

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Instansi

Merupakan kantor Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub daerah Kota Probolinggo, provinsi Jawa Timur. Dishub Kota Probolinggo memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kota Probolinggo, Jawa Timur. Yang terletak di Jalan Suroyo No. 17, Tisnonegaran, Kanigaran, Tisnonegaran, Kanigaran, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67211, Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Probolinggo

Dinas Perhubungan Kota Probolinggo dalam kurun waktu 2019– 2024 mengikuti Visi Walikota Probolinggo :

“Membangun bersama rakyat untuk kota probolinggo yang lebih baik, berkeadilan, sejahtera, transparan, aman, dan berkelanjutan”.

Untuk mewujudkan visi, Dinas Perhubungan Kota Probolinggo di Masa mendatang ditetapkan misi ke 3 dalam RPJMD 2019-2024 yaitu :

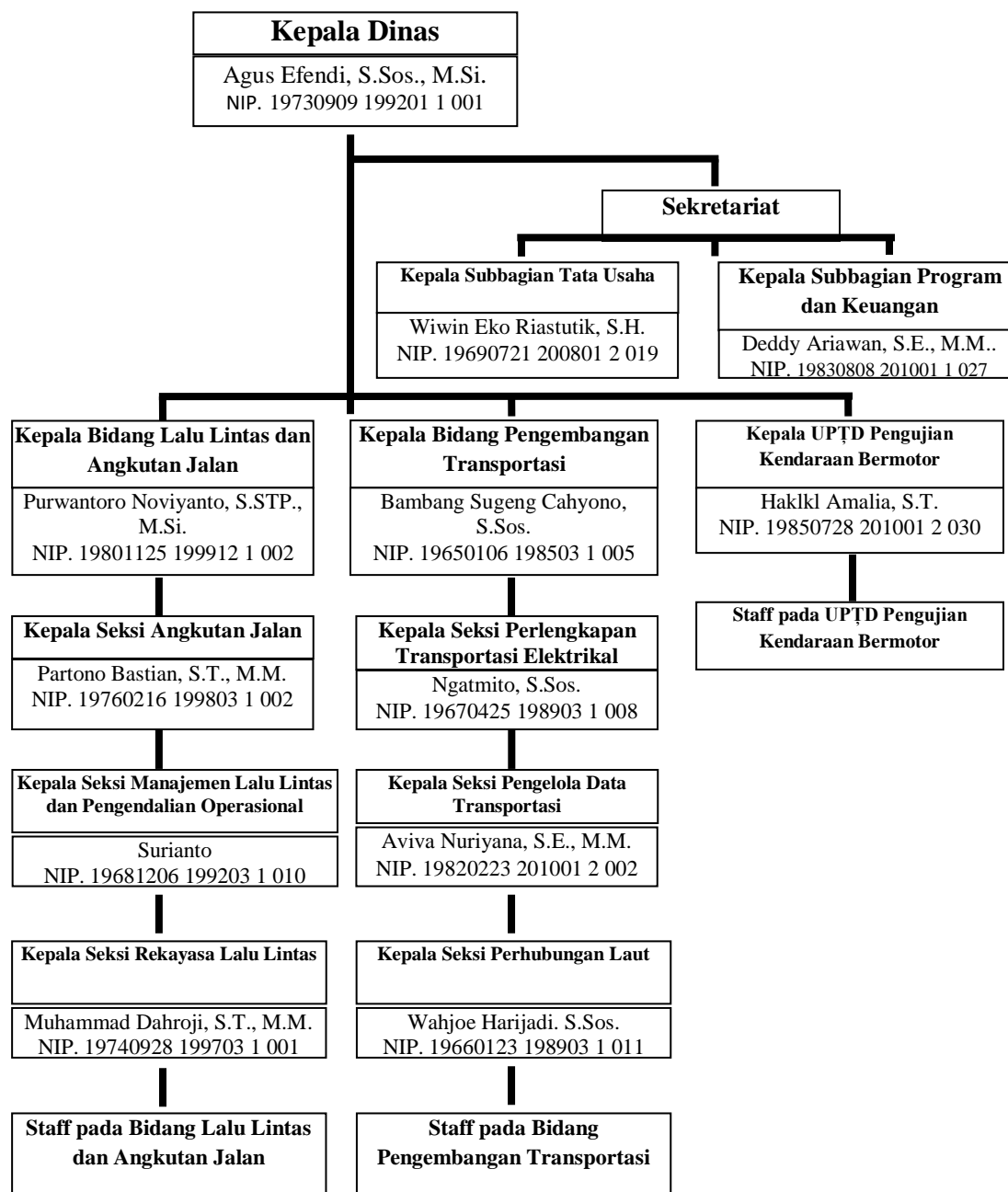
“ Infrastruktur dan Lingkungan Hidup yang Berkelanjutan “

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Probolinggo

Sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 95 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Daerah Kota Probolinggo dipimpin oleh Kepala Dinas, yang membawahi :

1. Sekretariat, terdiri atas Sub Bagian Tata Usaha, Sub Bagian Program dan Keuangan.
2. Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yang terdiri atas Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional, Seksi Rekayasa Lalu Lintas, dan Seksi Angkutan Jalan.
3. Bidang Pengembangan Transportasi terdiri atas Seksi Pengelola Data Transportasi, Seksi Perlengkapan Transportasi Elektrikal dan Seksi Perhubungan Laut.
4. Unit Pelaksana Teknis Pengujian Kendaraan Bermotor.

Gambar 2
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
Dinas Perhubungan Kota Probolinggo



4.1.4 Data Pegawai

Tabel 2
Daftar Nama Pegawai Negeri Sipil di
Dinas Perhubungan Kota Probolinggo

NO	NAMA	NIP	Jabatan
1	AGUS EFENDI, S.Sos., M.Si.	19730909 199201 1 001	Kepala Dinas
2	PURWANTORO NOVIYANTO, S.STP., M.Si.	19801125 199912 1 002	Kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
3	BAMBANG SUGENG CAHYONO, S.Sos.	19650106 198503 1 005	Kepala Bidang Pengembangan Transportasi
4	NGATMITO, S.Sos.	19670425 198903 1 008	Kepala Seksi Perlengkapan Transportasi Elektrikal pada Bidang Pengembangan Transportasi
5	PARTONO BASTIAN, S.T., M.M.	19760216 199803 1 002	Kepala Seksi Angkutan Jalan pada Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
6	WIWIN EKO RIASTUTIK, S.H.	19690721 200801 2 019	Kepala Subbagian Tata Usaha pada Sekretariat
7	DEDDY ARIAWAN, S.E., M.M.	19830808 201001 1 027	Kepala Subbagian Program dan Keuangan pada Sekretariat
8	SURIANTO	19681206 199203 1 010	Kepala Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
9	AVIVA NURIYANA, S.E., M.M.	19820223 201001 2 002	Kepala Seksi Pengelola Data Transportasi pada Bidang Pengembangan Transportasi
10	HAKIKI AMALIA, S.T.	19850728 201001 2 030	Kepala UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor
11	MUHAMMAD DAHROJI, S.T., M.M.	19740928 199703 1 001	Kepala Seksi Rekayasa Lalu Lintas pada Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
12	WAHJOE HARIJADI. S.Sos.	19660123 198903 1 011	Kepala Seksi Perhubungan Laut pada Bidang Pengembangan Transportasi
13	BIBIT WIDIJANTO, A.Ma.Pk.B.	19680825 199111 1 001	Penguji Kendaraan Bermotor Penyelia pada UPTD. Pengujian Kendaraan Bermotor
14	EKO PRASETYO. A.Md.	19870309 201001 1 009	Penguji Kendaraan Bermotor Pelaksana Lanjutan pada UPTD. Pengujian Kendaraan Bermotor
15	NUR LINA FITHRIA, A.Md.	19830729 201001 2 015	Penguji Kendaraan Bermotor Pelaksana Lanjutan pada UPTD. Pengujian Kendaraan Bermotor

16	AHMAD FAISOL	19720330 200701 1 011	Penguji Kendaraan Bermotor Pelaksana Lanjutan pada UPTD. Pengujian Kendaraan Bermotor
17	LUKMAN HAKIM, A.Ma.	19880620 201001 1 004	Penguji Kendaraan Bermotor Pelaksana Lanjutan pada UPTD. Pengujian Kendaraan Bermotor
18	ANGGER AMUKTI GUPRAMIKA. A.Ma.	19880410 201001 1 006	Penguji Kendaraan Bermotor Pelaksana Lanjutan pada UPTD. Pengujian Kendaraan Bermotor
19	KILI ANIK, S.Kom.	19820901 201001 2 017	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan pada Subbaglan program dan Keuangan
20	YUNI EKAWATI. S.Kom.	19760603 201101 2 004	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan pada Subbaglan program dan Keuangan
21	SURATUN	19690411 200701 2 020	Pengelola Data Jaringan Transportasi Jalan pada Seksi Angkutan Jalan Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
22	ACHMAO GHOZI	19670828 200701 1 022	Pengelola Pengujian Kendaraan pada UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor
23	ADI PURWANTO	19701030 200701 1 020	Pengelola Kepegawaian pada Subbagian Tata Usaha
24	FARID MUSTOFA	19710814 200701 1 015	Pengelola Pengawasan LLAJ pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan
25	ROCHIM WIJAYA	19720422 200701 1 012	Pengelola Pengawasan LLAJ pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan
26	TJAHYA ADI WIJAYA	19731107 200701 1 010	Pengelola Perparkiran pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
27	MAHFUDI	19771224 200701 1 007	Teknisi Listrik dan Jaringan pada Seksi Perlengkapan Transportasi Elektrikal Bidang Pengembangan Transportasi
28	SYAIFUR ROCHMAN	19830220 200801 1 012	Teknisi Listrik dan Jaringan pada Seksi Perlengkapan Transportasi Elektrikal Bidang Pengembangan Transportasi Dinas Perhubungan
29	AHMAD FATONI	19790107 200801 1 004	Pengelola Pengujian Kendaraan pada UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor
30	SUKISNO	19640307 200801 1 004	Pengelola Pengawasan LLAJ pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan

31	UNTARININGSIH WIDORINI	19810610 200901 2 004	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan pada Subbaglan Program dan Keuangan
32	ZAINAL ARIFIN	19701225 200901 1 001	Pengelola Pengawasan LLAJ pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
33	POLAN KISWANDHANA	19820305 200901 1 001	Pengelola Barang Milik Negara pada Subbagian Tata Usaha
34	FIRMAN WAHYUDI	19830620 201001 1 001	Pengelola Pengawasan LLAJ pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
35	BUDIONO	19820110 201001 1 001	Pengelola Keuangan pada Subbaglan Program dan Keuangan
36	AGUS SUPRIYADI	19750818 201001 1 002	Analisis Lalu Lintas pada Seksi Rekayasa Lalu Lintas Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
37	IKE DAMAYANTY	19780111 200801 2 012	Verifikator Keuangan pada Subbagian Program dan Keuangan
38	EKO RUSDIANTO	19810822 201001 1 002	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam pada Subbagian Tata Usaha
39	SRIWANGI	19640402 200701 1 014	Pengelola Pengawasan LLAJ pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
40	BUDIONO	19730119 200701 1 014	Pengelola Pengawasan LLAJ pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
41	EKO IRIANTO	19701022 200701 1 013	Pengelola Pengawasan LLAJ pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
42	TEDDY FIRDAUS HAMID, A.Ma.PKB.	19991003 202102 1 001	Calon Penguji Kendaraan Bermotor Terampil / Pelaksana pada UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor
43	MULYADIONO	19660114 200701 1 014	Pengelola Pengawasan LLAJ pada Seksi Manajemen Lalu Lintas dan Pengendalian Operasional Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan
44	MINARDI	19681202 200701 1 020	Pengadministrasi Pengujian Kendaraan Bermotor pada UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor

4.1.5 Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini berjumlah 44 responden Pegawai Negeri Sipil yang merupakan pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Deskripsi responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan status jabatan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo dapat dilihat pada uraian berikut :

a. Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
Laki-laki	36	82%
Perempuan	8	18%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 82% (36 pegawai) sedangkan perempuan sebanyak 18% (8 pegawai). Hal ini berarti responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 4
Responden berdasarkan Tingkat Umur

Usia	Frekuensi (Konsumen)	Persentase (%)
18-28 Tahun	3	7%
29-35 Tahun	9	20%
36-45 Tahun	18	41%
>46 Tahun	14	32%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-28 tahun sebanyak 7% (3 pegawai), untuk responden yang berusia 29-35 tahun sebanyak 20% (9 pegawai), untuk responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 41% (18 pegawai), sedangkan untuk responden yang berusia >46 tahun sebanyak 32% (14 pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berusia 36-45 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Responden berdasarkan pendidikan

No.	Jenis pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	SMA	25	57%
2	D1-D3	6	14%
3	S1	7	15%
4	S2	6	14%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan jenjang pendidikan, pegawai berpendidikan SMA sebanyak 25 orang atau 57%, Pegawai yang berpendidikan D1-D3 sebanyak 6 orang atau 14%, yang berpendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 15% dan S2 sebanyak 6 orang atau 14% dari total jumlah responden. Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo menunjukkan bahwa jenjang pendidikan terbesar adalah pendidikan SMA.

4.1.6 Penilaian Responden

Rekapitulasi penilaian responden terhadap kuesioner yang diberikan baik keterlibatan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Keterlibatan Kerja (X_1)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel keterlibatan kerja sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 6
Penilaian Responden Terhadap Keterlibatan Kerja (X₁)

No Pernyataan	Frekuensi Responden										Jumlah
	SS	F	S	F	CS	F	KS	F	TS	F	
	5		4		3		2		1		
1	21	48%	19	43%	4	9%	0	0%	0	0	44
2	15	34%	25	56%	4	9%	0	0%	0	0	44
3	25	56%	15	34%	4	9%	0	0%	0	0	44
4	18	41%	17	39%	9	20%	0	0%	0	0	44
5	14	32%	22	50%	8	18%	0	0%	0	0	44
6	14	32%	13	29%	12	27%	5	11%	0	0	44
7	13	30%	15	34%	12	27%	4	9%	0	0	44
8	9	20%	19	43%	12	27%	4	9%	0	0	44
9	10	23%	15	34%	15	34%	4	9%	0	0	44
10	12	27%	26	59%	5	11%	1	2%	0	0	44
11	20	45%	17	39%	6	14%	1	2%	0	0	44
12	20	45%	18	41%	5	11%	1	2%	0	0	44
Jumlah	191		221		96		20		0		528
Persentase	36%		42%		18%		4%		0		100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari Tabel 5 dapat diketahui penilaian dari 44 responden terhadap pernyataan tentang variabel keterlibatan kerja, menunjukkan bahwa 36% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden paling banyak menyatakan setuju, 18% responden menyatakan cukup setuju, 4% responden yang menyatakan kurang setuju, dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden berdasarkan gabungan hasil skor Sangat Setuju dan Setuju yang sejumlah 78%, menunjukkan bahwa pegawai menyatakan keterlibatan kerja di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo sudah sangat baik.

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel kepuasan kerja (X_2), sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 7
Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X_2)

No Pernyataan	Frekuensi Responden										Jumlah
	SS	F	S	F	CS	F	KS	F	TS	F	
	5		4		3		2		1		
1	18	41%	20	45%	6	14%	0	0%	0	0%	44
2	10	23%	27	61%	7	16%	0	0%	0	0%	44
3	17	39%	22	50%	5	11%	0	0%	0	0%	44
4	13	29%	22	50%	8	18%	1	2%	0	0%	44
5	21	48%	13	29%	9	20%	1	2%	0	0%	44
6	7	16%	28	67%	8	18%	1	2%	0	0%	44
7	12	27%	24	54%	7	16%	1	2%	0	0%	44
8	15	34%	22	50%	6	14%	1	2%	0	0%	44
Jumlah	113		178		56		5		0		352
Persentase	32%		51%		16%		1%		0		100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari Tabel dapat diketahui penilaian dari 44 responden terhadap pernyataan tentang variabel Kepuasan Kerja, menunjukkan bahwa 32% responden menyatakan sangat setuju, 51% responden paling banyak menyatakan setuju, 16% responden menyatakan cukup setuju, 1% responden yang menyatakan kurang setuju, dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden berdasarkan gabungan hasil skor Sangat Setuju dan Setuju yang sejumlah 83%, menunjukkan bahwa pegawai menyatakan

kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo sudah sangat baik.

c. Budaya Organisasi (X₃)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel Budaya Organisasi (X₃), sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 8
Penilaian Responden Terhadap Budaya Organisasi (X₃)

No Pernyataan	Frekuensi Responden										Jumlah
	SS	F	S	F	CS	F	KS	F	TS	F	
	5		4		3		2		1		
1	18	41%	21	48%	5	11%	0	0%	0	0%	44
2	17	39%	20	45%	7	16%	0	0%	0	0%	44
3	21	48%	19	43%	4	9%	0	0%	0	0%	44
4	13	29%	28	64%	3	7%	0	0%	0	0%	44
5	18	41%	20	45%	4	9%	2	4%	0	0%	44
6	13	29%	22	50%	5	11%	4	9%	0	0%	44
7	21	48%	17	39%	4	9%	2	4%	0	0%	44
8	14	32%	24	54%	6	14%	0	0%	0	0%	44
9	19	43%	19	43%	6	14%	0	0%	0	0%	44
10	16	36%	24	54%	4	9%	0	0%	0	0%	44
11	19	43%	19	43%	6	14%	0	0%	0	0%	44
12	12	27%	13	29%	17	39%	4	9%	0	0%	44
Jumlah	201		246		65		12		0		528
Persentase	38%		47%		12%		3%		0%		100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari Tabel dapat diketahui penilaian dari 44 responden terhadap pernyataan tentang variabel Budaya Organisasi, menunjukkan bahwa 38% responden menyatakan sangat setuju, 47% responden paling banyak menyatakan setuju, 12% responden menyatakan cukup setuju, 3% responden yang menyatakan kurang setuju, dan 0% responden yang

menyatakan tidak setuju. dari jawaban responden berdasarkan gabungan hasil skor Sangat Setuju dan Setuju yang sejumlah 85%, menunjukkan bahwa pegawai menyatakan Budaya Organisasi di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo sudah sangat baik.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel kinerja pegawai (Y), sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 9
Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	Frekuensi Responden										Jumlah
	SS	F	S	F	CS	F	KS	F	TS	F	
	5		4		3		2		1		
1	25	57%	16	36%	3	7%	0	0%	0	0%	44
2	16	36%	24	54%	4	9%	0	0%	0	0%	44
3	21	48%	21	48%	2	4%	0	0%	0	0%	44
4	9	20%	29	67%	6	14%	0	0%	0	0%	44
5	10	23%	31	70%	3	7%	0	0%	0	0%	44
6	5	11%	37	84%	2	4%	0	0%	0	0%	44
7	3	7%	39	89%	2	4%	0	0%	0	0%	44
8	3	7%	39	89%	2	4%	0	0%	0	0%	44
Jumlah	92		236		24		0		0		352
Persentase	26%		67%		7%		0%		0%		100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Dari Tabel dapat diketahui penilaian dari 44 responden terhadap pernyataan tentang variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa 26% responden menyatakan sangat setuju, 67% responden menyatakan setuju, 7% responden menyatakan cukup setuju, 0% responden yang menyatakan kurang setuju, dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju. Dari

jawaban responden berdasarkan gabungan hasil skor Sangat Setuju dan Setuju yang sejumlah 93%, menunjukkan bahwa pegawai menyatakan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo sudah sangat baik.

4.1.7 Analisis Data

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil *output (corrected item-total correlation)* dengan r tabel dengan df (degree of freedom) = $n-2$, jadi $df = 44-2=42$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Uji validitas ini menggunakan IBM SPSS 22.

Tabel 10

Data hasil uji validitas instrument variabel

Keterlibatan Kerja (X_1)

No. Item	r hitung	r tabel 0,05% (44-2=42)	Keterangan
Variabel Keterlibatan Kerja (X_1)			
1	0,684	0,297	Valid
2	0,685	0,297	Valid
3	0,781	0,297	Valid
4	0,673	0,297	Valid
5	0,692	0,297	Valid
6	0,769	0,297	Valid
7	0,672	0,297	Valid

8	0,705	0,297	Valid
9	0,682	0,297	Valid
10	0,670	0,297	Valid
11	0,524	0,297	Valid
12	0,757	0,297	Valid

Sumber : data primer yang diolah spss,2022

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Keterlibatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada di atas nilai r tabel= 0,297.

Tabel 11
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel
Kepuasan Kerja (X2)

No. Item	r hitung	r tabel 0.05%% (44-2=42)	Keterangan
Variabel Kepuasan Kerja (X2)			
1	0,603	0,297	Valid
2	0,594	0,297	Valid
3	0,728	0,297	Valid
4	0,756	0,297	Valid
5	0,836	0,297	Valid
6	0,829	0,297	Valid
7	0,796	0,297	Valid
8	0,579	0,297	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Kualitas Produk yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada di atas nilai r tabel= 0,297.

Tabel 12

**Data hasil uji validitas instrument variabel
Budaya Organisasi (X₃)**

No. Item	r hitung	r tabel 0,05% (44-2=42)	Keterangan
Variabel Budaya Organisasi (X₃)			
1	0,538	0,297	Valid
2	0,614	0,297	Valid
3	0,619	0,297	Valid
4	0,537	0,297	Valid
5	0,697	0,297	Valid
6	0,522	0,297	Valid
7	0,737	0,297	Valid
8	0,545	0,297	Valid
9	0,689	0,297	Valid
10	0,683	0,297	Valid
11	0,689	0,297	Valid
12	0,565	0,297	Valid

Sumber : data primer yang diolah spss,2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada di atas nilai r tabel= 0,297.

Tabel 13
Data Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel
Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r hitung	r tabel 0,05% (44-2=42)	Keterangan
Variabel Kinerja Pegawai (Y)			
1	0,654	0,297	Valid
2	0,707	0,297	Valid
3	0,696	0,297	Valid
4	0,765	0,297	Valid
5	0,671	0,297	Valid
6	0,676	0,297	Valid
7	0,565	0,297	Valid
8	0,565	0,297	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada di atas nilai r tabel= 0,297.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Cronbach's Alpha. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan penelitian one shot (satu kali). Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $>0,70$. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	Cronbach Alpha	Ketetapan Reliabilitas	keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	12 item	0,896	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	8 item	0,864	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	12 item	0,852	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	8 item	0,811	0,70	Reliabel

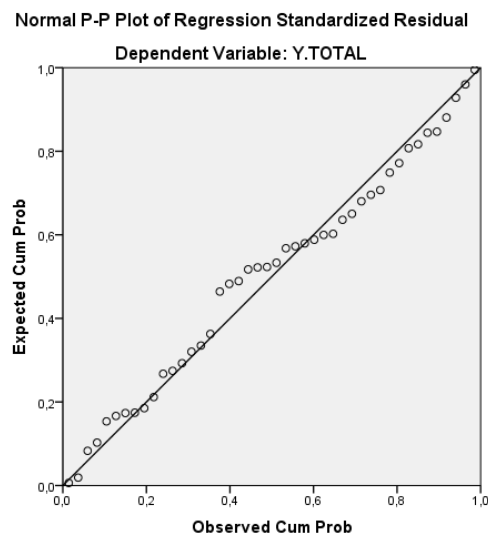
Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten dan dapat dipercaya), karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari ketetapan reliabilitas yaitu 0,70 sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dengan PP-Plot, dimana jika hasil gambar pp-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel berdistribusi normal.



Gambar 3 : Hasil Pengujian PP-Plot

Sumber : Data primer hasil Olahan SPSS 22 Probability

Dari hasil pengujian *Normalitas PP-plot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik masih berada di sekitar mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variable independen memiliki kemiripan antarvariabel independen dalam

suatu model. Jika Variance Inflation factor (VIF) yang dihasilkan diantara 1-10, maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,279	4,280		1,934	,060		
X1.TOTAL	,110	,048	,265	2,284	,028	,977	1,023
X2.TOTAL	,183	,076	,278	2,411	,021	,990	1,010
X3.TOTAL	,270	,060	,523	4,527	,000	,987	1,014

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Pada tabel diatas, hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Keterlibatan Kerja (X1) sebesar 1,023 dan nilai VIF variabel 1,023, nilai VIF variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 1,010 dan nilai VIF variabel 1,010, dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 1,014 dan nilai VIF variabel 1,014. Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser.

Tabel 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,555	2,516		,618	,540
KETERLIBATAN_KERJ A	-,033	,028	-,171	-1,180	,245
KEPUASAN_KERJA	-,073	,045	-,235	-1,632	,110
BUDAYA_ORGANISASI	,078	,035	,321	2,222	,032

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS 22 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 16 hasil uji Heteroskedastisitas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan variabel keterlibatan Kerja sebesar 0,245, variabel kepuasan kerja 0,110, dan variabel budaya organisasi 0,032. Hal tersebut jelas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dengan nilai Abs_Res, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05.

4) Uji Autokolerasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. jika nilai autokorelasi diantara -2 sampai 2

maka tidak terjadi autokorelasi. Jika nilai autokorelasi diantara -2 sampai 2 maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,688 ^a	,474	,435	2,041	1,704

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Dari hasil olahan data diatas, ditemukan nilai durbin Watson 1,704 artinya nilai tersebut masih diantara -2 sampai 2 yang artinya tidak terjadi autokolerasi.

5) Analisis Linier Berganda

Analisis regresi yang memiliki satu variable dependen dan lebih dari satu variable independen, hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficient^b

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,279	4,280		1,934	,060
	X1.TOTAL	,110	,048	,265	2,284	,028
	X2.TOTAL	,183	,076	,278	2,411	,021
	X3.TOTAL	,270	,060	,523	4,527	,000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Sehingga dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 8,279 + 0,110X_1 + 0,183X_2 + 0,270X_3$$

- a. Diketahui nilai konstanta sebesar 8,279 menyatakan jika ada variabel Keterlibatan Kerja (X_1), variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) maka akan diperoleh nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 8,279.
- b. Koefisien Regresi b_1 (Keterlibatan Kerja) = 0,110 yang menyatakan jika ada penambahan persepsi pegawai, kejelasan pegawai, Keterlibatan Kerja akan mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai sebesar 0,110 dengan variabel bebas lainnya berupa Kepuasan Kerja dianggap konsta. Hal ini menunjukkan semakin baik Keterlibatan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Pegawai.
- c. Koefisien Regresi b_2 (Kepuasan Kerja) = 0,183 yang menyatakan jika ada penambahan kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap supervise, dan kepuasan terhadap teman sekerja, Kepuasan Kerja akan memengaruhi tingkat Kinerja Pegawai sebesar 0,183 dengan variabel bebas lainnya berupa Budaya Organisasi dianggap konsta. Hal ini menunjukkan semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Pegawai.

- d. Koefisien Regresi b_3 (Budaya Organisasi) = 0,270 yang menyatakan jika ada penambahan agresif dalam bekerja, berorientasi kepentingan pegawai dan berorientasi hasil yang akan dicapai, budaya Organisasi akan memengaruhi tingkat Kinerja Pegawai sebesar 0,270 dengan variabel bebas lainnya berupa Keterlibatan kerja dianggap konsta, dengan variabel bebas lainnya berupa Kepuasan Kerja dianggap konsta. Hal ini menunjukkan budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.

6) Data Analisis Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan nilai R square sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 18
Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,688 ^a	,474	,435	2,041	1,704

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan table diatas, diketahui besarnya nilai Koefisien Korelasi $R = 0,688$, nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 0,474. Nilai ini diperoleh dari penguadratan koefisien korelasi ($0,688 \times 0,688$). Karena penelitian ini

menggunakan regresi linier berganda, nilai Adjust R Square akan lebih akurat untuk digunakan . nilai koefisien determinasi Adjust R Square sebesar 0,474 hal ini berarti 47,4% variable dependen kinerja Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel independen Keterlibatan Kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan alasan mengapa R rendah atau di bawah 50% adalah bagaimana penelitian itu dilakukan, artinya saat melakukan penelitian didasarkan pada data yg di sebar dalam hal ini kuesioner penelitian yang memiliki penyebaran data acak/random maksudnya adalah setiap individu memiliki pendapatnya masing" sesuai pernyataan yg ada pada kuesioner, sehingga hal tsb yg menyebabkan r square menjadi rendah, namun lain cerita jika data yg disebar sifat linier atau terstruktur maka r square bisa dipastikan memiliki data yg lebih besar bahkan bisa mencapai 100%, tapi sekalipun data itu di bawah 50% penelitian tetap diperbolehkan karena hal tsb bukanlah patokan dari penelitian yg dilakukan.

7) Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, Menggunakan 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat

kebebasan (dk) – $(n-1-k)$ dimana n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variable independen dengan hasil $44-1-3 = 40$ dengan F_{tabel} 2,84. Hasil uji secara simultan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 19
Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,214	3	50,071	12,015	,000 ^b
	Residual	166,695	40	4,167		
	Total	316,909	43			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

1. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$; Tidak ada pengaruh secara signifikan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

$H_a : \beta_i \neq 0$; Ada pengaruh secara signifikan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan F_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 12.015

4. Menentukan F_{tabel}

Dengan menggunakan tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$ df $(n-k-1)$ atau $44-3-1 = 40$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh untuk F_{tabel} adalah 2,84.

5. Menentukan kriteria pengujian:

H_0 diterima bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

6. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($12,015 > 2.84$) (sig. $0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel keterlibatan kerja (X_1) kepuasan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji T (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial, sebagaimana tabel berikut :

Tabel 20

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,279	4,280		1,934	,060
	X1.TOTAL	,110	,048	,265	2,284	,028
	X2.TOTAL	,183	,076	,278	2,411	,021
	X3.TOTAL	,270	,060	,523	4,527	,000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Data Primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22

1. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$; Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

$H_a: \beta_i \neq 0$; Secara parsial ada pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja (X1) kepuasan kerja dan budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo.

2. Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} keterlibatan kerja (X1) yaitu 2,284 , t_{hitung} kepuasan kerja (X2) yaitu 2,411 dan budaya organisasi (X3) yaitu 4,527.

4. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $44-3-1 = 40$ (2,021) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05).

5. Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

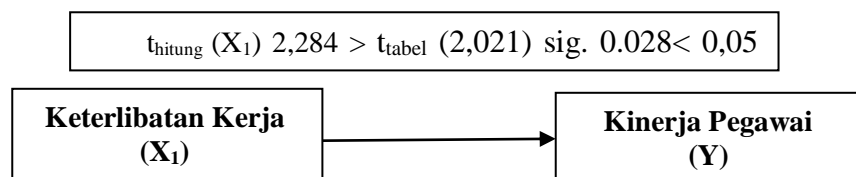
H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

- a) Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,284 \geq 2,021$) (sig. $0,000 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel keterlibatan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
- b) Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,411 \geq 2,021$) (sig. $0,000 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)
- c) Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,527 \geq 2,021$) (sig. $0,000 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

4.2 Pembahasan Dan Hasil Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 4 : Hasil kerangka berpikir dan hipotesis pertama secara parsial
Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai t_{hitung} (X_1) $2,284 > t_{tabel}$ ($2,021$) sig. $0,028 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Keterlibatan kerja di Dinas Perhubungan

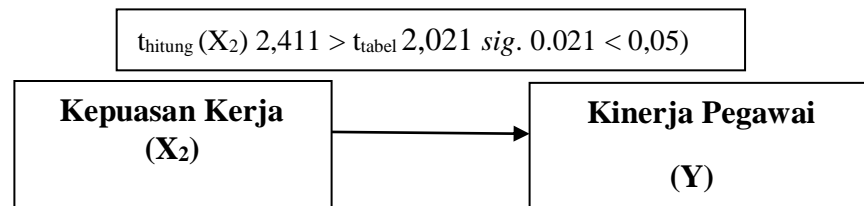
saat ini sudah cukup baik dalam persepsi pegawai, serta keterlibatan kerja dapat menganggap persepsi pegawai perlu dirasakan pada saat bekerja di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Jika pentingnya keterlibatan kerja bekerja secara optimal maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Probolinggo baik, namun sebaliknya jika keterlibatan kerja tidak optimal maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Probolinggo akan tidak optimal.

Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Jurnal oleh Vandy Fahrizal,dkk (2020), hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif. Nilai $t_{hitung} 0,689 < t_{tabel} 0,307$.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Alfine Kakinsale,dkk. (2015) dengan menyatakan hasil penelitian bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai $t_{hitung} 3,877 < t_{tabel} 2,012$ atau signifikan $0,000 < 0,05$.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Abrian Imanuel Kojo,dkk (2015) yang menyatakan dengan hasil sebagai berikut, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 3,435 > t_{tabel} 1,664$ atau signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 5 : Hasil kerangka berfikir dan hipotesis kedua secara parsial
 Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 2,021$ dan $sig. 0.021 < \text{tingkat signifikan } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Kepuasan kerja saat ini sudah baik terhadap pekerjaan dengan teman sekerja maupun atasan.

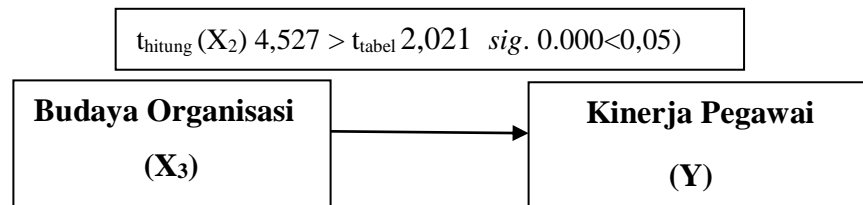
Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Redi Indra Yudha (2018), hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai $t_{hitung} 3,930 > t_{tabel} 1,960$ atau signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Vandy Fahrizal, dkk. (2020) dengan menyatakan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 0,366 < t_{tabel} 0,307$ atau signifikan $0,000 < 0,05$.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) yang menyatakan dengan hasil sebagai berikut, kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 7,945 > t_{tabel} 1,996$ atau signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 6 : Hasil kerangka berfikir dan hipotesis kedua secara parsial
Sumber : Data primer diolah, 2022

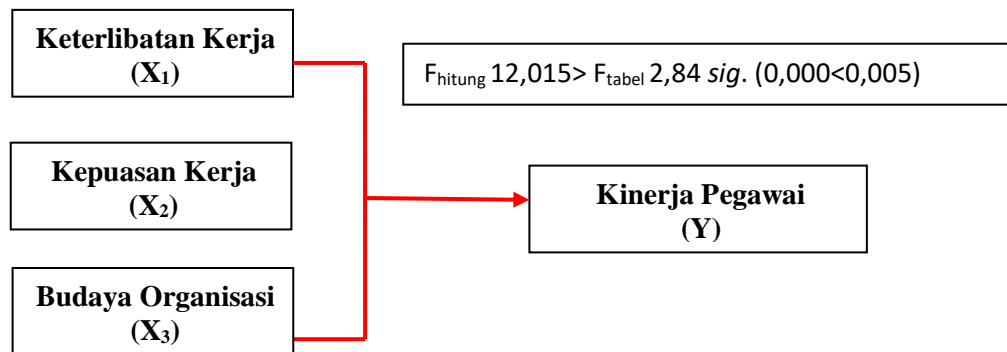
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} 4,527 > t_{tabel} 2,021$ dan $sig. 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Budaya organisasi saat ini sudah baik terhadap mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Redi Indra Yudha (2018), hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai $t_{hitung} 3,387 > t_{tabel} 1,960$ atau signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Enno Aldea Amanda (2017) dengan menyatakan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 7,750 < t_{tabel} 1,984$ atau signifikan $0,000 < 0,05$.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Abrian Imanuel Kojo,dkk. (2015) yang menyatakan dengan hasil sebagai berikut, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,365 > t_{tabel} 1,664$ atau signifikan $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 7: Hasil kerangka berfikir dan hipotesis ketiga secara simultan
Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil penelitian menunjukkan diperoleh nilai $F_{hitung} 12,015 > F_{tabel} 2,84$ dan $sig. 0,000 < tingkat\ signifikan\ 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Dengan pekerja keterlibatan kerja yang komunikasi yang efektif dan hubungan yang berkualitas, maka pegawai akan lebih baik di Dinas Perhubungan Kota Probolinggo. Selain kepuasan kerja pegawai merasa puas dengan fasilitas yang disediakan dan pekerjaan sesuai dengan latar belakang akan meningkatkan kepuasan kerja di Dinas

Perhubungan Kota Probolinggo. Dan juga budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mampu mengedepankan visi dan misi Dinas Perhubungan Kota Probolinggo akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Redi Indra Yudha (2018), hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa variabel tersebut signifikan. Nilai $F_{hitung} 30,463 > F_{tabel} 1,54$ atau signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.