

**BAB IV**  
**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

**4.1.1. Gambaran Umum Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang**

**1. Profile Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang**

Nama Instansi : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

Alamat : Jl. Pemuda No. 175 Semarang 50231

No Telephone : 024 – 3584080

Fax : 024 – 3584081

Email : [disbudpar@semarangkota.go.id](mailto:disbudpar@semarangkota.go.id)

[disbudparkotasemarang@yahoo.com](mailto:disbudparkotasemarang@yahoo.com)

[disbudparkotasemarang@gmail.com](mailto:disbudparkotasemarang@gmail.com)

**2. Visi, Misi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang**

**a. VISI:**

“Semarang Kota Perdagangan dan Jasa yang Hebat Menuju Masyarakat Semakin Sejahtera”.

**b. Misi**

- 1) Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berbudaya dan berkualitas.
- 2) Mewujudkan Pemerintahan yang semakin handal untuk meningkatkan pelayanan publik.
- 3) Mewujudkan kota metropolitan yang dinamis dan berwawasan lingkungan.
- 4) Memperkuat ekonomi kerakyatan berbasis keunggulan lokal dan membangun iklim usaha yang kondusif.

**c. Tugas Pokok dan Fungsi:**

## 1) Tugas Pokok

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

## 2) Fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 menyelenggarakan fungsi :

- a) perumusan kebijakan Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisata, dan Bidang Kebudayaan;
- b) perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota;
- c) Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisata, Bidang Kebudayaan, dan UPTD;
- d) penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya;
- e) Penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;
- f) penyelenggaraan kerjasama Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisata, dan Bidang Kebudayaan;
- g) Penyelenggaraan kesekretariatan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata;
- h) Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisata, Bidang Kebudayaan, dan UPTD;
- i) Penyelenggaraan penilaian kinerja Pegawai;

- j) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan Bidang Kesenian, Bidang Pemasaran, Bidang Industri Pariwisata, Bidang Kelembagaan Kepariwisata, Bidang Kebudayaan, dan UPTD;
- k) Penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Semarang yang berjumlah 80 pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Semarang yang berjumlah 80 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Data responden diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner *online* berupa google formulir kepada seluruh responden. Di bawah ini akan dijelaskan oleh peneliti mengenai karakteristik karyawan yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
Usia	21 – 30	0	3	3
	31 – 40	11	19	30
	41 – 50	17	11	28
	> 50	14	5	19
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>80</b>
Pendidikan	SMA	13	3	16
	Diploma	6	7	13
	S1	21	23	44
	S2	2	5	7
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>80</b>
Masa Kerja	0-10	8	18	26
	11-20	17	13	30
	21-30	14	6	20
	>30	3	1	4
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>80</b>

Sumber: Data diolah, 2020.

Data diatas menunjukkan tanggapan responden bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan kelamin pria dengan rentang usia 41-50 tahun. Dari data diatas juga dapat diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan sarjana dan sudah bekerja 11 sampai 20 tahun.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah sebuah analisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul dari tanggapan responden tanpa membuat kesimpulan secara umum atau generalisasi. Peneliti hanya mendeskripsikan atau menjelaskan tanggapan responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian. Tanggapan responden terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

#### 4.2.1.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2014). Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Analisis deskriptif tanggapan terhadap variabel komitmen organisasi (X) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi

Dimensi		SS	S	N	TS	ST	Jml	Mea n	Kategor i
		5	4	3	2	1			
<b>Komitmen Afektif</b>									
Saya terikat secara emosional	F	12	34	33	1	0	80	3,71	Tinggi
	Sko r	60	136	99	2	0	297		
	F	9	28	35	8	0	80		

Saya memiliki nilai-nilai pribadi sesuai dengan organisasi	Sko r	45	112	105	16	0	278		
Saya memiliki Visi dan misi organisasi sesuai dengan kepribadian	F	10	33	37	0	0	80	3,66	Tinggi
	Sko r	50	132	111	0	0	293		
Saya merasa seperti bagian keluarga organisasi	F	12	20	44	4	0	80	3,50	Tinggi
	Sko r	60	80	132	8	0	280		
Lingkungan pekerjaan saya seperti dalam keluarga	F	12	32	36	0	0	80	3,70	Tinggi
	Sko r	60	128	108	0	0	296		
Nilai-nilai organisasi saya sesuai dengan ikatan keluarga	F	11	21	48	0	0	80	3,54	Tinggi
	Sko r	55	84	144	0	0	283		
Saya memiliki rasa kuat dengan organisasi	F	11	30	39	1	0	80	3,65	Tinggi
	Sko r	55	120	117	2	0	294		
Saya memiliki ikatan kuat dengan nilai-nilai organisasi	F	13	32	35	0	0	80	3,73	Tinggi
	Sko r	65	128	105	0	0	298		
Lingkungan kerja saya menciptakan ikatan rasa yang kuat	F	22	54	4	0	0	80	4,23	Sangat Tinggi
	Sko r	110	216	12	0	0	338		
Saya memiliki ikatan perasaan dengan organisasi	F	13	26	41	0	0	80	3,65	Tinggi
	Sko r	65	104	123	0	0	292		
Saya selalu terlibat dalam kegiatan organisasi	F	10	33	37	0	0	80	3,66	Tinggi
	Sko r	50	132	111	0	0	293		
Saya memiliki perasaan terikat dengan organisasi	F	21	41	18	0	0	80	4,04	Sangat Tinggi
	Sko r	105	164	54	0	0	323		
Organisasi memiliki arti penting bagi kehidupan	F	24	54	2	0	0	80	4,28	Sangat Tinggi
	Sko r	120	216	6	0	0	342		
Nilai-nilai organisasi mampu memberikan pengembangan diri	F	8	26	46	0	0	80	3,53	Tinggi
	Sko r	40	104	138	0	0	282		
Lingkungan organisasi saya membentuk kepribadian yang baik	F	12	35	33	0	0	80	3,74	Tinggi
	Sko r	60	140	99	0	0	299		
	Rata-Rata Nilai Skor							3,74	Tinggi
<b>Komitmen Normatif</b>									
Saya memiliki tanggung jawab untuk terus bekerja pada organisasi	F	10	33	37	0	0	80	3,66	Tinggi
	Sko r	50	132	111	0	0	293		
Organisasi merupakan tempat melanjutkan karier	F	21	41	18	0	0	80	4,04	Sangat Tinggi
	Sko r	130	208	66	0	0	404		
Pekerjaan merupakan tanggung jawab untuk diselesaikan	F	24	54	2	0	0	80	4,28	Sangat Tinggi
	Sko r	140	276	9	0	0	425		
	F	8	26	46	0	0	80	3,53	Tinggi

Lingkungan pekerjaan membuat nyaman untuk terus berada di kantor	Sko r	45	140	168	0	0	353		
Rekan kerja membuat nyaman untuk terus berada di kantor	F	10	33	37	0	0	80	3,66	Tinggi
	Sko r	60	168	138	0	0	366		
Suasana pekerjaan membuat nyaman untuk terus berada di kantor	F	21	41	18	0	0	80	4,04	Sangat Tinggi
	Sko r	105	76	9	0	0	190		
Memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan	F	24	54	2	0	0	80	4,28	Sangat Tinggi
	Sko r	120	216	6	0	0	342		
	Rata-Rata Nilai Skor							3,93	Tinggi
<b>Komitmen Kontinuan</b>									
Saya sulit untuk meninggalkan organisasi	F	8	26	46	0	0	80	3,53	Tinggi
	Sko r	40	104	138	0	0	282		
Saya merasa terganggu apabila meninggalkan organisasi	F	11	21	48	0	0	80	3,54	Tinggi
	Sko r	55	84	144	0	0	283		
Saya tetap bekerja pada organisasi dibandingkan keinginan untuk tidak bekerja	F	9	35	36	0	0	80	3,66	Tinggi
	Sko r	45	140	108	0	0	293		
Saya mempertimbangan konsekuensinya apabila meninggalkan organisasi	F	13	32	35	0	0	80	3,73	Tinggi
	Sko r	65	128	105	0	0	298		
Sulitnya alternatif tempat kerja lain yang tersedia	F	22	54	4	0	0	80	4,23	Sangat Tinggi
	Sko r	110	216	12	0	0	338		
Karier pekerjaan saya ada di organisasi	F	11	28	41	0	0	80	3,63	Tinggi
	Sko r	55	112	123	0	0	290		
Saya mengakhiri karier pekerjaan di organisasi	F	10	33	37	0	0	80	3,66	Tinggi
	Sko r	50	132	111	0	0	293		
Pekerjaan membuat saya bertahan untuk tetap bekerja	F	13	20	45	2	0	80	3,55	Tinggi
	Sko r	65	80	135	4	0	284		
	Rata-Rata Nilai Skor							3,69	Tinggi
Rata-rata skor								3,79	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.3 adalah tabel tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi. Dari tanggapan responden diatas diperoleh hasil nilai variabel komitmen organisasi dikategorikan memiliki tanggapan atau respon yang tinggi. Rata-rata skor variabel komitmen organisasi memiliki nilai dengan kategori tinggi artinya adalah komitmen



organisasi yang dimiliki pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dalam kategori tinggi. Tinggi disini artinya yaitu pegawai merasa adanya komitmen afektif, normatif, kontinuanse dalam dirinya atau pegawai merasa bahwa terikat secara emosional terhadap organisasi, memiliki nilai-nilai pribadi dengan organisasi, visi dan misi sesuai dengan pribadi, seperti bagian dari keluarga organisasi, lingkungan pekerjaan seperti dalam keluarga, memiliki rasa kuat dengan organisasi, memiliki ikatan kuat dengan organisasi, selalu terlibat dengan organisasi, organisasi memiliki arti penting bagi kehidupan, lingkungan organisasi membentuk kepribadian yang baik, memiliki tanggung jawab yang terus bekerja pada organisasi, merasa bahwa organisasi merupakan tempat melanjutkan karier, pekerjaan merupakan tanggung jawab untuk di selesaikan, lingkungan pekerjaan membuat nyaman untuk terus berada di kantor, rekan kerja membuat nyaman untuk terus berada di kantor, suasana pekerjaan membuat nyaman, sulit meninggalkan organisasi, pekerjaan membuat saya bertahan untuk tetap bekerja

#### 4.2.1.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pencapaian seorang pegawai atas hasil pekerjaan yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, manajemen pekerjaan dan juga karakteristik perilaku (Sedarmayanti, 2019). Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil perhitungan analisis deskriptif tanggapan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Indikator		SS	S	N	TS	STS	Jml	Mean	Kategori
		5	4	3	2	1			
<b>Kualitas</b>									
Saya mampu menjaga ketepatan hasil pekerjaan	F	12	56	12	0	0	80	4,00	Sangat Tinggi
	Skor	75	272	51	0	0	398		
Saya mampu menjaga ketelitian hasil pekerjaan	F	36	33	11	0	0	80	4,31	Sangat Tinggi
	Skor	220	164	45	0	0	429		

Saya mampu menjaga kebersihan hasil pekerjaan	F	24	54	2	0	0	80	4,28	Sangat Tinggi
	Skor	140	276	9	0	0	425		
Rata-Rata Nilai Skor								4,20	Sangat Tinggi
<b>Kuantitas</b>									
Saya mampu memenuhi kuantitas hasil pekerjaan	F	13	28	39	0	0	80	3,68	Tinggi
	Skor	75	148	144	0	0	367		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi	F	9	33	38	0	0	80	3,64	Tinggi
	Skor	70	164	135	0	0	369		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	F	9	29	40	2	0	80	3,56	Tinggi
	Skor	55	140	156	4	0	355		
Rata-Rata Nilai Skor								3,63	Tinggi
<b>Kemandirian</b>									
Saya mampu melaksanakan peraturan organisasi	F	10	33	37	0	0	80	3,66	Tinggi
	Skor	60	132	111	0	0	303		
Saya mampu mengimplementasikan peraturan dalam menjalankan pekerjaan	F	13	20	45	2	0	80	3,55	Tinggi
	Skor	80	104	159	10	0	353		
Saya melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi organisasi	F	11	21	48	0	0	80	3,54	Tinggi
	Skor	70	104	180	0	0	354		
Rata-Rata Nilai Skor								3,58	Tinggi
<b>Efektifitas</b>									
Saya mampu berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan	F	9	35	36	0	0	80	3,66	Tinggi
	Skor	55	180	132	0	0	367		
Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain	F	12	56	12	0	0	80	4,00	Tinggi
	Skor	75	272	51	0	0	398		
Saya mampu berkomunikasi dengan pegawai lain	F	36	33	11	0	0	80	4,31	Sangat Tinggi
	Skor	220	164	45	0	0	429		
Rata-Rata Nilai Skor								3,99	Tinggi
<b>Ketepatan Waktu</b>									
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di berikan	F	24	54	2	0	0	80	4,28	Sangat Tinggi
	Skor	140	276	9	0	0	425		
Saya menggunakan waktu yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan	F	13	28	39	0	0	80	3,68	Tinggi
	Skor	75	148	144	0	0	367		
Ketepatan waktu menjadikan acuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	F	9	33	38	0	0	80	3,64	Tinggi
	Skor	70	164	135	0	0	369		
Rata-Rata Nilai Skor								3,87	Tinggi
Rata-rata skor								3,85	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2020



Tabel 4.4 adalah tabel tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai. Dari tanggapan responden diatas diperoleh hasil nilai variabel kinerja pegawai dikategorikan memiliki tanggapan atau respon yang sedang dan tinggi. Rata-rata skor variabel kinerja pegawai memiliki nilai dengan kategori tinggi artinya adalah kinerja pegawai yang dimiliki pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dalam kategori tinggi. Tinggi artinya yaitu pegawai merasakan memiliki kualitas, kuantitas, kemandirian, efektifitas, ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan atau pegawai merasakan dapat menjaga ketepatan hasil kerja, menjaga ketelitian hasil pekerjaan, kebersihan hasil pekerjaan, memenuhi kuantitas hasil pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, melaksanakan peraturan organisasi, mengimplementasikan peraturan, berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan, mampu berkomunikasi dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

#### 4.2.2. Persamaan Regresi

Hasil persamaan regresi yang dilakukan antara komitmen organisasi (X) terhadap kinerja Pegawai (Y) melalui pengolahan spss dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Hasil Pengujian Persamaan Regresi

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	5.353	2.405		2.226	.029
Komitmen Organisasi (X)	.464	.021	.928	21.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau  $\beta = 0,928$ , sehingga dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + e$$

Sehingga :

$$Y = 5,353 + 0,928X + e$$

Hal ini dapat diartikan bahwa koefisien regresi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,928 (positif). Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

### 4.2.3. Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1. Uji Hipotesis (Uji t Test)

Hasil uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 4. 6**

Hasil Pengujian Persamaan Regresi

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	5.353	2.405		2.226	.029
Komitmen Organisasi (X)	.464	.021	.928	21.965	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pengujian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel 4.6 di atas diperoleh nilai t hitung dari pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar

$21,965 > t \text{ tabel} = 1,660$  ( $df = n - k - 1 = 100 - 1 - 1 = 98$ ,  $\alpha = 0,05$ ) dengan angka signifikansi  $= 0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

#### 4.3. Pembahasan

Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Semarang dikategorikan tinggi. Dapat dikatakan karyawan Disbudpar memiliki keterikatan dengan kantor, serta dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata tinggi.

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif ( $\beta = 0,928$ ) dan signifikan ( $\text{sig.} 0,00$ ) terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Komitmen organisasi, berarti pelekatan emosi pegawai pada, identifikasi pegawai dengan, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014). Komitmen organisasi (*organizational commitment*) didefinisikan oleh Allen dan Meyer dalam Kreitner dan Kinicki (2014) sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang saya lakukan replikasi oleh Octavia dan Susanty (2016), Nadapdap K (2017), Ranty Sapitri (2016) Ginanjar H dan Berliana B. (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.