAD AGIL  
NIM : 1910421056  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR SAMSAT KOTA MAKASSAR" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 31 Agustus 2023  
Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Agil

## **PRAKATA**

Segala puji dan syukur kami sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Berkat rahmat dan petunjuk-Nya, penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya. Tak lupa pula, kami mengirim salam dan penghormatan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju cahaya, dari zaman yang sederhana hingga zaman yang modern seperti sekarang. Adapun topik penelitian yang kami ajukan adalah "Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar."

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang tulus kepada ibu Hasnawati dan bapak Anshar selaku orang tua penulis dan saudara-saudara penulis. Mereka telah memberikan dukungan, motivasi, dan nasihat yang tak ternilai harganya, yang pada akhirnya membantu penulis menyelesaikan tugas skripsi ini dengan sukses. Penulis juga ingin menyatakan penghargaan kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M. Si, selaku Rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S. Sos., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Ilham Safar, S.M., M.M, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Penulis yang senantiasa membimbing, memberikan arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Fajar yang selalu membantu penulis dalam urusan administrasi.
6. Terima kasih kepada Indah Saputri yang telah memberikan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
7. Ilyas, Riswan, Resa, Alwi sebagai teman-teman yang selalu membantu dan memberikan saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
8. Keluarga Besar Himpunan Manajemen Universitas Fajar yang telah memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.

9. Dan seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan pada skripsi ini, oleh sebab itu diharapkan saran dan masukan yang dapat bermanfaat bagi penulis kedepannya. Penulis juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 31 Agustus 2023

Muhammad Agil

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA SAMSAT KOTA MAKASSAR**

**Muhammad Agil  
Ilham Safar**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak Kualitas Kehidupan Kerja pada Komitmen Organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar. Penelitian ini juga mencari pengaruh simultan dari Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode kuantitatif. Data yang digunakan berasal dari sumber data Primer dan Sekunder. Populasi penelitian ini terdiri dari 87 pegawai di Kantor Samsat Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sebanyak 87 pegawai Kantor Samsat Kota Makassar menjadi responden dalam penelitian ini. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji untuk memenuhi persyaratan penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar. Selain itu, Budaya Organisasi juga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar. Secara bersama-sama, Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar.

**Kata Kunci:      Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen  
Organisasi**



## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT SAMSAT MAKASSAR CITY**

**Muhammad Agil  
Ilham Safar**

*The purpose of this research is to identify the impact of the Quality of Work Life on Organizational Commitment in the Makassar City Samsat Office. In addition, this study aims to see the effect of Organizational Culture on Organizational Commitment at the Makassar City Samsat Office. This research also looks for the simultaneous influence of Quality of Work Life and Organizational Culture on Organizational Commitment at the Makassar City Samsat Office. The research method used is quantitative research with a quantitative method approach. The data used comes from Primary and Secondary data sources. The population of this study consisted of 87 employees at the Makassar City Samsat Office. The sampling technique used was a saturated sampling technique. A total of 87 employees of the Makassar City Samsat Office were respondents in this research. The validity and reliability of the instrument were tested to meet research requirements. Data analysis was carried out using the t test and f test. Research results show that Quality of Work Life has an influence on Organizational Commitment at the Makassar City Samsat Office. Apart from that, Organizational Culture also influences Organizational Commitment at the Makassar City Samsat Office. Together, Quality of Work Life and Organizational Culture have an influence on Organizational Commitment at the Makassar City Samsat Office.*

**Keywords: Quality of Work Life, Organizational Culture, Organizational Commitment**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Teori dan Konsep.....	10
2.2 Tinjauan Empirik.....	27
2.3 Kerangka Pikir.....	30
2.4 Defenisi Operasional.....	31
2.5 Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	33
3.2 Tempat dan Waktu.....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Pengukuran Variabel.....	35
3.7 Instrumen Penelitian.....	36
3.8 Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	42
4.2 Deskripsi Responden Penelitian.....	44
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4.4 Hasil Uji Instrumen.....	49
A. Uji Validitas Data.....	49
B. Uji Reabilitas.....	50
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	51
A. Uji Normalitas.....	51
B. Uji Multikolinearitas.....	52
C. Uji Heterokedastisitas.....	53
4.6 Uji Analisis Data.....	54
A. Uji Analisi Regresi Linier Berganda.....	54
4.7 Uji Hipotesis.....	56
A. Uji persial (t).....	56
B. Uji Simultan (f).....	57
4.8 Pembahasan.....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>

5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>63</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai Kantor Samsat Kota Makassar .....	6
Tabel 2. 1 Tinjauan Empirik.....	27
Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert.....	37
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja .....	46
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	47
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi .....	48
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja .....	49
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	49
Tabel 4. 8 Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
Tabel 4. 12 Analisis Linear Berganda .....	55
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial .....	56
Tabel 4. 14 Uji Simultan (f).....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Organisational Culture Profile .....	22
Gambar 2. 2 Karangka Pikir .....	30
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor SAMSAT .....	44
Gambar 4. 2 Histogram.....	51
Gambar 4. 3 Grafik P-P Plot .....	52
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di sebuah instansi, manajemen menjadi hal yang sangat vital peranya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Agar suatu perusahaan bisa tercapai maksud dan tujuan yang telah di tetapkan maka suatu perusahaan harus menerapkan manajemen yang baik, Dengan cara menjalankan fungsi manajemen dengan efektif dan efesien. Jika perusahaan tidak dapat menjalankan manajemen dengan benar suatu perusahaan pasti akan menemukan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Ilmu manajemen adalah studi tentang bagaimana suatu organisasi tersebut dapat mencapai tujuan mereka melalui pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi dengan efektif dan efesien. Seiring waktu, ilmu manajemen terus berkembang dan mengalami perubahan untuk mengakomodasi lingkungan dan teknologi informasi, manajemen menjadi semakin penting untuk organisasi yang ingin bertahan dan berkembang

Agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka suatu instansi atau perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, sebab SDM tersebut sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Agar kiranya suatu perusahaan juga perlu melatih karyawan mereka untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas, efesien, dan kualitas kerja. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. SDM atau sumber daya manusia sendiri diartikan sebagai suatu proses agar kiranya karyawan dapat mengelolah, memotivasi, agar dapat menunjang aktivitas

suatu perusahaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategi suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan juga harus diperhatikan karena menjadi hal yang sangat penting perannya. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan bisa menjadi penggerak roda organisasi atau perusahaan dalam menggapai tujuannya. Dan juga dengan kualitas sumber daya yang dimiliki, para karyawan dapat bekerja dengan aman, nyaman dan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia antara lain pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesehatan dan keamanan, lingkungan kerja, motivasi, dan manajemen SDM. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor ini dalam rangka memastikan bahwa karyawan mereka mampu bekerja dengan optimal, berkembang, dan menyumbang kontribusi yang berarti bagi instansi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan gambaran dari karyawan perihal kondisi kemakmuran individual karyawan baik fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya di sebuah organisasi atau perusahaan menurut (Sudiq & Wijayanti, 2020). Perkembangan konsep kualitas kehidupan kerja dimulai pada awal tahun 1960-an, ketika para peneliti dan ilmuwan sosial mulai mempelajari bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, tingkat gaji, dan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Sejak saat itu, konsep kualitas kehidupan kerja terus berkembang dan menjadi semakin penting dalam dunia kerja. Banyak perusahaan dan organisasi sekarang sadar akan pentingnya kualitas kehidupan kerja dan berusaha meningkatkan dengan memberikan manfaat dan fasilitas yang lebih baik bagi karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti

yang lebih banyak, dan program kesejahteraan karyawan. kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka menghargai nilai-nilai etis dan peduli terhadap kualitas kehidupan kerja akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Ini dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi, yaitu tingkat keterikatan dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah bagian dari kerangka nilai-nilai, atau keyakinan-keyakinan, prasyarat-prasyarat, atau panduan-panduan yang telah berlaku lama, disepakati, dan diikuti oleh anggota-anggota suatu entitas organisasi. Hal ini bertujuan sebagai arahan dalam tindakan dan dalam mengatasi isu-isu terkait di dalam organisasi tersebut menurut (Muis & Jufrizen, 2018.).

Budaya organisasi mencerminkan identitas dan karakteristik unik dari organisasi tersebut, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi serta kinerja keseluruhan. Budaya organisasi dapat dibandingkan dengan kepribadian organisasi, yang memberikan panduan tentang bagaimana hal-hal dilakukan dan bagai mana anggota berinteraksi satu sama lain. Seperti kepribadian individu, budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana organisasi berkomunikasi, mengambil keputusan, bekerja sama, dan beradaptasi dengan perubahan.

Unsur-unsur kunci budaya organisasi meliputi nilai-nilai, norma-norma, komunikasi, struktur organisasi, pengakuan atau penghargaan, serta adaptasi terhadap perubahan. Nilai-nilai adalah perinsip yang dianggap penting oleh organisasi, sedangkan norma-norma adalah aturan tak tertulis



yang mengatur perilaku anggota. Komunikasi mencerminkan cara organisasi berinteraksi dan mentransmisikan informasi. Struktur organisasi dapat mencerminkan budaya organisasi melalui pembagian wewenang, tingkat hierarki, dan pola koordinasi. Pengakuan dan penghargaan mencerminkan cara organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan mencerminkan fleksibilitas budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi kekuatan pendorong bagi kesuksesan organisasi.

Sumarjaya & Supartha (2017) menjelaskan komitmen organisasi merupakan kemauan untuk mengarahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Komitmen organisasi sangat penting karena dapat memengaruhi produktivitas, kinerja, dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang komited pada organisasi mereka cenderung lebih termotivasi, lebih bersemangat, dan lebih berdedikasi dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka juga lebih cenderung tinggal lebih lama di organisasi dan berkontribusi secara positif pada pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Namun jika karyawan tidak merasa terikat pada organisasi mereka, mereka cenderung lebih tidak termotivasi, kurang produktif, dan mungkin meninggalkan pekerjaan mereka lebih cepat. Ini dapat berdampak negative pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, organisasi dapat melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan dukungan dan pelatihan, serta memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir. Melakukan hal-hal ini dapat membantu membangun kepercayaan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi mereka, sehingga meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan.

Sistem administrasi menunggal satu atap (SAMSAT) sebagai inovasi dalam pelayanan pajak kendaraan bermotor di Indonesia. Samsat ialah sistem yang mengintegrasikan berbagai proses administrasi dan pelayanan terkait pajak kendaraan bermotor, termasuk pembayaran, mutasi, (Astuti, 2018).

Penanganan layanan ini melibatkan tiga lembaga yang terkait, yakni Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda), Kepolisian Daerah (Polda), dan Jasa Raharja. Dispenda bertanggung jawab atas proses penyetoran pendapatan asli daerah, sementara Polda bertugas mengurus pendaftaran asuransi terkait kecelakaan bagi para klien. Ketiga lembaga ini bekerja bersama dalam kerangka Sistem Administrasi Menunggal Satu Atap (SAMSAT), dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sistem Administrasi Menunggal Satu Atap (SAMSAT) yang terletak di Jl. Andi Mappanyukki No. 79, Kota Makassar, memiliki visi dan misi yang sejalan dengan SAMSAT pusat. Visi SAMSAT ini adalah "mewujudkan pelayanan unggul sebagai wujud komitmen kepada masyarakat." Misi SAMSAT mencakup tiga poin, yaitu meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat, memperkuat aspek keamanan serta kenyamanan pemilik kendaraan bermotor, dan meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) dan pendapatan nasional, sambil juga memperbaiki kualitas sumber daya manusia dalam lingkup aparatur pemerintah. Selain itu, peran SAMSAT melibatkan administrasi berbagai kebutuhan masyarakat dalam bidang lalu lintas, seperti perpanjangan pajak STNK dan registrasi kendaraan bermotor.

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai Kantor Samsat Kota Makassar**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	PNS (Pegawai Negeri Sipil)	45 Pegawai
2.	Non ASN (Aparatur Sipil Negara)	38 Pegawai
3.	PAMDAL (Pengamanan Dalam)	4 Pegawai
	<b>Total</b>	<b>87 Pegawai</b>

Sumber: Kantor Samsat Kota Makassar 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai ada di kantor samsat kota makassar yang berjumlah 87 pegawai yang terdiri dari PNS (Pegawai Negeri Sipil), Non ASN (Aparatur Sipil Negara), PAMDAL (Pengamanan Dalam). Adapun pegawai yang banyak adalah Pegawai Negeri Sipil yaitu sebanyak 45 pegawai.

Berbicara tentang pelayanan berarti tidak terlepas dari birokrasi, menurut Widana (2019) menjelaskan konsep birokrasi dan bagaimana perilaku organisasi dalam birokrasi dapat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan publik, dan juga membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja birokrasi dalam implementasi kebijakan, termasuk aturan, struktur organisasi, dan budaya organisasi. Saat ini, administrasi pemerintahan menggambarkan individu sebagai pengabdian masyarakat alih-alih sebagai pemegang kekuasaan. Semua upaya pembangunan dan tindakan pemerintahan harus dilaksanakan dengan keterbukaan, dan masyarakat memiliki tanggung jawab terhadapnya. Walaupun banyak kritik yang ditujukan kepada birokrasi, yang dianggap memiliki kekurangan dan kompleksitas, tetapi masyarakat terus menganggapnya penting.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ada beberapa warga yang belum akan puas dengan pelayanan dari staf di kantor Samsat tersebut. Masih terdapat keluhan tentang lama waktu yang diperlukan dalam proses pelayanan, ruang tunggu yang belum memadai sesuai dengan jumlah pengguna layanan, perbedaan dalam tingkat pelayanan yang mengindikasikan perlakuan yang tidak adil terhadap masyarakat penerima layanan, keterbatasan SDM yang menghambat proses registrasi, dan seringkali terjadi masalah pada jaringan yang mengganggu kinerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Samsat Kota Makassar”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, peneliti merumuskan permasalahan yang berisikan pertanyaan:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat sebagai:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat dapat menjadi sumbangan ilmiah yang penting bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta dapat digunakan oleh peneliti dan praktisi untuk memperbaiki kinerja organisasi melalui peningkatan komitmen karyawan pada Kantor Samsat Kota Makassar.

#### **2. Manfaat Praktis**

Kiranya penelitian, maka diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk pihak terkait, diantaranya sebagai berikut:

##### **a. Bagi peneliti**

Dengan manfaat tersebut, peneliti dapat memperoleh pengalaman dan keterampilan yang berharga dalam melakukan penelitian serta dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan

dan praktik manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa atau terkait dengan topik penelitian ini.

**b. Bagi instansi**

Dengan manfaat tersebut, penelitian ini dapat memberikan dampak positif bagi Kantor Samsat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagai hasilnya, Kantor Samsat dapat memperoleh keuntungan lebih besar dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori dan Konsep**

##### **1. Perilaku Organisasi**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dimana dapat dikaitkan dengan teori perilaku organisasi.

Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa Ilmu perilaku organisasi merupakan ranah penelitian yang menginvestigasi pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, serta struktur terhadap tindakan di dalam suatu organisasi, dengan niat mengaplikasikan informasi tersebut guna meningkatkan kinerja organisasi.

Berikut adalah beberapa elemen kunci dari perilaku organisasi:

- a. Perilaku organisasi merupakan wilayah penelitian yang menyelidiki tindakan manusia dalam kerjasama organisasi berdasarkan metode ilmiah.
- b. Penelitian perilaku manusia dalam kerjasama organisasi bisa dilakukan dengan pendekatan lintas disiplin, merujuk pada teori, metode, dan prinsip berbagai ilmu perilaku dan ilmu sosial.
- c. Pengetahuan mengenai perilaku organisasi berguna untuk memahami, meramalkan, dan mengelola tindakan manusia dalam kerjasama organisasi guna meningkatkan efisiensi organisasi dan kesejahteraan personal.
- d. Tindakan manusia dalam kerjasama organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor individu, kelompok, organisasi, dan lingkungan eksternal.

- e. Untuk memahami perilaku manusia dalam kerjasama organisasi, diperlukan pengenalan yang jelas terhadap tingkat analisis di mana perilaku tersebut terjadi, baik sebagai individu, kelompok, maupun organisasi.

Studi mengenai Perilaku Organisasi saat ini dan di masa depan sangat menarik perhatian para peneliti dan praktisi manajemen. Fokus dari analisis Perilaku Organisasi terletak pada tiga tingkat pendekatan, yakni:

Pada tingkat individu, analisis melibatkan eksplorasi saling berhubungan dan saling memengaruhi, dan dapat mencakup preferensi pribadi, nilai-nilai, keyakinan, pengalaman sebelumnya, serta motivasi personal. Mencakup karakteristik latar belakang, kepribadian, pandangan, cara pandang, dan motivasi. Perilaku individu dalam lingkungan kerja ini akan berkontribusi pada efektivitas kinerja pribadi.

Dalam analisis tingkat kelompok, difokuskan pada eksplorasi berbagai elemen proses kelompok yang membentuk dasar bagi perilaku kolektif. Sementara itu, interaksi antara individu menjadi faktor penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berbagai aspek dalam dinamika kelompok ini mencakup pembentukan tim dan kelompok, dinamika kepemimpinan, aliran komunikasi, penanganan konflik, serta dinamika kekuasaan dan politik internal. Dampak dari interaksi di dalam kelompok ini tercermin dalam perilaku kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas kinerja kelompok.

Dalam analisis tingkat organisasional, dilakukan evaluasi terhadap berbagai elemen proses keorganisasian yang membentuk dasar bagi perilaku individu dan kelompok, serta interaksi di antara keduanya dalam usaha berkaitan dengan mencapai tujuan organisasi. Beberapa faktor



dalam proses organisasi ini melibatkan desain struktur organisasi, keberadaan budaya organisasi, metode SDM, dan mekanisme perubahan organisasi. Perilaku kerja yang teramati dalam konteks ini muncul akibat kompleksitas interaksi antara dinamika keorganisasian dan proses interaksi di dalam kelompok dan individu akan memberikan andil dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

Efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi pada dasarnya bergantung pada keberhasilan pencapaian tujuan kelompok, kesuksesan pencapaian tujuan kelompok ini terkait erat dengan pencapaian tujuan individu. Selanjutnya, terdapat sejumlah faktor yang memiliki dampak pada efisiensi di masing-masing tingkat tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan individu dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti tingkat intelektual, kreativitas, sikap, sifat kepribadian, kapasitas untuk belajar, motivasi, tingkat stres, peran yang diemban, tingkat kepuasan, dan elemen lainnya. Keberhasilan pencapaian tujuan kelompok dapat dipengaruhi oleh variabel seperti tingkat keselarasan, adanya konflik, gaya kepemimpinan, cara komunikasi yang digunakan, dinamika pengaruh, faktor politik, struktur kelompok, norma kelompok, dan faktor lainnya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tergantung pada faktor-faktor seperti lingkungan organisasi, teknologi yang diterapkan, struktur organisasi, budaya organisasi, dan praktik SDM. Meski begitu, dalam perspektif sistem, kemajuan pencapaian tujuan individu, kelompok, dan organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya. di sekitarnya. Misalnya, lingkungan keluarga yang tidak harmonis antara suami dan istri dapat mempengaruhi efektivitas kinerja individu mereka dalam konteks organisasi. Faktor-faktor ekonomi, politik, atau persaingan

yang tidak menguntungkan juga dapat berdampak negatif pada efektivitas kinerja individu, kelompok, atau bahkan organisasi secara keseluruhan.

## **2. Kualitas Kehidupan Kerja**

Riady (2007) menunjukkan tingkat kualitas kehidupan kerja yang diimplementasikan melalui praktik kompensasi finansial, peluang pengembangan, lingkungan kerja yang mencerminkan nilai-nilai organisasi, sifat-sifat kerja, atau gaya kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi secara positif terhadap tingkat komitmen organisasional.

Ramadhani & Wibowo (2021) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja Merupakan situasi di mana seorang anggota organisasi atau perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pribadinya dan merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas yang telah ditugaskan oleh pimpinan.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Ramadhani & Wibowo (2021) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan pengalaman komitmen yang dialami oleh seorang karyawan di tempat kerja, meliputi motivasi dan tingkat kepuasan.

Berlatar dari beberapa penjelasan dari para ahli mengenai kualitas kehidupan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang sangat penting perannya dalam suatu organisasi karena jika dikelola dengan baik maka bisa menjadi penunjang bagi kemajuan perusahaan tersebut.

Fokus utama kualitas kehidupan kerja bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam artian meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga untuk memberikan kesejahteraan dan martabat sehingga pegawai dapat memberikan performa kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan suatu instansi atau

organisasi. Kualitas kehidupan kerja juga selalu mencoba untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerjaannya, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan manusia di lingkungan kerjanya untuk memperbaiki martabat dan harga diri para pekerja.

#### **a. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja**

Terdapat dua pandangan mengenai kualitas kehidupan kerja yaitu pertama kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktik dari tujuan organisasi contohnya: budaya kerja, penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi yang aman. Kedua, menyamakan kualitas kehidupan kerja dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, ada perbaikan lingkungan kerja secara relatif imbalan terpuaskan, serta mampu untuk bertumbuh kembang dalam organisasi.

#### **b. Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja**

- 1) Memperbaiki kepuasan kerja para pekerja. Hal ini sangat penting bagi para pekerja dan organisasi. Bagi pekerja dengan kepuasan kerja ini dapat menumbuhkan motivasi pekerja dalam bekerja, serta loyalitas, dan semangat kerja yang akan berpengaruh dalam kinerjanya.
- 2) Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja dengan memberikan kenyamanan bagi para pekerja.
- 3) Meningkatkan kinerja para pekerja. Tujuan akhir dari quality of work life ini adalah untuk meningkatkan kinerja para pekerja yang berdampak kepada kinerja di dalam organisasi.
- 4) Mampu memberikan pembelajaran organisasi. Quality of work life membangun pembelajaran organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan para pekerjaannya secara terus-menerus dan para pekerja juga diharapkan mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan

keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efektif.

- 5) Mampu menciptakan perubahan pada manajemen, perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus ada dukungan dari para pekerja. Jika perusahaan melaksanakan quality of work life, para pekerja diikutsertakan dalam merencanakan dan melaksanakan perubahan.

#### **c. Faktor Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Sale (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja, kepuasan yang di maksud disini ialah mengacu pada seberapa jauh pekerja merasa puas dengan penghargaan hasil kerjanya serta berbagai faktor lain yang mendukung di lingkungan kerja seperti dukungan atas teman sekantor.
2. Tempat kerja, disini lebih mengacu pada faktor yang menyebabkan terjadinya stress di lingkungan kerja, seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang berat lebih mungkin untuk mengalami stress dan pada akhirnya pekerja mengalami kualitas hidup yang buruk.
3. Jam kerja, lama periode kerja di anggap dapat mempengaruhi kualitas keseluruhan kerja para pekerja.
4. Kondisi lingkungan kerja, kualitas hidup kerja para petugas sudah tentu perlu menjadi perhatian demi tercapainya tujuan organisasi.
5. Keadilan di tempat kerja, kondisi tempat kerja juga diketahui mampu mempengaruhi pekerja. Keadilan di tempat kerja mengacu pada seberapa adil perusahaan atau pimpinan dari memberikan hak dari para perkerja.

#### **d. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Cascio dalam (Ramadhani & Wibowo, 2021) ada beberapa indikator kualitas kehidupan kerja:

### 1. System imbalan yang inovatif

Sistem imbalan yang inovatif adalah pendekatan yang lebih modern dan kreatif dalam menggaji dan memotivasi karyawan dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah mendorong kinerja yang lebih baik, meningkatkan motivasi, mempertahankan bakat, dan merangsang kreativitas serta inovasi di tempat kerja. Sistem ini berfokus pada memberikan penghargaan dan insentif yang tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup elemen-elemen non-finansial yang memotivasi karyawan.

### 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh konteks fisik, sosial, budaya, dan organisasional di mana seseorang bekerja. Ini mencakup semua aspek yang mempengaruhi pengalaman dan produktivitas seseorang dalam lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif pada kesejahteraan karyawan, motivasi, dan kinerja mereka, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan produktivitas.

### 3. Restrukturasi kerja

Restrukturasi kerja adalah proses di mana suatu organisasi mengubah struktur, tugas, tanggung jawab, atau prosedur kerjanya untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, atau responsibilitas. Tujuan utama dari restrukturasi kerja adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan dalam

lingkungan bisnis atau mencapai tujuan strategisnya dengan lebih baik.

### **3. Budaya Organisasi**

Kultur organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada suatu entitas organisasi, berfungsi sebagai panduan yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Secara sederhana, budaya organisasi adalah sekumpulan norma perilaku dan prinsip-prinsip nilai yang diakui serta dianut oleh seluruh anggota organisasi, dan berfungsi sebagai landasan bagi pembentukan aturan perilaku di dalam organisasi tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019).

Putri & Yusif (2022), budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota sekaligus membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain.

Budaya organisasi merupakan sebagian perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah yang terkait menurut Sutrisno dalam (Muis & Jufrizen, 2018).

Dari beberapa penjelasan parah ahli bisa di Tarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yaitu serangkaian nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan praktik yang berkembang di dalam suatu organisasi. Budaya ini mencerminkan identitas dan karakteristik unik dari organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota serta kinerja keseluruhan.

**a. Budaya di Kantor Samsat Kota Makassar:**

1. Orientasi Pelayanan Publik:

Budaya ini menekankan pentingnya memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Karyawan di kantor Samsat mungkin merasa memiliki tanggung jawab untuk membantu masyarakat dalam memenuhi kewajiban perpajakan dan administrasi kendaraan bermotor.

2. Ketertiban dan Kepatuhan:

Budaya ini mendorong ketertiban dan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku. Karyawan di kantor Samsat diharapkan untuk mematuhi aturan dengan teliti dan memastikan bahwa pemilik kendaraan juga mematuhi peraturan pajak.

3. Integritas:

Integritas adalah nilai kunci dalam budaya ini. Karyawan di kantor Samsat diharapkan untuk menjaga kejujuran dan integritas dalam semua tindakan mereka. Tindakan korupsi atau penyimpangan etika sering kali tidak diterima.

4. Komitmen terhadap Profesionalisme:

Budaya ini mendorong karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. Hal ini melibatkan keterampilan teknis yang kuat dan etika profesional.

5. Ketidakberpihakan dan Keadilan:

Kehadiran budaya ini menunjukkan pentingnya perlakuan yang adil terhadap semua pemilik kendaraan, tanpa memandang latar belakang atau status sosial mereka. Prinsip-prinsip ini mendorong pelayanan yang setara bagi semua warga.

#### 6. Kolaborasi dan Koordinasi:

Budaya ini mendorong kerjasama dan koordinasi antardepartemen dalam kantor Samsat. Ini membantu memastikan bahwa berbagai tugas dan tanggung jawab dapat dijalankan secara efisien.

#### 7. Pengembangan Profesional:

Budaya yang mendorong pengembangan karyawan dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam menjalankan tugas mereka.

Organisasi yang menganut budaya "klan" atau kelompok keluarga besar memiliki ciri-ciri yang menekankan kerja tim, program keterlibatan pegawai, serta komitmen perusahaan terhadap para karyawan. Dalam konteks bisnis, jenis organisasi ini mengusung pengembangan lingkungan kerja yang manusiawi, dengan peran utama manajemen yang melibatkan memberdayakan pegawai dan menyediakan dukungan bagi partisipasi mereka, sekaligus menekankan komitmen dan loyalitas.

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat bergantung pada budaya perusahaan. Manfaat budaya organisasi pun bisa dibuat jadi rantai pengikatan guna menyelaraskan pandangan atau arahan pandangan keanggotaan organisasi pada suatu persoalan hingga bakalan menjadikan satu kemampuan guna menggapai suatu tujuan.

### **b. Manfaat Budaya Organisasi**

Adapun manfaatnya budaya organisasi menurut Yateno (2020), yaitu:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi punya peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.



2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang diikat oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Luasnya pengertian budaya organisasi membuka peluang timbulnya berbagai pandangan mengenai tipologi budaya organisasi pendapat para ahli beragam dengan justifikasi dan sudut pandang masing-masing. Cameron dan Quinn mengembangkan tipologi budaya menjadi empat dimensi budaya, antara lain:

1. Kultur Klan (*Clan Culture*)

Di sebut Klan karena tipe atau jenis budaya organisasinya dicirikan dengan tempat kerja yang menyenangkan, seperti sebuah keluarga besar. Karakteristik dari jenis organisasi dengan budaya Klan adalah kerja tim (tidak individual), program keterlibatan pegawai komitmen korporat kepada para pegawai dan pengembangan pegawai serta pelanggan di anggap sebagai mitra, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menjalankan peran mentor, bahkan sebagai orang tua bagi bawahannya. Perekat di organisasi ini adalah loyalitas dan tradisi.

2. Kultur Adhokorasi (*Adhocracy Culture*)

Tipe atau jenis budaya organisasi ini dicirikan dengan tempat kerja yang dinamis, dan entrepreneurial. Asumsinya adalah inovasi dan mengajak anggotanya untuk inisiatif untuk dapat membawa kesuksesan organisasi, terutama dalam bisnis pengembangan produk

dan jasa baru, serta menyiapkan perubahan-perubahan untuk masa yang akan datang. Tujuannya untuk memupuk atau membantu perkembangan kemampuan beradaptasi, fleksibilitas dan kreatifitas. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mempunyai visi jauh kedepan, inovatif, dan berani mengambil resiko. Perekat di organisasi ini adalah komitmen pada peluang untuk melakukan eksperimen dan inovasi terus menerus.

### 3. Kultur Market (*Market Culture*)

Tipe atau jenis budaya organisasi ini dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Budaya ini menghasilkan rancangan-rancangan baru yang terkait dengan organisasi dengan yang menghadapi tantangan kompetitif yang ditunjukkan sebagai bentuk organisasi pasar (market). Jenis organisasi ini diorientasikan menuju lingkungan eksternal (mencakup pemasok, pelanggan, vendor, pemerintah, dll.) daripada lingkungan internal. Fokus utamanya adalah kompetisi dan produktivitas. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang keras hati, suka bekerja keras, dan gesit. Perekat dalam organisasi ini adalah keinginan untuk memenangkan persaingan. Kriteria sukses biasanya dilihat pangsa pasar dan posisi bersaing.

### 4. Kultur Hierarki (*Hierarchy Culture*)

Tipe atau jenis budaya organisasi ini dicirikan dengan tempat kerja yang formal dan tersruktur dengan garis wewenang (*authority*) pengambilan keputusan yang jelas, adanya standar peraturan dan prosedur, control, dan mekanisme akuntabilitas yang di nilai dan dihargai sebagai kunci untuk sukses. Selain itu budaya organisasi ini juga sangat menekankan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua proses kerja diatur secara baku dan

sistematis. Pemimpin yang efektif adalah koordinator dan penyelenggara yang baik dan dapat menjaga atau memelihara organisasi agar dapat berraktivitas dengan lancar. Memelihara kelancaran di perusahaan adalah hal yang teramat penting. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya berpusat pada pengendalian dan kontrol yang ketat.

<p style="text-align: center;"><b>The Clan Culture</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat yang sangat bersahabat untuk bekerja (keluarga besar).</li> <li>- Pemimpin, dianggap mentor dan, bahkan tokoh orang tua.</li> <li>- Diselenggarakan bersama oleh loyalitas atau tradisi.</li> <li>- Komitmen tinggi.</li> <li>- Menekankan manfaat jangka panjang pengembangan sumber daya manusia dan sangat mementingkan kohesi dan moral.</li> <li>- Kesuksesan hal kepekaan terhadap pelanggan dan kepedulian orang</li> <li>- Kerja tim, partisipasi, dan konsensus.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>The Adhocracy Culture</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat yang dinamis, berwirausaha, dan kreatif untuk bekerja</li> <li>- Para pemimpin dianggap innovator dan berani mengambil risiko</li> <li>- Perekatnya adalah komitmen terhadap ekspresi dan inovasi.</li> <li>- Penekanan jangka panjang organisasi adalah pada pertumbuhan dan perolehan sumber daya baru</li> <li>- Menjadi pemimpin produksi atau layanan penting</li> <li>- Mendorong inisiatif dan kebebasan individu</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>The Hierarchy Culture</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat yang sangat formal dan terstruktur untuk bekerja</li> <li>- Prosedur mengatur apa yang orang lakukan.</li> <li>- Para pemimpin sebagai coordinator dan penyelenggaraan yang baik, yang berpikiran efisien.</li> <li>- Mempertahankan organisasi yang berjalan dengan lancar sangat penting</li> <li>- Aturan dan kebijakan formal membuat organisasi menjadi lebih kuat</li> <li>- Perhatian jangka panjang adalah pada stabilitas dan kinerja dengan operasi yang efisien dan lancar.</li> <li>- Kesuksesan didefinisikan dalam hal pengiriman yang andal, penjadwalan yang mulus, dan biaya rendah.</li> <li>- Manajemen karyawan memperhatikan pekerjaan yang aman dan prediktabilitas.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>The Market Culture</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisasi yang berorientasi pada hasil</li> <li>- Perhatian utama adalah menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>- Orang yang kompetitif dan berorientasi pada tujuan.</li> <li>- Pemimpinnya adalah pembalap keras, produsesen, dan pesaing. Mereka tangguh dan menuntut.</li> <li>- Perekat organisasi ini dengan penekanan pada kemenangan</li> <li>- Reputasi dan kesuksesan adalah masalah umum.</li> <li>- Fokus jangka panjangnya adalah pada tindakan kompetitif dan pencapaian tujuan dan target yang terukur.</li> <li>- Kesuksesan didefinisikan dalam hal pangsa pasar dan penetrasi. Harga kompetitif dan kepemimpinan pasar penting.</li> <li>- Gaya organisasional adalah daya saing yang sulit dikendalikan.</li> </ul>

**Gambar 2. 1 Organisational Culture Profile**

### c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018),

Budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada pegawainya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem social.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

### d. Indikator Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam meneliti variabel budaya organisasi antara lain:

#### a. Inovasi dan pengambilan risiko

Yaitu tingkatan para pekerjanya dipaksa untuk menjadi inovatif dan keberanian dalam pengambilan risiko.

#### b. Mengamati Detail

Yaitu seberapa jauh para keanggotaan keorganisasian atau pegawai diimpikan ingin mempublikasikan kecerdasan, analisa serta pengamatan terhadap perihal-perihal yang rinci atau detail.

#### c. Orientasi pada hasil

Yaitu seberapa jauh manajemen bisa terfokuskan terhadap hasilnya, bukan pada cara atau tercapainya di prosesnya.

#### d. Orientasi pada manusia

Yaitu seberapa jauh penetapan keputusan manajemen dengan menilai atau menimbang faktor hasilnya terhadap orang-orang yang terdapat di dalam keorganisasian terkait.

e. Berorientasi pada tim

Yaitu aktivitas kerja keorganisasian yang dilakukan dalam rupa tim atau perkelompokan tugas keorganisasian dari perseorangan.

f. Keagresifan

Yaitu seberapa jauh orang-orangnyadidalam organisasi memperlihatkan keagresifannya dan berkompetitif, bukannya bersantaisaja.

g. Stabilitas

Yaitu aktivitas keorganisasian yang mempertekankan penstatusan quo menjadi perlawanan dari penumbuhan atau inovasi.

#### **4. Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Busro, 2018) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Apabila karyawan tidak memiliki keterikatan terhadap organisasi, mereka cenderung bekerja dengan kurang antusias dan hasil kerja yang kurang optimal. Ini kemungkinan akan mengakibatkan kinerja yang rendah dan pada akhirnya bisa mengakibatkan mereka meninggalkan perusahaan, baik atas inisiatif sendiri atau karena dipecat oleh manajemen. Suryaman dalam (Busro, 2018).

Menurut Steers dalam (Busro, 2018) Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai perasaan pengenalan diri, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan

tempat mereka bekerja. Perasaan pengenalan diri, keterlibatan, dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap atasan mereka tidak dapat disimulasikan atau dibuat-buat dengan kata-kata semu, tetapi akan secara jelas terlihat dengan sendirinya. Siapa pun di antara karyawan yang memiliki loyalitas dan siapa pun yang kurang memiliki loyalitas akan tercermin melalui tingkat dedikasi dalam pekerjaan dan hasil kerja yang dihasilkan.

Dari beberapa penjelasan para ahli di atas dikemukakan bahwa komitmen organisasi yaitu faktor yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

#### **a. Komponen Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday dalam (Busro, 2018) komitmen organisasi memiliki tiga komponen, yaitu:

1. *Identification* (keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi).
2. *Involvement* (keinginan yang kuat untuk berusaha secara sungguh-sungguh) (*to exert considerable effort*) untuk kepentingan organisasi.
3. *Loyalty* (hasrat yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi).

#### **b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi**

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Menurut Lubis (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah :

1. Faktor Personal Yang meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor Organisasi Meliputi karakteristik pekerjaannya misalnya baik dari yang diharapkan.

### **c. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi**

Aspek–AspekKomitmen Organisasi Lubis (2018) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga aspek :

1. Identifikasi (Identfication) dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
2. Keterlibatan (Involvement) yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
3. Loyalitas (Loyalty) yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

### **d. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Meyer dan Allen dalam (Ramadhani & Wibowo, 2021) komitmen organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

#### **1. Komitmen afektif**

Komitmen afektif adalah salah satu bentuk komitmen organisasional yang mengacu pada tingkat komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja berdasarkan perasaan positif, ikatan emosional, dan identifikasi yang kuat terhadap organisasi tersebut. Dalam konteks komitmen afektif, individu merasa terikat secara emosional dengan perusahaan, merasa

memiliki ikatan yang kuat dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi.

## 2. Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan mengacu pada tingkat komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang didasarkan pada pertimbangan tentang konsekuensi praktis yang mungkin timbul jika mereka memutuskan untuk berhenti bekerja di organisasi tersebut.

## 3. Komitmen normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah salah satu bentuk komitmen organisasional yang mencerminkan tingkat komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja berdasarkan perasaan berkewajiban moral atau normatif untuk tetap setia pada organisasi tersebut. Dalam konteks komitmen normatif, individu merasa bahwa mereka memiliki suatu tanggung jawab atau kewajiban moral untuk tetap setia pada organisasi, bahkan jika terdapat tekanan atau kesulitan.

## 2.2 Tinjauan Empirik

**Tabel 2. 1**  
**Tinjauan Empirik**

<b>NO</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Pio, Nimran, Alhabsji, Hamid (2015).	Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan.	1. Kepemimpinan 2. Perilaku Etis 3. Kualitas Kehidupan Kerja 4. Kepuasan Kerja 5. Komitmen Organisasi 6. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan secara langsung terhadap perilaku etis tetapi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen Dalam konteks organisasi dan kinerja karyawan, perilaku etis memiliki dampak yang



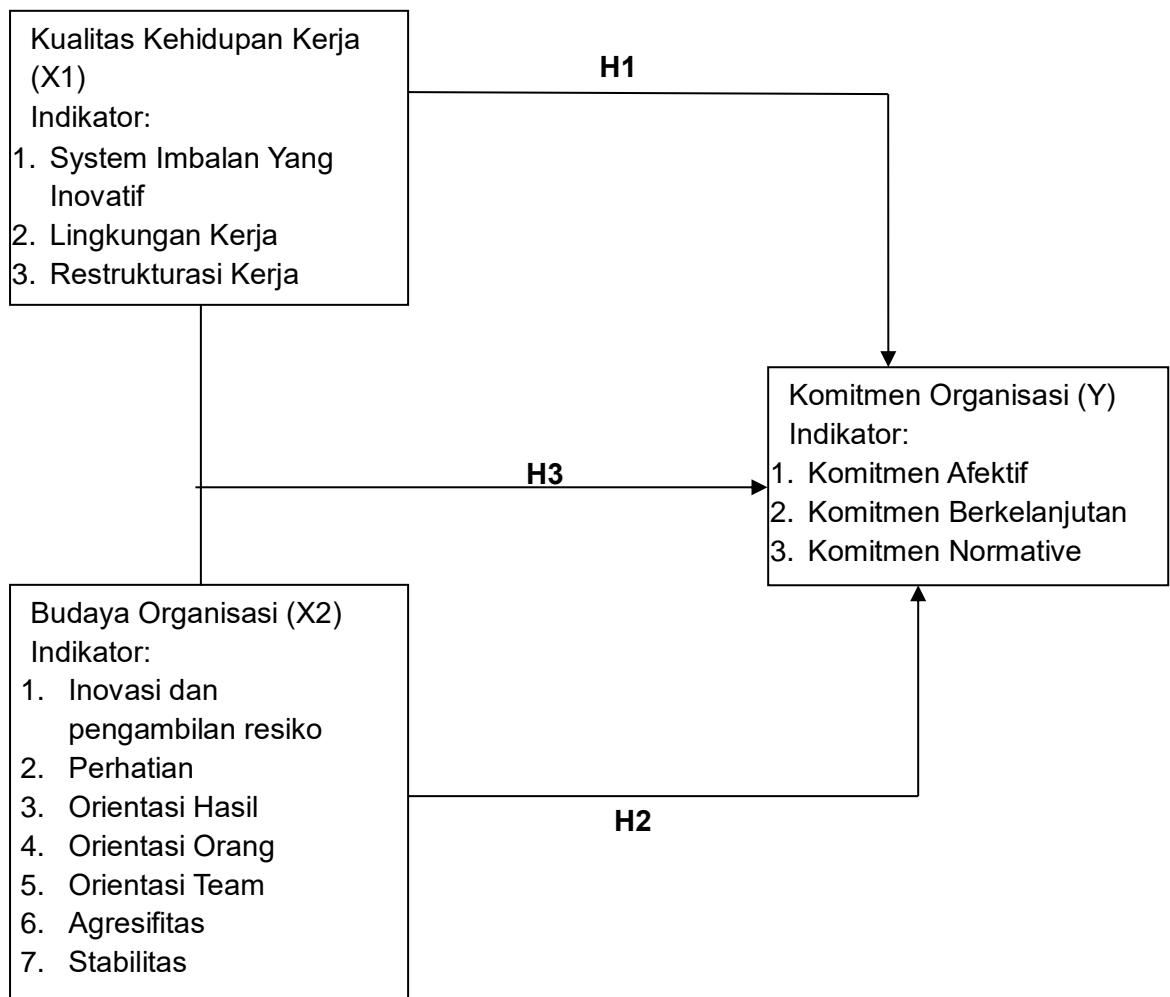
			Karyawan	signifikan secara langsung terhadap beberapa aspek, termasuk kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, perilaku etis juga memiliki dampak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasional, serta memiliki pengaruh tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, komitmen organisasional memiliki dampak yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
2.	Nelly Ramadhani dan Toni Susilo Wibowo (2021).	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Nusaka Mitrajay Optima	Budaya organisasi, lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi.	Hasil yang diperoleh adalah yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
3.	Hendri Irawan (2020).	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen	Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Hotel POP Bandar Lampung, budaya organisasi berpengaruh terhadap

		Organisasi Hotel POP Bamdar Lampung.		komitmen organisasi Hotel POP Bandar Lampung, kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi Hotel POP Bandar Lampung
4	Suryani, Budiono (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya.	Budaya organisasi, kinerja karyawan, komitmen organisasi..	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
5	Gunawan, Ardana (2020).	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.	<i>Job Insecurity</i> , Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh negative signifikan terhadap komitmen organisasi, serta budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasi.

Sumber: Diolah oleh Peneliti

### 2.3 Kerangka Pikir

Penulis dalam penelitian ini menganalisis pengaruh perilaku etis dan dampak dari kualitas lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di dalam Kantor. Samsat Kota Makassar. Berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran penelitian:



**Gambar 2. 2** Karangka Pikir

## **2.4 Defenisi Operasional**

### **1. Kualitas Kehidupan Kerja**

Berlatar dari beberapa penjelasan dari para ahli mengenai kualitas kehidupan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang sangat penting perannya dalam suatu organisasi karena jika dikelola dengan baik maka bisa menjadi penunjang bagi kemajuan perusahaan tersebut. Menurut Cascio dalam (Ramadhani & Wibowo, 2021) ada beberapa indikator kualitas kehidupan kerja:

- a. Sistem imbalan yang inovatif
- b. Lingkungan kerja
- c. Restrukturasi kerja

### **2. Budaya Organisasi**

Dari beberapa penjelasan parah ahli bisa di Tarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yaitu serangkaian nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan praktik yang berkembang di dalam suatu organisasi. Budaya ini mencerminkan identitas dan karakteristik unik dari organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota serta kinerja keseluruhan. (Arianty & Nel, 2014), Menyatakan indikator dari budaya organisasi yaitu:

- a. Inovatif dan pengambilan resiko.
- b. Perhatian.
- c. Orientasi hasil.
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi team
- f. Agresifitas

g. Stabilitas

### **3. Komitmen Organisasi**

Dari beberapa penjelasan para ahli di atas dikemukakan bahwa komitmen organisasi yaitu faktor yang memengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi tersebut. Menurut Meyer dan Allen dalam (Ramadhani & Wibowo, 2021) komitmen organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen normative

#### **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar.
3. Terdapat pengaruh positif secara simultan kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif. Secara umum, metode kuantitatif merujuk pada jenis pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan data secara sistematis, terencana, dan terstruktur, dimulai dari perencanaan awal hingga pembuatan desain penelitian.

(Sugiyono, 2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan deskriptif untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

#### **3.2 Tempat dan Waktu**

Penelitian ini bertempat di Kantor Samsat Kota Makassar, tepatnya di Jl. Andi Mappanyukki No. 79, Kunjungmae, Kec. Mariso, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90125. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus s.d September 2023.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2018), Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 87 pegawai pada Kantor Samsat Kota Makassar.

## **2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018), Sampel adalah bagian dari populasi itu sendiri. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

Sampel jenuh adalah teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Samsat Kota Makassar yaitu sebanyak 87 responden.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

##### **1. Data Kualitatif**

Menurut (Sugiyono, 2018), Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana penelitian sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

##### **2. Data Kuantitatif**

Menurut (Sugiyono, 2018), Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, yang merupakan pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan serangkaian instrument penelitian berupa tes/kuesioner.

Pendekatan kuantitatif menekankan kepada hasil dari rata-rata keragaman yang ada.

## **2. Sumber data**

### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh penelitian secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, penelitian harus mengumpulkannya secara langsung. Data primer didapatkan melalui cara observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner.

### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpulan data primer atau data yang diperoleh secara tidak langsung seperti buku, jurnal, artikel, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data terdiri atas:

### **1. Kuesioner**

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan pertanyaan tertulis secara tertutup kepada responden yaitu pegawai Kantor Samsat Kota Makassar.

## **3.6 Pengukuran Variabel**

Variabel yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini adalah variable bebas dan variable terikat.



### **1. Variabel independen (variable bebas)**

Variabel independen merupakan variable yang memiliki dampak atau unsur penyebab yang akan mendampaki faktor yang berbeda, (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi.

### **2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Variabel Independen) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah komitmen organisasi.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2018), dalam menguji kuesioner penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas menjadi syarat yang digunakan dalam penelitian kuantitatif yang berasal dari data dengan menggunakan instrument kuesioner.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert dalam mengukur data dalam penyebaran kuesioner. Pada skala likert, responden memilih jawaban dari variabel yang dibagi menjadi indikator variabel. Setiap indikator variabel memiliki bobot atau nilai dan menunjukkan tolak ukur dari pembuatan kuesioner.

**Tabel 3. 1**  
**Penilaian Skala Likert**

No	Keterangan	Skor positif	Skor negative
1.	Sangat setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Cukup setuju	3	3
4.	Tidak setuju	2	4
5.	Sangat tidak setuju	1	5

### 1. Uji Validitas

(Sugiyono, 2018), menjelaskan terkait uji validitas yang merupakan media yang diberdayakan guna memperoleh data valid dimana data valid itu sendiri merupakan data yang sama antara dua data yang dilaporkan dalam penelitian dan data yang terjadi pada objek penelitian.

(Ghozali, 2013). Penguji ini berguna untuk mengukur valid tidaknya pernyataan ataupun pertanyaan dalam instrument yang dijalankan penelitian dalam mengukur dan mendapatkan data dari responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Penguji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut valid sehingga dapat digunakan dalam kuesioner.

2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataannya atau pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel serta digunakan dalam mengukur terus-menerus untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi). Dalam melihat suatu instrument dikatakan handal jika hasil dari *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  (Sugiyono, 2018).

### 3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan langkah dalam suatu penelitian yang menentukan ketetapan hasil dari sebuah penelitian. Rumusan masalah serta pilihan pada sampel yang tepat belum pasti akan memberikan hasil yang benar. Peneliti menguji data yang telah didapatkan dari semua responden dan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi yang bernama SPSS.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Uji statistik non parametrik yang digunakan ada uji Histogram. Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 atau 5% maka variabel berdistribusi normal.

##### b. Uji Multikoleniaritas

Menurut (Ghozali, 2013) uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel regresi ditemukan ada atau

tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas*.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji *heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*.

## 2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial merupakan suatu uji yang mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, jika sebaliknya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji Simultan (uji f)

(Ghozali, 2013) pengujian ini bertujuan agar mengetahui apakah variabel bebas (X) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). pada dasarnya uji f dipakai untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X) secara simultan dalam menjelaskan variabel terikat (Y) dengan signifikansi 5%.

Apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap dependen, sebaliknya jika probabilitas  $> 0,05$  maka variabel independen (X) secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Koefisien Determinan ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi yang biasa diberi simbol  $r^2$  menunjukkan besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil nilai  $r^2 \times 100\%$ .

### **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat menggunakan persamaan linear, baik dalam skala pengukuran atau konteks resiko. Dalam kerangka persamaan regresi linear berganda, rumus yang digunakan adalah ruang untuk rumus yang relevan dalam konteks ini.

Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa rumus persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

X<sub>1</sub> = Kualitas Kehidupan Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

e = Kesalahan Penggun

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Instansi**

##### **1. Sejarah Singkat Instansi**

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya Nomor 3 tahun 1965 pada tanggal 1 April 1965, UU Nomor 7 tahun 1961 dicabut. Dalam UU Nomor 3 tahun 1965 ini, meskipun tidak dinyatakan dengan jelas, diatur bahwa lembaga memiliki kewenangan untuk mengeluarkan Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) dan Surat Izin Mengemudi (SIM) akan ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah. Meskipun sampai saat ini peraturan tersebut belum diterbitkan, upaya untuk mengatasi kebutuhan dalam meningkatkan pendapatan negara tetap diberlakukan dan bahkan ditingkatkan.

SAMSAT Kota Makassar merupakan salah satu entitas layanan teknis di wilayah, berada di bawah supervisi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Unit ini didirikan pada tahun 1976. Keberadaannya adalah hasil nyata dari pembentukan kantor bersama SAMSAT di seluruh Indonesia, yang diimplementasikan melalui keputusan bersama antara Menhankam/Pangab, Menteri Keuangan, dan Menteri Dalam Negeri pada tanggal 28 Desember 1976 dengan nomor keputusan Pol. Kep/13/XXI/1976, Kep 1693/MK/1976, dan Nomor 311 tahun 1976. Langkah ini diambil untuk memperkuat kerja sama antara Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, Kepala Daerah Kepolisian, dan Aparat Departemen Keuangan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan

meningkatkan pendapatan daerah melalui berbagai jenis pajak yang terkait dengan kendaraan bermotor.

## **2. Visi dan Misi**

Dalam melaksanakan berbagai layanan atau program andalannya, SAMSAT Makassar memiliki:

### **1. Visi**

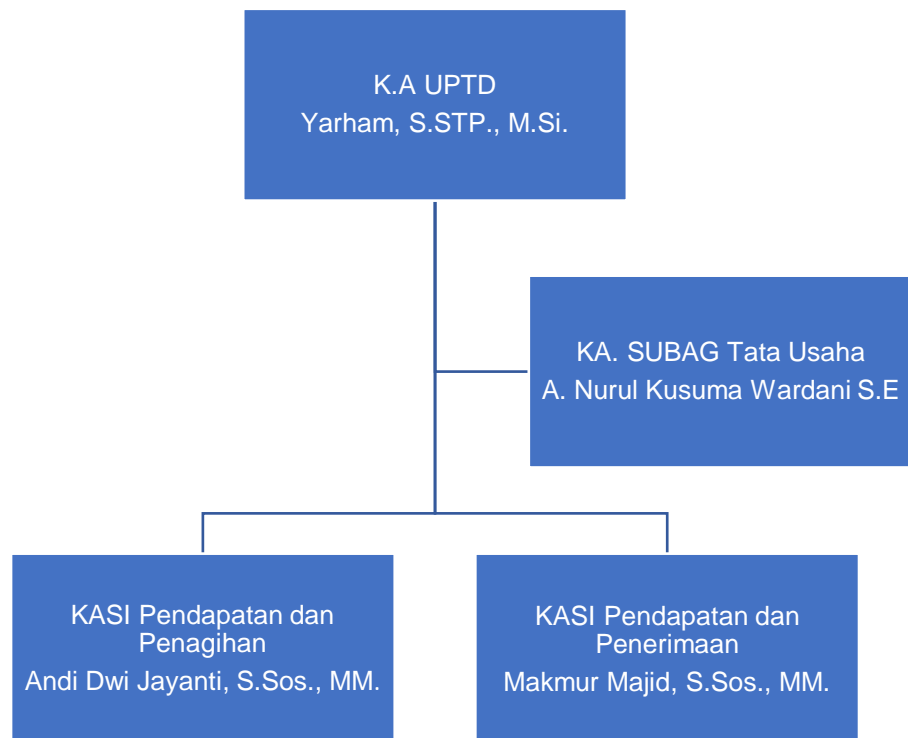
Pencapaian layanan unggul sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat." Ini menunjukkan bahwa SAMSAT Kota Makassar berperan sebagai salah satu pilar pendapatan daerah yang berkontribusi pada perkembangan wilayah tersebut.

### **2. Misi**

- a. Menyelenggarakan layanan ke masyarakat dengan mengutamakan sikap profesi yang tinggi.
- b. Melaksanakan proses administrasi kendaraan bermotor secara efisien dan akurat.
- c. Menciptakan lingkungan aparat pelaksana SAMSAT yang bersih, jujur, kompeten, bertanggung jawab, dan profesional.
- d. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam membayar pajak.
- e. Menetapkan sistem pengarsipan kendaraan yang tertata rapi untuk memfasilitasi identifikasi dan menjaga keamanan dokumen.



### 3. Struktur Organisasi dan Data Kepegawaian UPTD SAMSAT Kota Makassar



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor SAMSAT**

#### 4.2 Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah pegawai di Kantor Samsat Kota Makassar. Karakteristik responden yang akan dikelompokkan menurut latar belakang atau profil setiap responden, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1 berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelami	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	50	57%
Perempuan	37	43%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Diolah oleh Peneliti*

Berdasarkan pada table di atas, bisa dilihat keseluruhan responden dari penelitian yaitu berjumlah 87 orang, dan responden laki-laki yang berjumlah 57 orang dan perempuan 37 orang, bisa disimpulkan sebagian besar pegawai di Kantor Samsat Kota Makassar adalah Laki-Laki yaitu 57 orang dengan *presentase* 57%.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4. 2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
20-25	2	2%
26-30	28	32%
31-35	25	29%
36-40	17	20%
41-45	15	17%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Diolah oleh Peneliti*

Berdasarkan pada tabel di atas, bisa diketahui responden pada penelitian mempunyai usia yang berbeda-beda. Dari usia responden 20-25 tahun yaitu 2 orang (2%), responden 26-30 tahun yaitu 28 orang (32%), responden 31-35 tahun yaitu 25 orang (29%), responden 36-40

tahun yaitu 17 (20%), responden 41-45 tahun yaitu 15 orang (17%). Peneliti menyimpulkan sebagian besar pegawai yang menjadi responden yaitu berusia 26-28 tahun.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian ini yaitu untuk menjelaskan masing-masing variabel penelitian yang berdasarkan hasil dari jawaban oleh para responden yang telah melakukan pengisian pada pernyataan kuesioner yang sudah dibagikan.

#### 1. Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja terdapat 3 poin pertanyaan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	87	3.00	5.00	4.5517	.52293
X1.2	87	2.00	5.00	4.2874	.66312
X1.3	87	1.00	5.00	3.4023	1.48996
Valid N (listwise)	87				

*Sumber: Hasil Output Spss, 2023*

Berdasarkan hasil uji deskripsi statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel kualitas kehidupan kerja di temukan bahwa indikator yang di nilai untuk responden menjadi indikator paling penting dalam membentuk kualitas kehidupan kerja adalah indikator x1.1 yakni sistem imbalan inovatif, hal ini terbukti dasar melihat nilai mean yang di peroleh yakni 4.5517 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang

lain yaitu lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja hal ini mencerminkan , bahwa responden menganggap kualitas kehidupan kerja dapat di jelaskan dengan baik oleh sistem imbalan yang di bentuk oleh perusahaan.

## 2. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi terdapat 7 poin pernyataan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Deskripsi Variabel Budaya Organisasi**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	87	3.00	5.00	4.5172	.54692
X2.2	87	2.00	5.00	4.3448	.72861
X2.3	87	2.00	5.00	4.3563	.62834
X2.4	87	1.00	5.00	4.4368	.75792
X2.5	87	1.00	5.00	4.4598	.75951
X2.6	87	1.00	5.00	4.3563	.76214
X2.7	87	1.00	5.00	4.2184	.98152
Valid N (listwise)	87				

*Sumber: Hasil Output Spss, 2023*

Berdasarkan hasil uji deskripsi statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel budaya organisasi di temukan bahwa indikator yang di nilai untuk responden menjadi indikator paling penting dalam membentuk budaya organisasi adalah indikator X2.1 inovatif dan pengambilan resiko, hal ini terbukti dasar melihat nilai mean yang di peroleh yakni 4.5172 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang

lain yaitu perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi team, agresifitas, dan stabilitas hal ini mencerminkan, bahwa responden menganggap budaya organisasi dapat di jelaskan dengan baik oleh inovatif dan pengambilan resiko yang di bentuk oleh perusahaan.

### 3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi terdapat 3 poin pernyataan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	87	1.00	5.00	4.4023	.76947
Y1.2	87	2.00	5.00	4.2069	.63131
Y1.3	87	1.00	5.00	4.2529	.97906
Valid N (listwise)	87				

*Sumber: Hasil Output Spss, 2023*

Berdasarkan hasil uji deskripsi statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel komitmen organisasi di temukan bahwa indikator yang di nilai untuk responden menjadi indikator paling penting dalam membentuk komitmen organisasi adalah indikator Y1.1 yakni komitmen afektif, hal ini terbukti dasar melihat nilai mean yang di peroleh yakni 4.4023 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang lain yaitu komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative hal ini mencerminkan, bahwa responden menganggap komitmen organisasi dapat di jelaskan dengan baik oleh komitmen afektif yang di bentuk oleh perusahaan.

#### 4.4 Hasil Uji Instrumen

##### A. Uji Validitas Data

Sebuah instrument bisa dikatakan valid jika koefisien korelasi  $r$  hitung lebih besar bila dibanding dengan koefisien korelasi  $r$  pada taraf signifikan 10%.

**Tabel 4. 6**  
**Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja**

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.658	0.1786	Valid
X1.2	0.424	0.1786	Valid
X1.3	0.883	0.1786	Valid

Sumber: Hasil Output Spss, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel kualitas kehidupan kerja dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4. 7**  
**Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.179	0.1786	Valid
X2.2	0.740	0.1786	Valid
X2.3	0.550	0.1786	Valid
X2.4	0.620	0.1786	Valid
X2.5	0.527	0.1786	Valid
X2.6	0.569	0.1786	Valid
X2.7	0.701	0.1786	Valid

Sumber: Hasil Output Spss, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4. 8**  
**Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1.2	0.772	0.1786	Valid
Y1.2	0.626	0.1786	Valid
Y1.3	0.866	0.1786	Valid

Sumber: Hasil Output Spss, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid.

### B.Uji Reabilitas

Pada pengujian ini dilakukan uji *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa nilai yang dapat diterima dari pernyataan kuesioner adalah  $>0.6$ .

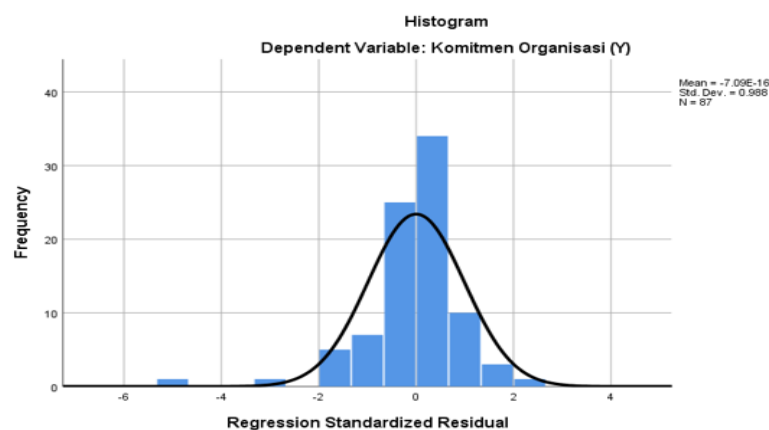
**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas kehidupan Kerja	0.740	Reliabel
Budaya Organisasi	0.745	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.808	Reliabel

Sumber: Hasil Output Spss, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji realibilitas variabel menunjukkan nilai *Cronbach alpha* masing-masing variabel sebagai beriku; variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0.740, variabel budaya organisasi 0.745, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0.808. Nilai *Cronbach alpha* dari setiap variabel  $> 0.6$ , maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, Variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dinyatakan Reliabel.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik



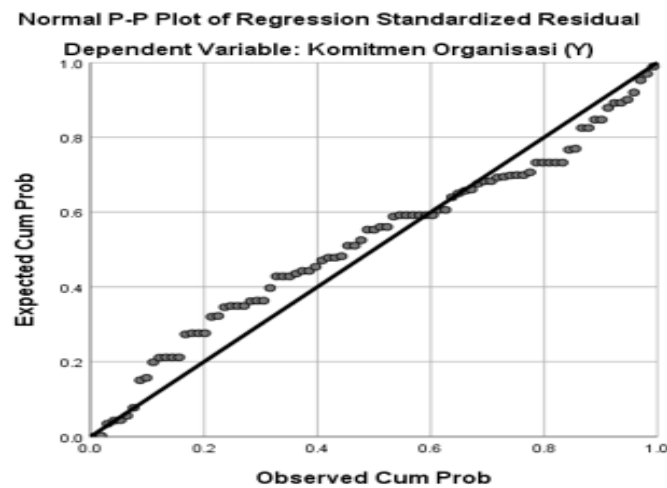
##### A. Uji Normalitas

*Gambar 4. 2 Histogram*

*Sumber: Hasil Uji SPSS 2023*

Berdasarkan gambar 4.3 menjelaskan garis tersebut menunjukkan bahwa residual data di atas telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng yang artinya grafik histogram berdistribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal





**Gambar 4. 3 Grafik P-P Plot**  
*Sumber: Hasil Uji SPSS 2023*

Berdasarkan gambar 4.4 Grafik P-P Plot dapat pula dilihat data dalam penelitian yang terdistribusi normal. Berdasarkan 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik memanjang di sekitar garis dan mengikuti garis, sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian dapat berdistribusi normal.

## **B. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*. Nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $>$  memperhatikan adanya multikolinieritas, jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  memperlihatkan tidak terjadinya multikolinieritas.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

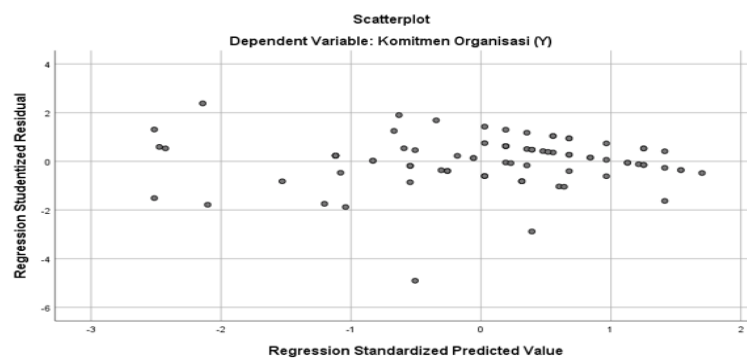
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.209	1.756		.688	.493		
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.176	.086	.186	2.038	.045	.936	1.069
	Budaya Organisasi (X2)	.310	.055	.514	5.634	.000	.936	1.069

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: Hasil Output Spss, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan nilai *tolerance* tiap-tiap variabel sebesar  $0.936 > 0.10$  dan nilai VIF  $1.069 < 10$ . Hal ini dapat membeikan kesimpulan setiap variabel yang dimasukkan pada penelitian ini diketahui tidak mengalami multikolinieritas.

### C. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Uji SPSS 2023

Berdasarkan pada gambar 4.5 yang menggambarkan variabel data penelitian yang berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dapat di artikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada faktor-faktor yang digunakan dalam pengujian. Tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

## 4.6 Uji Analisis Data

### A. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilaksanakan guna mengidentifikasi arah korelasi antara variabel independen dan variabel dependen, apakah setiap variabel independen menunjukkan hubungan yang positif atau negatif. Selain itu, juga digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen serta mengindikasikan apakah nilai variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Ditentukan apakah pengaruhnya bersifat positif atau negatif.

**Tabel 4. 11**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.347	.331	1.50274
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1				

*Sumber: Hasil Output Spss, 2023*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji koefisien regresi linier berganda diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0.589 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi Kantor Samsat Kota Makassar adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0.347 artinya kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar sebesar 0.347 atau 34.7% sedangkan sisanya yaitu 65.3% yang dipengaruhi oleh variabel yang lain.

**Tabel 4. 12**  
**Analisis Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.209	1.756		.688	.493
	TOTALX1	.176	.086	.186	2.038	.045
	TOTALX2	.310	.055	.514	5.634	.000

a. Dependent Variable: TOTALY1

*Sumber: Hasil Output Spss, 2023*

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda diatas dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 1.209 + 0.176X_1 + 0.310X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

A = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 1.209 menyatakan bahwa jika tidak ada kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi, maka besarnya komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar adalah 1.209 satuan

2. Koefisien Kualitas kehidupan kerja (X1)

Apabila Kualitas Kehidupan Kerja naik sebesar satuan, maka Komitmen Organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar akan meningkat sebesar 0.176 satu satuan.

3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)

Apabila Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar meningkat sebesar 0.310 satu satuan

#### 4.7 Uji Hipotesis

##### A. Uji parsial (t)

Dalam pengujian ini, dilakukan uji parsial guna mengamati pengaruhnya setiap variabel independen pada variabel dependen memakai tingkatan signifikan 5%. Dengan tingkatan signifikan  $>0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel independen ada pengaruh pada variabel dependen. Penelitian uji t bisa diamati di bawah ini:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Parsial**

	Model	t	Sig
1	(Constant)	0.688	0.493
	Kualitas Kehidupan Kerja	2.038	0.045
	Budaya Organisasi	5.634	0.000

*Sumber: Hasil Output Spss, 2023*

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai t hitung kualitas kehidupan kerja adalah sebesar t hitung 2.038 > t tabel 1.989 pada signifikansi 0.045 < 0.005. Hal ini memperlihatkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar. Sedangkan pada budaya organisasi memperlihatkan t hitung sebesar 5.634 > t tabel 1.989 pada

signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar.

### B. Uji Simultan (f)

Uji f menunjukkan bahwa seluruh variabel independent sebagai berhubungan (simultan) berkaitan dengan variabel dependen. Uji f adalah dengan melihat nilai F yang diperhitungkan dengan nilai f yang berada di tabel. Nilai f hitungan melebihi besarnya dari nilai f tabel maka menerima hipotesis alternative yang menjawab seluruh variabel bebas dengan simultan mempengaruhi variabel tetap. Uji f pada penelitian ini bisa diamati pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 14**  
**Uji Simultan (f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.653	2	50.326	22.286	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.692	84	2.258		
	Total	290.345	86			
a. Dependent Variable: TOTALY1						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

*Sumber: Hasil Output Spss, 2023*

Berdasarkan tabel 4.14, hasil uji simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa dalam perhitungan terkait Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena itu, nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai alpha ( $0.000 < 0.05$ ). Sebagai akibatnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) dapat ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama,

Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Samsat Kota Makassar.

#### **4.8 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap komitmen organisasi**

Kualitas kehidupan kerja merupakan gambaran dari karyawan perihal kondisi kemakmuran individual karyawan baik fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya di sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian secara persial variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Samsat Kota Makassar. Dapat dilihat pada kuesioner pernyataan ke tiga yang memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3.40 (terlihat pada tabel 4.3) dengan pernyataan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan metode baru yang telah diterapkan dalam perusahaan.

Hasil penelitian sama yang dilakukan oleh (Ramadhani & Wibowo, 2021), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Nusaka Mitra jaya optima. Hasil yang sama juga di lakukan di PT Segar Murni Utama menghasilkan pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan karena pada dasarnya mayoritas para karyawan merasa nyaman dan mengenal dengan baik rekan kerjanya (Sudiq & Wijayanti, 2020).

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan misi serta tujuan diberdirikanya organisasi, kemudian ditetapkan strategi organisasian, sebab budaya adalah deskripsi atau sikap suatu organisasian. Budaya organisasi ditentukan oleh pendirinya lewat visi dan untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil secara parsial variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Kantor Samsat Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang di uji oleh (Suryani & Budiono, 2016), dengan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pada PT. Kerta Rajasa Raya. Dengan begini memperlihatkan penilaian terhadap budaya organisasi memiliki nilai yang tinggi, memperlihatkan bahwa organisasi tersebut paham akan visi, misi dan tujuan organisasi serta kebijakan oleh manajemen. (Wibawa & Putra, 2018), menguji bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada (Studi PT. Bening Badung-Bali.

## **3. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan memperlihatkan nilai yang signifikan. Berarti bahwa kedua variabel kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar.



Bisa disimpulkan bahwa variabel terikat pada komitmen organisasi bisa dipengaruhi secara signifikan untuk variabel bebas yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi. Artinya, pada saat kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi semakin baik maka komitmen organisasi akan bertambah.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Irawan, 2020), yang menyatakan bahwa secara simultan kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi Hotel POP Bandar Lampung.

(Ramadhani & Wibowo, 2021), berpendapat bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar adalah dapat dilihat dibawah ini:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar.
3. Kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kota Makassar

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada Kantor Samsat Kota Makassar, dan peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Instansi**

Kantor Samsat Kota Makassar sebaiknya meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan agar komitmen organisasi dapat meningkat, dan juga harus mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada untuk meningkatkan komitmen organisasi.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Menambah Variabel Indenden (Bebas) yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi selain Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi seperti, Kompensasi, Kompetensi, Kecerdasan, Emosional

ataupun variabel lainya Alasanya karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

- b. Memperluas sampel penelitian dan melakukan bentuk uji statistic lainya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, & Nel. (2014). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Volume Penjualan Sepeda Motor Yamaha Mio Pada PT. Scorpii Sentar Yamaha. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*.
- Arifcahyono, R. (2014). *Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan, dan Kompensasi manajemen Terhadap Perilaku Etis karyawan Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Unit SBU Sei Galuh*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Astuti, D. (2018). Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap: Inovasi Pelayanan Pajak Kendaraan Bermotor Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*.
- Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Marauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 133.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Reading: Addison- Wesley.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro 4.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2013). *Organization Behavior*. New York.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). *Business 8th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gunawan, I. A., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2011). *Standart Profesional Akuntansi Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Irawan, H. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Hotel POP Bandar Lampung*. Bandar Lampung.
- Lubis, G. B., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, Dan Keterlibatan Karyawan Pada Industri Perbankan. *Ekonomi Dan Manajemen*, 20.

- Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior*. New York.
- Muamal, N., Sunaryo, H., & Abs, K. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Riset Manajemen*, 11.
- Muis, M. R., & Jufrizen, F. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Muis, M. R., Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., & Hamid, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Derama Jurnal Manajemen*, 39.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Ramadhani, N., & Wibowo, T. S. (2021). pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi PT Nusaka Mitrajaya Optima. *Jurnal of Sustainability Business Research*, 9.
- Riady, H. (2007). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Membangun Komitmen Organisasi Studi Empirik Pada Bank Milik Negara Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*.
- Ries, E. (2011). *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. Crown Business.
- Robbins, S. P., & Judge. (2013). *Organisational Behavior*. Boston.
- Sale, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*.
- Sudiq, R. A., & Wijayanti, D. T. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Sukrisno Agoes, I. (2013). *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumarjaya, M. B., & Supartha, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis, Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *Manajemen Unud*, 31.
- Sumual, S. R., Runtuwene, R., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku Etis Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Pegadaian Persero Cp Karombasi -Manado. *Administrasi Bisnis*, 8.

- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Suryani, D., & Budiono. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Jaya. *Jurnal of Research in Economics and Management*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN PRESS.
- Trevino, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2004). The Role of Ethical Leadership in Fostering Workplace Ethical Behavior. *Jurnal of Business Ethics*, 311-324.
- Usman, H. (2014). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Wibawa, I. W., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Mediasi Kepuasan Kerja ( Studi Pada PT.Bening Badung-Bali. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Widana, I. W. (2019). Analisis Perilaku Organisasi Dalam Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasi*. Corporate approach: UPP STIM YKPN.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## Lampiran 1 Biodata Peneliti

Nama : Muhammad Agil  
Tempat, Tanggal Lahir : Malili, 10 November 1999  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Bonto Bila Raya  
HP : 082291858107  
Alamat Email : magillansharr@gmail.com



## Riwayat Pendidikan

- SDN 256 DONGI
- SMP 1 NUHA
- SMA 1 NUHA

## Riwayat Organisasi

- Anggota HMM-UNIFA Angkatan 2019
- Ketua Angkatan 2019
- Dewan Pembina Organisasi (DPO) Priode 2023-2024)

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 16 Agustus 2023

Muhammad Agil



## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN****A. Identitas Responden**

1. Nama	
2. Jenis Kelamin	
3. Usia	
4. Karyawan Dibidang	

**B. Pentunjuk Pengisian Kuesioner**

	Bacalah pernyataan atau pernyataan ini dengan baik dan teliti.
	Jawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat anda, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
	Pilih salah satu jawaban yang tersedia pada pertanyaan dan pernyataan dibawah ini.

**C. Berikut Pilihan Jawaban dan Skor Penilaiannya**

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup Setuju

2 = Tidak Setuju

1= Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PETANYAAN/PENYATAAN

### 1. Variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ )

NO.	Variabel kualitas kehidupan kerja	SS	S	CS	TS	STS
1.	Sistem imbalan kami mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja.					
2.	Saya merasa suhu ruangan di tempat saya bekerja sudah cukup baik.					
3.	Kami sedang dalam proses restrukturasi untuk mempercepat proses pelayanan kepada pemilik kendaraan dan meningkatkan pengumpulan pajak.					

### 2. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

NO.	Variabel Budaya Organisasi	SS	S	CS	TS	STS
1.	Perusahaan mendorong pegawai melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan.					
2.	Perusahaan mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
3.	Perusahaan mendorong pegawai terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Pegawai berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.					
5.	Pegawai lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.					
6.	Pegawai didorong untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
7.	Pegawai merasa nyaman dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini.					

### 3. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

NO.	Variabel Komitmen Organisasi	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya sangat mencintai pekerjaan saya di perusahaan ini dan merasa sangat terhubung dengan nilai-nilai dan budaya organisasi.					
2.	Merasa bahwa saya memiliki kewajiban praktis untuk tetap bekerja di kantor Samsat karena kehilangan manfaat finansial yang akan saya hadapi jika saya pindah atau berhenti.					
3.	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja karena organisasi telah memberikan layanan penting kepada masyarakat.					

#### 1. Data Output excel dan SPSS

##### a. Deskriptif Responden

##### Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	50	57%
Perempuan	37	43%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

##### Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-25	2	2%
26-30	28	32%
31-35	25	29%
36-40	17	20%
41-45	15	17%
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

## b. Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1.1	87	3.00	5.00	4.5517	.52293
X1.2	87	2.00	5.00	4.2874	.66312
X1.3	87	1.00	5.00	3.4023	1.48996
Valid N (listwise)	87				

## c. Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X2.1	87	3.00	5.00	4.5172	.54692
X2.2	87	2.00	5.00	4.3448	.72861
X2.3	87	2.00	5.00	4.3563	.62834
X2.4	87	1.00	5.00	4.4368	.75792
X2.5	87	1.00	5.00	4.4598	.75951
X2.6	87	1.00	5.00	4.3563	.76214
X2.7	87	1.00	5.00	4.2184	.98152
Valid N (listwise)	87				

## d. Validitas Variabel Komitmen Organisasi

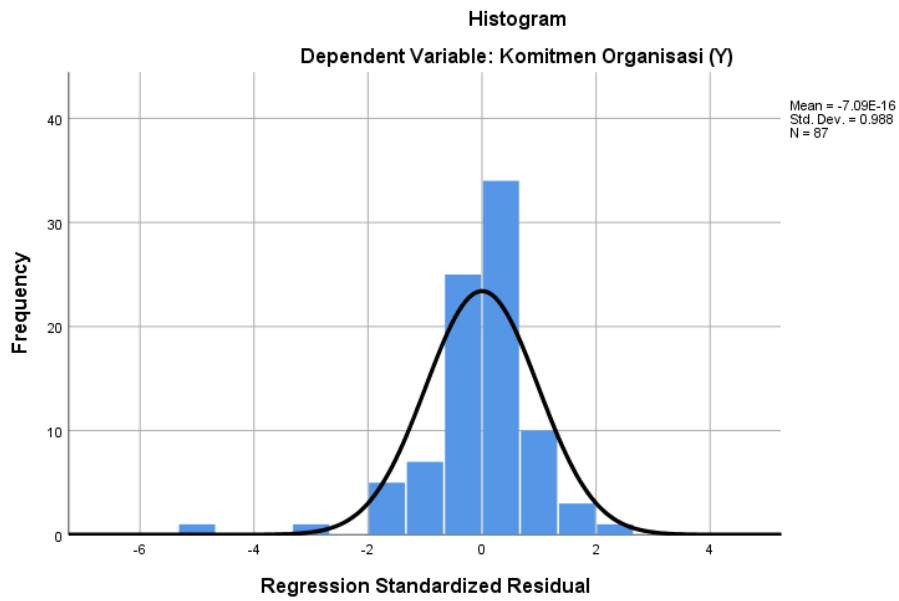
**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Y1.1	87	1.00	5.00	4.4023	.76947
Y1.2	87	2.00	5.00	4.2069	.63131
Y1.3	87	1.00	5.00	4.2529	.97906
Valid N (listwise)	87				

## e. Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas kehidupan Kerja	<b>0.740</b>	<b>Reliabel</b>
Budaya Organisasi	<b>0.745</b>	<b>Reliabel</b>
Komitmen Organisasi	<b>0.808</b>	<b>Reliabel</b>

## f. Uji Normalitas

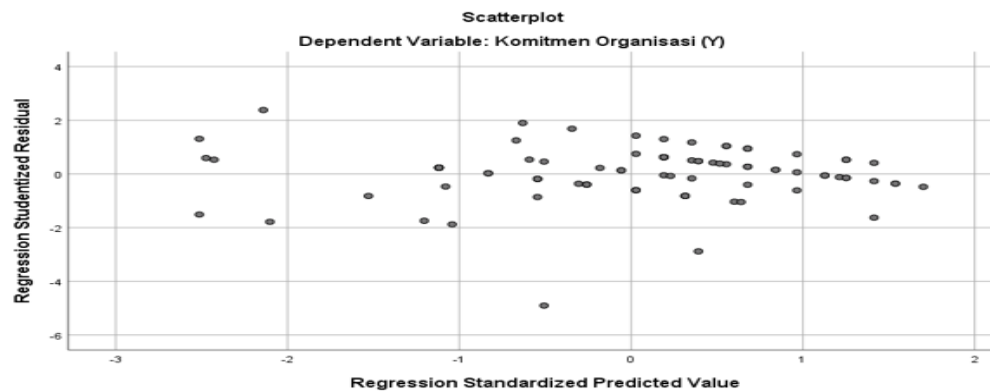


## g. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.209	1.756		.688	.493		
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.176	.086	.186	2.038	.045	.936	1.069
	Budaya Organisasi (X2)	.310	.055	.514	5.634	.000	.936	1.069

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

## h. Uji Heteroskedastisitas



## i. Uji Analisa Data

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.347	.331	1.50274

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

## j. Uji Parsial (t)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.209	1.756		.688	.493
	TOTALX1	.176	.086	.186	2.038	.045
	TOTALX2	.310	.055	.514	5.634	.000

a. Dependent Variable: TOTALY1

## k. Uji Simultan (f)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.653	2	50.326	22.286	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.692	84	2.258		
	Total	290.345	86			

a. Dependent Variable: TOTALY1

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1



## 2. Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden

No	Identitas Responden				Kualitas Kendiruan Kerja (X1)					Budaya Organisasi (X2)							Komitmen Organisasi (Y)					
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir		X1.1	X1.2	X1.3	Total	rata-rata	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total	rata-rata	Y1	Y2	Y3	Total
1	Laki-Laki	39 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	5	5	4	31	4.286	4	4	4	12	4
2	Perempuan	31 Tahun	S1		5	5	4	14	4.6667	5	4	5	4	5	4	32	4.5714	5	4	5	14	4.6667
3	Perempuan	39 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	5	5	5	5	33	4.7143	4	4	4	12	4
4	Perempuan	38 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	5	5	5	5	5	34	4.8571	4	4	4	12	4
5	Perempuan	43 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	5	5	4	31	4.4286	4	4	4	12	4
6	Perempuan	42 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	5	5	4	4	30	4.2857	4	4	4	12	4
7	Perempuan	39 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	5	4	4	29	4.1429	4	4	4	12	4
8	Laki-Laki	42 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	5	5	5	5	33	4.7143	4	4	4	12	4
9	Laki-Laki	39 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	4	5	4	29	4.1429	4	4	4	12	4
10	Laki-Laki	44 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	5	4	4	5	30	4.2857	4	4	4	12	4
11	Laki-Laki	40 Tahun	S1		5	5	4	14	4.6667	5	5	4	5	4	5	32	4.5714	5	4	5	14	4.6667
12	Perempuan	42 Tahun	S1		5	5	1	11	3.6667	5	5	4	5	4	5	32	4.5714	5	4	5	14	4.6667
13	Perempuan	38 Tahun	S1		5	5	1	11	3.6667	5	5	4	5	5	4	32	4.5714	5	4	5	14	4.6667
14	Perempuan	40 Tahun	S1		5	5	1	11	3.6667	5	5	4	5	4	5	32	4.5714	5	4	5	14	4.6667
15	Laki-Laki	42 Tahun	S1		5	5	1	11	3.6667	5	5	4	5	5	4	33	4.7143	5	4	5	14	4.6667
16	Perempuan	39 Tahun	S1		5	5	1	11	3.6667	5	5	4	5	5	4	32	4.5714	5	5	5	15	5
17	Perempuan	41 Tahun	S1		5	5	1	11	3.6667	5	5	4	5	5	4	32	4.5714	5	3	5	13	4.33333
18	Laki-Laki	40 Tahun	S1		5	5	1	11	3.6667	5	5	4	5	5	4	32	4.5714	5	4	5	14	4.6667
19	Laki-Laki	44 Tahun	S1		5	5	1	11	3.6667	5	5	4	5	4	5	32	4.5714	5	4	5	14	4.6667
20	Laki-Laki	44 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	12	4
21	Laki-Laki	37 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	12	4
22	Perempuan	45 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	12	4
23	Perempuan	41 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	12	4
24	Perempuan	41 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	12	4
25	Laki-Laki	40 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	12	4
26	Laki-Laki	30 Tahun	S1		4	4	2	10	3.3333	5	5	4	4	5	5	32	4.5714	5	5	5	15	5
27	Laki-Laki	30 Tahun	S1		5	5	4	14	4.6667	5	5	4	4	5	5	32	4.5714	5	5	5	15	5
28	Laki-Laki	32 Tahun	S1		5	5	4	14	4.6667	5	5	4	5	5	5	34	4.8571	5	5	5	15	5
29	Perempuan	31 Tahun	S1		5	4	5	14	4.6667	4	5	4	5	4	5	31	4.4286	5	4	5	14	4.6667
30	Laki-Laki	31 Tahun	S1		5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	14	4.6667



63	Laki-Laki	40Tahun	\$1	5	4	5	14	4,6667	4	3	4	4	3	4	2	1	21	3	5	4	2	11	3,66667
64	Laki-Laki	35Tahun	\$1	4	3	2	9	3	5	4	3	4	3	4	4	1	24	3,4286	5	3	3	11	3,66667
65	Laki-Laki	32Tahun	\$1	5	4	5	14	4,6667	4	3	2	4	5	3	5	5	26	3,7143	3	4	2	9	3
66	Perempuan	26Tahun	\$1	5	5	4	14	4,6667	3	4	5	5	5	4	5	31	4,4286	2	3	4	9	3	
67	Laki-Laki	29Tahun	\$1	4	4	4	12	4	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	14	4,66667	
68	Laki-Laki	30Tahun	\$1	5	4	5	14	4,6667	5	5	5	5	5	4	5	34	4,8571	5	5	5	15	5	
69	Laki-Laki	32Tahun	\$1	5	4	4	13	4,3333	4	4	4	4	5	4	4	29	4,1429	5	5	5	15	5	
70	Laki-Laki	29Tahun	\$1	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	5	5	34	4,8571	4	4	4	12	4	
71	Perempuan	27Tahun	\$1	4	4	4	12	4	5	5	5	4	4	4	5	32	4,5714	4	4	5	13	4,33333	
72	Perempuan	28Tahun	\$1	5	5	5	15	5	5	5	4	5	5	4	5	33	4,7143	4	5	5	14	4,66667	
73	Laki-Laki	23Tahun	\$1	5	4	5	14	4,6667	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	14	4,66667	
74	Laki-Laki	32Tahun	\$1	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	5	5	34	4,8571	5	4	5	14	4,66667	
75	Laki-Laki	31Tahun	\$1	5	4	5	14	4,6667	5	4	5	5	5	5	5	33	4,7143	4	4	5	13	4,33333	
76	Laki-Laki	29Tahun	\$1	4	5	5	14	4,6667	5	5	4	4	5	5	5	33	4,7143	5	5	5	15	5	
77	Laki-Laki	31Tahun	\$1	4	5	5	14	4,6667	4	4	4	4	5	4	5	31	4,4286	5	5	4	14	4,66667	
78	Laki-Laki	30Tahun	\$1	5	4	5	14	4,6667	5	5	5	5	4	5	5	34	4,8571	5	5	4	14	4,66667	
79	Perempuan	30Tahun	\$1	5	5	5	15	5	4	4	5	4	5	5	5	27	4,5	4	4	5	13	4,33333	
80	Laki-Laki	34Tahun	\$1	4	4	5	13	4,3333	4	5	3	4	5	4	3	28	4	5	5	5	15	5	
81	Perempuan	27Tahun	\$1	5	3	4	12	4	5	4	5	5	4	4	5	33	4,7143	4	4	4	12	4	
82	Laki-Laki	33Tahun	\$1	5	4	3	12	4	5	4	5	4	3	5	3	29	4,1429	5	3	5	13	4,33333	
83	Perempuan	27Tahun	\$1	4	5	4	13	4,3333	3	4	5	4	5	5	4	30	4,2857	4	5	4	13	4,33333	
84	Perempuan	29Tahun	\$1	5	5	5	15	5	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	3	12	4	
85	Laki-Laki	35Tahun	\$1	4	4	3	11	3,6667	4	4	4	4	4	3	5	29	4,1429	5	5	4	14	4,66667	
86	Perempuan	26Tahun	\$1	5	4	5	14	4,6667	4	4	4	5	4	3	5	29	4,1429	4	4	5	13	4,33333	
87	Laki-Laki	32Tahun	\$1	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	4	4	32	4,5714	5	4	5	14	4,66667	