

Apakah Budaya Organisasi Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai?

TIA ANANDA OKTAVIANI¹; HARLEN²; RADEN LESTARI GARNASIH³

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293
E-mail : anandatia4@gmail.com

Submit : 2022-09-08

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: This study aims to see and find out the direct influence of the Influence of Organizational Culture, Motivation, and Commitment to the Performance of Office Employees of the Ministry of Religious Affairs of Kampar Regency. The population in this study were employees of the Kampar Regency Ministry of Religious Affairs Office. In sampling using the census, the entire population is sampled. The results in this study are that organizational culture, motivation, and commitment have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Commitment, Employee Performance*

Di dalam organisasi pemerintah, pegawai mempunyai peranan sangat penting bagi organisasi. Pegawai berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya aktivitas atau pekerjaan organisasi.

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yang terdapat pada pemerintah daerah yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan diberikan imbalan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih

berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas di bidang agama yaitu memberikan pelayanan di bidang keagamaan. Upaya yang dilakukan dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di kantor ini belum optimal, dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal yang menyebabkan penyelesaian tugas kurang optimal. Seperti yang terlihat pada tabel 1

Tabel 1: Kinerja Pegawai

NO	NAMA DIVISI	Capaian Kinerja (%)	
		November	Desember
1	Sekretariat	78,2	78
2	Bimas	85,8	62,5
3	Peny. Zakat wakaf	85	92,5
4	Pend. Madrasah	83,8	87,7
5	Pend. Pontren	93,2	90,2
6	Pend. Agama Islam	84,1	81,8
7	Peny. Haji & Umrah	91,8	79,5
8	Peny. Kristen	100	90,9
9	Pengawas	97,7	95,9

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar 2021

Budaya organisasi yang benar benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Anoraga (2003) mengemukakan bahwa motivasi memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga orang tersebut dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha bekerja dengan baik.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesi di tempat pegawai tersebut

bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut (Rozikin, 2010: 12).

Terdapat *research gap* yang mengungkapkan pada penelitian (Andi, Sudarno, Nyoto, 2019) bahwa dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Arga Boga Cemerlang Pekanbaru, kemudian penelitian (Syahril, Haedar, Syamsul, 2020), dari hasil temuannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, juga penelitian yang sama dilakukan oleh (Hariyanto, Mei, Muninghar, 2021) menemukan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Aisyiyah Bojonegoro.

Kinerja Pegawai

Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya.

Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:74) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Munandar (2001) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Komitmen

Menurut Robbins (2001:123) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu; “*Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*”.

METODE

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah: 1) Budaya Organisasi (X1) sebagai variabel independen pertama; 2) Motivasi (X2) sebagai variabel indevenden kedua; 3) Komitmen (X3) sebagai variabel indevenden ketiga; dan 4) Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden melalui penyebaran angket dan kuisioner. Teknik pengumpulan data menggunakan *five point likert scale* yang terdiri dari sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator variabel penelitian. Penelitian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rat-rata yang telah dimodifikasi dari Simamora (2002) sebagai berikut: nilai indeks antara 1,00-1,79 (sangat rendah atau sangat buruk), 1,80-2,59 (rendah atau buruk), 2,60-3,39 (cukup atau sedang), 3,40-4,29 (tinggi atau baik), 4,20-5,00 (sangat tinggi atau baik sekali). Untuk menguji data menggunakan SPSS dengan teknik analisis regresi berganda.

HASIL

Pada penelitian ini penyebaran kuisioner ditujukan kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar. Kuisioner dibagikan secara langsung kepada responden yang berjumlah 87, yang kemudian informasi yang diberikan dapat membantu dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen dikatakan valid karena nilai hasil uji validitas berada diatas nilai r tabel (0,210) yang telah disesuaikan dengan ketentuan r hitung $> r$ tabel.

Dan hasil uji Reliabilitas semua variabel kinerja pegawai, budaya organisasi, motivasi, dan komitmen dikatakan reliable/andal. Karna pengujian reliabilitas dengan penggunaan rumus Alpha Cronbach didapatkan harga koefisien Alpha lebih besar dari nilai kritis 0,6.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *kolmogorov smirnov*. Nilai residual terstandarisasi normal jika nilai $sig > alpha$. Nilai Asym.Sign pada persamaan 1 0,062 $> 0,05$. Pada persamaan 2 nilai Asym. Sign 0,071 $> 0,05$. Yang berarti data telah berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas dilakukan dengan mengamati besaran *variane inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, model dikatakan bebas jika $VIF < 10$ dan mempunyai angka *tolerance* $> 0,1$. Didapatkan hasil budaya organisasi VIF 1.126 dengan nilai *tolerance* 0.888, motivasi VIF 1.094 dengan nilai *tolerance* 0.914, komitmen VIF 1.103 dengan nilai *tolerance* 0.906. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Hasil uji heterokedastisitas, didapatkan nilai sig . Budaya organisasi 0.610, motivasi 0.697, komitmen 0.641, dapat diambil kesimpulan tidak terjadi

heterokedastisitas karna nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Regresi Berganda

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 12.230 + 0.046 + 0.041 + 0.316$$

Keterangan

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta dari persamaan regresi

b₁ = Koefisien regresi dari budaya organisasi

b₂ = Koefisien regresi dari motivasi

b₃ = Koefisien regresi dari komitmen

X₁ = Variabel budaya organisasi

X₂ = Variabel Motivasi

X₃ = Variabel Komitmen

Koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,78. Artinya bahwa variasi dari variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 78%, sedangkan sisanya 100-78=22% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil uji t budaya organisasi (X1) dengan diperoleh t hitung sebesar 2995 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan t hitung lebih besar daripada nilai t tabel 1,988, dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel motivasi (X2) diperoleh t hitung sebesar 2,472 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan t hitung lebih besar daripada nilai t tabel 1,988, dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel komitmen (X3) diperoleh t hitung sebesar 2,357 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan t hitung lebih besar daripada nilai t tabel 1,988, dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, artinya komitmen mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 4,420 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel 2,71 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, artinya budaya organisasi (X1), motivasi(X2), dan komitmen (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dari uji t, budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel budaya organisasi dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti budaya organisasi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dari uji t, motivasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel motivasi dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti motivasi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dari uji t, komitmen memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel komitmen dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti komitmen yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji F secara simultan budaya organisasi, motivasi, dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) bahwa besarnya kontribusi variabel independen budaya organisasi (X₁) motivasi (X₂) komitmen (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar sebesar 78% sedang sisanya 22% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar dengan nilai signifikansi 0,000.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar dengan nilai signifikansi 0,000.
3. Variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar dengan nilai signifikansi 0,000.
4. Secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar dengan nilai signifikansi 0,000

DAFTAR RUJUKAN

Andi, Sudarno, Nyoto (2019). Effect Of Organizational Culture, Work Motivation, And Orgazanitional Commitment On Work Motivation

And Performance Of PT. Arga Boga Cemerlang Pekanbaru. Vol.4 No 1, Juni 2019. *Jurnal Akutansi, Kewirausahaan dan Bisnis*.

Anoraga, (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

A.S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI

Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-10 Jilid 2 Terjemahan Oleh Paramitha Rahayu*. Jakarta: PT. Macana Jaya.

Hariyanto, Mei Indrawati, Muninghar. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan RS. Aisyiyah Bojonegoro. Vol.5 No 4. *Jurnal Mitra Manajemen*.

Muhammad Syahril, Haedar, Samsul Bachri (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis .

Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Edisi Ke-3*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephan P. (2010). *Diterjemahkan oleh: Hadyana Puja atmaka dan Benyamin Molen. Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo

Roziqin, Zainur Muhammad. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press

Simamora, Henry. (2002). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.