



Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan

Rosi Yuli Yanti¹, Prasetyo Kurniawan²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: rosiyuliyanti12@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 12 Agustus 2023 Disetujui 13 Agustus 2023 Diterbitkan 01 September 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan dengan sampling yaitu berjumlah 136 orang responden. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.</p>
<p>Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the South Jakarta Population and Civil Registration Office. This study uses quantitative research. The population in this study were all employees at the South Jakarta Population and Civil Registration Office with a sampling of 136 respondents. Data collection by means of a questionnaire. Methods of data analysis using a simple linear regression test, multiple linear regression. The results showed that: Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance at the South Jakarta Population and Civil Registration Sub-agency. Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of South Jakarta Population and Civil Registration Sub-agency employees. Simultaneously organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance at the South Jakarta Population and Civil Registration Sub-Department.</i></p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v3i3</p> <p>Keywords: <i>Organizational Culture; Organizational Commitment; Employee Performance.</i></p>	

How to cite: Yanti, R.Y., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(3). 544-556. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i3.33183>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini banyak sekali persaingan di dunia bisnis atau suatu organisasi, yang mengakibatkan perusahaan banyak mengalami kegagalan didalam pencapaian perusahaan atau didalam kepuasan pelanggan. Persaingan ini banyak terjadi hampir disemua bidang usaha, dari mulai perusahaan yang bergerak di bidang barang/jasa hingga pelayanan publik sekalipun seperti kantor-kantor pemerintah yang kesehariannya yaitu melayani masyarakat. Sehingga kinerja pegawai lah yang menjadi tumpuan utama dalam keberhasilan suatu organisasi tersebut, terlebih lagi kemampuan dalam melayani yang menjadi hal utama dalam pelayanan publik, sehingga dengan adanya pelayanan yang baik maka masyarakat yang mendapatkan pelayanan dapat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, sehingga kinerja pegawai ini lah sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap tahunnya, Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan melakukan penerimaan pegawai, dan ada juga yang di putus kontraknya, dengan alasan melanggar fakta integritas yang sudah ditanda tangani. Pegawai merupakan faktor produksi yang senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, memiliki akal dan motivasi untuk menunjang semua kegiatannya, jika para pekerja mendapatkan kenyamanan dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaannya, sehingga dapat dipastikan bahwa semua tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan atau suatu organisasi akan semakin mudah dan cepat tercapai. Karena kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, dan kinerja pegawai pula tergantung dengan budaya organisasi dan komitmen yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah budaya organisasi, maka budaya organisasi harus sangat diperhatikan (Eric et al., 2010). Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi (Tintami et al., 2013). Mangkunegara, (2011) menguraikan kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hasil penelitian Khaliq, (2015), Aziz, (2018), Suharto, S., & Nusantoro, (2018), dan Rosyidah et al., (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Seyyed, 2013).

Sutrisno et al., (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan Ramadhan, (2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Brodoastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:4) “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi”. Menurut Chaerudin (2019:193), “Budaya organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi”. Menurut Sudaryono (2017:7), “Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Menurut Samsuddin (2018:51), “Budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2018:117), “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Menurut Edison (2017:129), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2017:216), “Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang”. Menurut Newstrom (2017:223), “Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya”. Menurut Luthans (2018:292), “Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”. Menurut Priansa (2018:234) “Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi”. Menurut Yusuf dan Syarif (2018:28), “Komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”.

Menurut Busro (2018:86) indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah:

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
Komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi, yakni meliputi:
 - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi;
 - b. Loyalitas terhadap organisasi;
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continance Commitment*)
Komitmen ini dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi, yakni meliputi:
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi;
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), komitmen ini dapat berkembang karena sejumlah pengaruh pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum dan setelah masuk ke organisasi, yakni meliputi:
 - a. Kemauan bekerja;
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi.

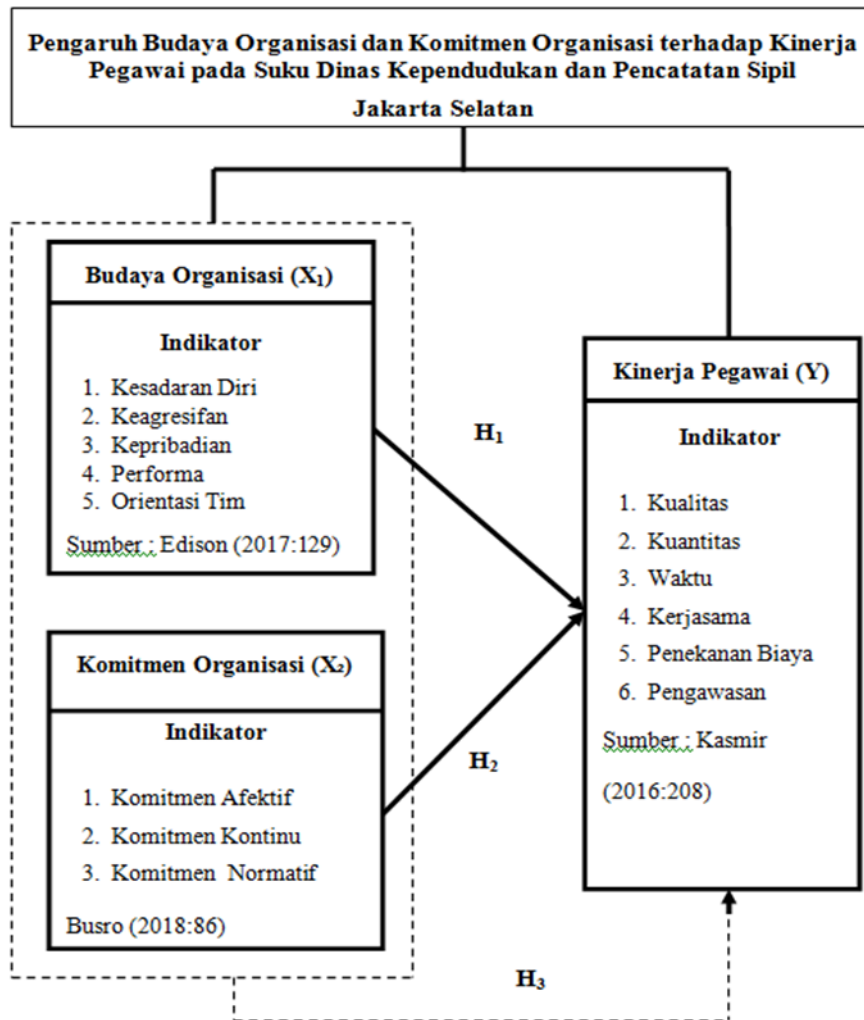
Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:94), “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas nya yang dibebankan kepada nya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Wibowo (2017:7), “Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Fahmi (2017:188), “Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Mangkunegara (2017:9), “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya”. Menurut Kasmir (2016:208), Indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan, mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerjasama
Kerjasama didalam kinerja ini sangat dibutuhkan, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh diri sendiri, tidak sedikit pekerjaan yang memerlukan bantuan orang lain.
5. Penekanan Biaya
Biaya-biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Pengawasan dilakukan tujuan untuk mengawasi seluruh kegiatan yang nantinya akan menghasilkan kinerja.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

1. H₀₁ ρ= 0 Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.
 Ha₁ ρ≠0 Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.
2. H₀₂ ρ= 0 Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.
 Ha₂ ρ≠0 Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.
3. H₀₃ ρ= 0 Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.
 Ha₃ ρ≠0 Terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang dilaksanakan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan, Jl Radio V No. 1 RT.003/RW.004 Kelurahan Kramat Pela, Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:20) Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan ialah seluruh pegawai bagian operator sebanyak 205 orang. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebesar 136 responden. Dalam penulisan penilitan ini menggunakan kuesioner tertutup, dimana responden diminta menjawab pernyataan dan menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif jawaban yang disediakan. Adapun metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Budaya Organisasi			
No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,627	0,168	Valid
2	0,612	0,168	Valid
3	0,441	0,168	Valid
4	0,615	0,168	Valid
5	0,734	0,168	Valid
6	0,722	0,168	Valid
7	0,622	0,168	Valid
8	0,717	0,168	Valid
9	0,756	0,168	Valid
10	0,810	0,168	Valid
Komitmen Organisasi			
1	0,687	0,168	Valid
2	0,641	0,168	Valid
3	0,835	0,168	Valid
4	0,842	0,168	Valid
5	0,780	0,168	Valid
6	0,636	0,168	Valid
Kinerja Pegawai			
1	0,690	0,168	Valid
2	0,666	0,168	Valid
3	0,705	0,168	Valid
4	0,755	0,168	Valid
5	0,800	0,168	Valid
6	0,755	0,168	Valid
7	0,785	0,168	Valid
8	0,689	0,168	Valid
9	0,574	0,168	Valid
10	0,736	0,168	Valid
11	0,681	0,168	Valid
12	0,678	0,168	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan semua variabel X1 X2 dan Y dari setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0.827	Sangat Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X ₂)	0.827	Sangat Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.903	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23017599
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.067
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas diperoleh hasil nilai *Asymptotik Significance* sebesar 0,070 artinya bahwa nilai tersebut $0,070 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.260	3.550		.637	.525		
	Budaya Organisasi	.857	.100	.568	8.556	.000	.599	1.660
	Komitmen Organisasi	.467	.098	.315	4.750	.000	.599	1.660

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil nilai uji multikolinieritas dari variabel budaya organisasi mempunyai nilai *tolerance* $0,599 > 0,1$ dengan nilai VIF $1,660 < 10$ dan variabel komitmen organisasi mempunyai nilai *tolerance* $0,599 > 0,1$ dengan nilai VIF $1,660 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.649	.644	4.262	1.846
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,846 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.260	3.550		.637	.014
	Budaya Organisasi	.857	.100	.568	8.556	.016
	Komitmen Organisasi	.467	.098	.315	4.750	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y=2,260+0,857 X_1+0,467 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,260 artinya jika variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 2,260.
2. Nilai regresi 0,857 X₁ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dengan demikian apabila variabel budaya organisasi (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X₂) dalam keadaan tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,857 satuan.
3. Nilai regresi 0,467 X₂ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai dengan demikian apabila variabel komitmen organisasi (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X₁) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,467 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Koefisien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.586	4.592
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,589 yang artinya variabel budaya organisasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 41,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.451	5.287

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,455 yang artinya variabel komitmen organisasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 45,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9 Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.649	.644	4.262

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,649 yang artinya variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,9% sedangkan sisanya sebesar 35,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 10 Uji t Parsial (X_1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.306	2.264		12.500	.933
	Budaya Organisasi	.1.158	.084	.768	13.864	.000
	Komitmen Organisasi	.999	.094	.675	10.587	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Pengaruh dari masing-masing variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas) dimana semua variabel mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi < 0,05. atau pada t tabel dengan nilai signifikansi 0,05 maka diperoleh t tabel 1,977. Hasil uji parsial (uji t) antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung > t tabel (13,864 > 1,977) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan”. Hasil uji parsial (uji t) antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung > t tabel (10,587 > 1,977) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga

Ha diterima dan Ho ditolak yaitu “terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan”.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4462.493	2	2231.246	122.842	.000 ^b
	Residual	2415.743	133	18.163		
	Total	6878.235	135			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu 122,842 > 3,06 dan nilai sig < 0,05 atau 0,000 < 0,005 "terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan".

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan, hal ini dapat dilihat dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = -0,318 + 1,158X_1$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar -0,318 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat budaya organisasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai -0,318. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 1,158 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,158 satuan. Nilai korelasi variabel budaya organisasi sebesar 1,158 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,589 yang artinya variabel budaya organisasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 41,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 10,587 > t_{tabel} 1,977$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana Dewi S (2020), Eugene K. Kokiroba (2021).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan, hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 28,306 + 0,999 X_2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 28,306 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat komitmen organisasi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 28,306 Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,999 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,999 satuan.

Nilai korelasi variabel komitmen organisasi sebesar 0,999 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,455 yang artinya variabel komunikasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 54,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 13,864 > t_{tabel} 1,977 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renita Anggraini, dkk (2021), Komang Ade Wahyudi, dkk (2022).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=2,260+0,857X_1+0,467X_2$, Konstanta sebesar 2,260 artinya jika variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 2,260. Nilai regresi $0,857X_1$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dengan demikian apabila variabel budaya organisasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,857 satuan. Nilai regresi $0,467X_2$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai dengan demikian apabila variabel komitmen organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,467 satuan. Nilai korelasi variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sebesar 1,324, masuk pada interval 0,80 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,649 yang artinya variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,9%, sedangkan sisanya sebesar 35,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 122,842 > F_{tabel} 3,06 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka kesimpulan yang ingin penulis sampaikan yaitu: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,864 > 1,977$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,587 > 1,977$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana diperoleh nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $122,842 > 3,06$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu: Hendaknya pegawai dapat lebih berinisiatif akan tanggung jawabnya, tanpa menunggu perintah dari atasannya. Hendaknya instansi semakin meningkatkan rasa kekeluargaannya, seperti mengadakan kegiatan *family gathering*, agar pegawai merasa nyaman serta rasa kekeluargaannya erat, sehingga pegawai akan merasa berat untuk meninggalkan instansi ini dan dapat bekerja dengan lebih baik lagi sehingga hasilnya pun akan memuaskan. Agar pimpinan tidak hanya memperdulikan hasil untuk jangka pendek saja, namun untuk hasil jangka panjang pun perlu di perhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Dwi Setyorini, dkk. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. 31. (2).
- Audra Bianca, (2018). The Role of Human Resource Management in Organizations. Jakarta: Global Eksekutif Teknologi.
- Bintoro & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro & Muhammad (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenada Media Group.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fayzhall, Mify, dkk. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Persepektif Organizational Learning. 2 (1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kardinah Indrianna Meutia, dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 4(1).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Komang Ade Wahyudi, dkk. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. 2(2).

- Luthans, F., & Jonathan P. Doh. (2018). *Manajemen Internasional Budaya, Strategi, dan Perilaku*. (Edisi Ke-8). Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Renita Anggraini, dkk. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. 2(3).
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Edition)*. In Pearson Education Limited.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Indonesia: PT. Sonpedia Publishing.
- Setyorini, A., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427-437.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.