



## **KINERJA PEGAWAI: PERPEKTIF PERAN BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA**

Etis Susanti<sup>1</sup>

Abdul Choliq Hidayat<sup>2</sup>

Ifada Rahmayanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

Email: etisusanti2704@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

Email: hacholiqh@gmail.com

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

Email: ifada.rahmayanti@mm.uad.ac.id

**Diterima :** 18 Desember 2021    **Direview :** 20 Desember 2021    **Dipublikasikan:** 31 Desember 2021

### **Abstrak**

*Permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah kinerja pegawai belum optimal. Budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi diduga sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Nusa Tenggara Barat. Jenis penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Data primer yang digunakan peneliti diambil dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden, sedangkan data sekunder diambil dari sumber lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 220 orang. Jumlah pegawai yang menjadi sampel adalah 78 yang ditentukan dengan menggunakan teori augusty (2014). Pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara barat. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi, ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.*

**Keywords:** Budaya, Komitmen, Organisasi, Motivasi, Kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi menjalankan operasional secara rutin berpedoman dari tujuan berdirinya organisasi tersebut. Hal ini menjadi tugas manajerial mengatur sedemikian agar setiap anggota organisasi menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan utama organisasi yang menjadi hasil kerja. Teori atribusi menjelaskan tentang proses kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang. Teori ini mendasarkan tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal. Dispositional attributions suatu hal yang mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara situasioanal attributions merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku. (Robbins & Judge, 2019). Relevansi teori atribusi adalah bagaimana kinerja

pegawai akan terbentuk dengan baik ketika lingkungan organisasi baik budaya dan komitmen mendukung individu untuk memiliki motivasi kerja maksimal.

Organisasi pemerintah memiliki standar pelayanan dan target yang diupayakan dapat tercapai dalam jangka waktu satu tahun atau lebih. Organisasi pemerintah pada tingkat pusat sampai ke tingkat unit pelaksana di daerah memiliki tanggungjawab memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dalam pengurusan administrasi dan penyediaan sarana prasarana yang dibutuhkan. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menjadi acuan untuk menentukan hasil kerja dari pelayanan yang diberikan pegawai pada instansi pemerintah tertentu.

Kinerja pemerintah merupakan hal yang sangat penting, karena pemerintah adalah aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Kinerja pemerintah sesuai standar yang telah ditetapkan, tolak ukur kinerja pemerintah dapat dinilai dari hasil pelayanan publik kepada masyarakat melalui Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Kinerja pemerintah dapat pula dinilai dari perilaku yang dicerminkan oleh kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di pusat maupun daerah. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam lingkup pemerintahan, maka instansi atau organisasi pemerintah senantiasa berusaha menemukan solusi dari tiap-tiap persoalan yang dihadapinya.

Dalam penelitian ini objek penelitian adalah Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat yang menerapkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) khususnya bidang sosial. Sebagai sebuah lembaga yang berfungsi untuk melayani masyarakat maka pegawai di Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat wajib memiliki kinerja yang baik terutama yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat. Adapun isu permasalahan dan strategis dalam pencapaiannya target kinerja yang dihadapi oleh Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2020 dalam memberikan pelayanan dan penanganan serta pembinaan terhadap Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) terutama kemiskinan dan keterlantaran, sesuai tugas dan fungsi pelayanan pada Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Tuntutan penataan *good governance* dan tantangan dalam penyelenggaraan manajemen pelayanan public yang transparan serta momentum tanggung jawab ke arah birokrasi pemerintahan Indonesia serta dalam pendidikan dan pelatihan di Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat untuk mewujudkan paradigma Pemerintahan yang baik dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas kepada pegawai, karena sudah menjadi kebutuhan bagi mereka terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan agar memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi serta budaya organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai yang lebih tinggi dari standar kinerja aparatur sipil negara (ASN) di unit kerja sesuai dengan objek pekerjaan dan perilaku kerja pegawai dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja. (Rantesalu, 2016)

Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja yang berkualitas dari pegawai. Karakteristik Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat tercermin sebagaimana ciri khas yang kuat dari orang Nusa Tenggara Barat (NTB) sehingga budaya yang kuat mendominasi sikap dan perilaku para pegawai. Salah satu upaya yang dianggap dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah budaya organisasi dalam instansi pegawai tersebut. Budaya organisasi merupakan alat yang dapat menyatukan pegawai dalam bekerja, hal ini dikarenakan budaya organisasi memicu adanya interaksi kebiasaan-kebiasaan yang mempengaruhi pegawai sehingga tercipta keserasian kerja yang mendorong adanya kinerja optimal dari pegawai. Hal ini ditegaskan oleh Isnada (2016:65) bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi dan dipelajari dan diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi dan motivasi dimana pegawai yang menanamkan komitmen terhadap organisasi atau instansinya senantiasa berkeinginan untuk melibatkan diri secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga sangat relevan dan sinkron dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya sudah tentu mengutamakan pencapaian pekerjaan dan mengatasi berbagai hambatan yang datang Sinambela (2012:39). Motivasi merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai Robbins & Judge

(2019). Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai sehingga berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Agar dapat terus berkembang dan mencapai tujuan, Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) perlu lebih memotivasi pegawai untuk bekerja mencapai tujuan dan visi misi instansi, meningkatkan komitmen yang dimiliki terhadap organisasi, dan memperkuat budaya organisasi. Sebagai langkah melancarkan program prioritas di bidang sosial dan sarana prasarana penyandang disabilitas serta memberikan pelayanan sosial yang maksimal untuk mengatasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins & Judge (2019: 355) budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Fahmi (2016: 186) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu nilai atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut Alam (2020: 2). Didalam suatu organisasi memiliki budaya organisasi masing-masing. Dari berbagai literatur yang diperoleh dijelaskan bahwa disebutkan jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. Menurut Robbins & Judge (2019: 355-356) Indikator budaya organisasi terdiri dari tujuh karakteristik yaitu: 1) Berinovasi serta mengambil resiko, 2) Mencermati secara detail, 3) Orientasi pada hasil, 4) Orientasi individu, 5) Orientasi pada tim, 6) Keagresifan, 7) Stabilitas

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Meyer & Allen (1997) dalam Umam (2018: 57) menyatakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada suatu keadaan dimana seseorang individu berpihak kepada organisasi dan tujuan yang akan dicapai serta berniat menjaga dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Muis et al (2018) Komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut Hafid & kurnia (2019) Komitmen organisasi merupakan hal yang cukup penting dalam menciptakan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan secara sungguh-sungguh berkarir, loyal terhadap organisasi, berusaha secara optimal pencapaian tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dalam kelompok organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010: 167) menggambarkan ada 3 indikator komitmen organisasi yaitu: 1) *Affective commitment*, mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada, identifikasi serta keterlibatan dalam organisasi. 2) *Continuance commitment*, pekerja dengan rasa kuat melanjutkan berkerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. 3) *Normative commitment*, mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka wajib tetap dengan organisasi. Wibowo (2014: 431) Memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi. Adapun cara untuk membangun komitmen organisasi ialah: 1) Keadilan dan support, 2) Nilai bersama, 3) Keyakinan, 4) Pemahaman organisasional, 5) Pelibatan pekerja.

### **Motivasi**

Menurut Fahmi (2016: 87) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang berkerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Robbins & Judge, (2019: 127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Handoko (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah kegiatan yang menghasilkan, mendistribusikan dan memelihara tingkah laku seseorang. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu: 1) Motivasi ekstrinsik yakni muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. 2) Motivasi intrinsik yakni,

motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

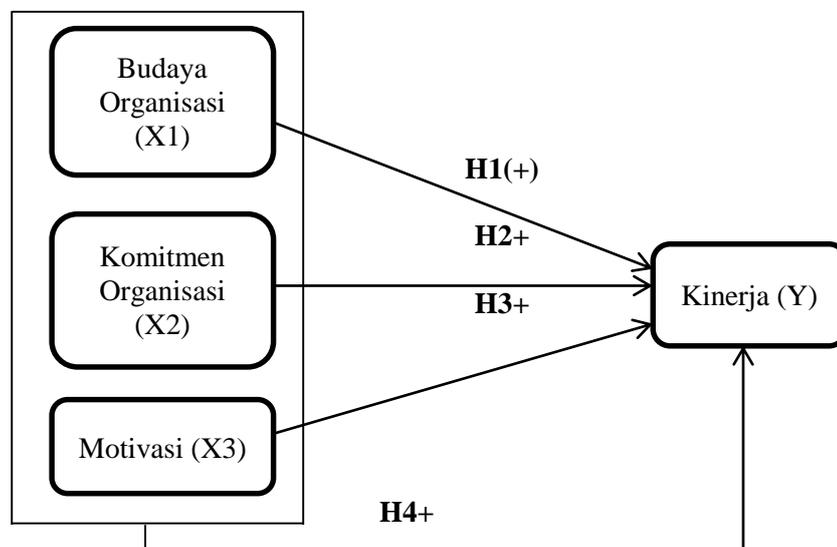
Menurut Robbins & Judge (2019) bahwa dalam konsep Motivasi Maslow memiliki lima tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan dibawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow memiliki lima tingkatan kebutuhan adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan Fisiologi, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Hubungan Sosial, 4) Kebutuhan Penghargaan, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

### Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017: 94) bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan segala kewajibannya yang diamanahkan padanya yang dilandasi dengan waktu, intensitas, pengalaman, dan juga kecakapan. Menurut Sinambela (2012:5) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja ialah tingkatan kesuksesan seorang pegawai dalam melakukan tugas serta tanggungjawab dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara (2010:67) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: 1) Faktor Kemampuan Secara Psikologis, 2) Faktor Motivasi. Sedangkan menurut Dessler (2010) Ada enam indikator kinerja, yaitu 1) Kualitas pekerjaan; 2) Produktivitas pekerjaan; 3) Pengetahuan pekerjaan; 4) Kerja sama tim; 5) Kreativitas; 6) Inisiatif.

### Model Penelitian



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

**Sumber:** Yassir et al. (2020)

### Keterangan:

**H<sub>1</sub>** = Budaya organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja.

**H<sub>2</sub>** = Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja.

**H<sub>3</sub>** = Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja.

**H<sub>4</sub>** = Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat. peneliti membuat hipotesis dan kemudian melakukan pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis itu yaitu, pengaruh budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan peneliti diambil dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Sedangkan data sekunder diambil dari sumber lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 220 orang. Jumlah pegawai yang menjadi sampel adalah 78 yang ditentukan dengan menggunakan teori augusty (2014). Pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan kuisisioner yang berisi pilihan pernyataan untuk memperoleh data yang bersesuaian dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, keperibadian dan perilaku responden. Penelitian ini memakai skala pengukuran instrument dengan memakai skala likert. Skala likert yang digunakan masing-masing mempunyai skor sebagai berikut: Sangat Setuju, disingkat SS, bernilai = 5. Setuju, disingkat S, bernilai = 4. Netral, disingkat N, bernilai = 3. Tidak Setuju, disingkat TS, bernilai = 2. Sangat Tidak Setuju, disingkat STS, bernilai = 1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini merupakan data responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden di Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)	
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	45	64,3
	Perempuan	25	35,7
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>	< 25 Tahun	14	20,0
	26-30 Tahun	17	24,3
	31-40 Tahun	37	52,9
	41-50 Tahun	2	2,9
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>	SMA/SMK	29	41,4
	DIII	3	4,3
	S1	31	44,3
	S2	7	10,0
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
	1-5 Tahun	28	40,0
	5-10 Tahun	34	48,6
<b>Masa Kerja</b>	11-15 Tahun	7	10,0
	>15 Tahun	1	1,4
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber : data hasil primer (2021)

Sebagaimana tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dari 70 orang yang menjadi sampel. Berikut di bawah ini penjelasan dari tabel 1.

- 1) Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 70 orang yang menjadi sampel, 45 orang berjenis kelamin laki-laki dan 25 orang berjenis kelamin perempuan.
- 2) Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 70 orang yang menjadi sampel, yang berumur >25 Tahun sebanyak 14 orang, 26-30 Tahun sebanyak 17 orang, 31-40 Tahun sebanyak 37 orang, 41-50 Tahun sebanyak 2 orang.
- 3) Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 70 orang yang menjadi sampel, yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 29 orang, DIII sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 31 orang dan S2 sebanyak 7 orang.
- 4) Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 70 orang yang menjadi sampel, yang memiliki masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 28 orang, 5-10 Tahun sebanyak 34 orang, 11-15 Tahun sebanyak 7 orang dan >15 Tahun sebanyak 1 orang.

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini, setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian akan diuji dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan nilai *Factor Loading* > 0,5 dan indikatornya membentuk dalam satu komponen korelasi. Untuk mengetahui valid atau tidaknya item pernyataan dilihat dari nilai component matrix lebih besar dari 0,5 (*MSA*). Jika output *SPSS* menunjukkan nilai *sig.* < 0,05 maka data item pernyataan dari masing-masing dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai *sig.* > 0,05 maka dinyatakan **tidak valid**. Selanjutnya setiap item pernyataan yang tidak valid harus dibuang atau dihilangkan sebelum melakukan pengujian lebih lanjut.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai**

Kode Butir	KMO	Komponen Faktor				Status	
		Budaya Organisasi	Komitme Organisasi	Motivasi	Kinerja		
X1.BO <sub>1</sub>	0,709	0,793				Valid	
X1.BO <sub>2</sub>		0,735				Valid	
X1.BO <sub>3</sub>		0,694				Valid	
X1.BO <sub>4</sub>		0,805				Valid	
X1.BO <sub>5</sub>		0,695				Valid	
X1.BO <sub>6</sub>		0,544				Valid	
X2.KO <sub>1</sub>	0,658		0,689			Valid	
X2.KO <sub>2</sub>			0,695			Valid	
X2.KO <sub>3</sub>			0,730			Valid	
X2.KO <sub>4</sub>			0,586			Valid	
X2.KO <sub>5</sub>			0,725			Valid	
X2.KO <sub>7</sub>			0,626			Valid	
X2.KO <sub>9</sub>			0,645			Valid	
X2.KO <sub>10</sub>			0,698			Valid	
X3.MO <sub>1</sub>		0,649			0,663		Valid
X3.MO <sub>2</sub>					0,643		Valid
X3.MO <sub>3</sub>				0,625		Valid	
X3.MO <sub>4</sub>				0,689		Valid	
X3.MO <sub>5</sub>				0,555		Valid	
Y.KI <sub>1</sub>	0,690				0,800	Valid	
Y.KI <sub>2</sub>					0,769	Valid	
Y.KI <sub>3</sub>					0,660	Valid	
Y.KI <sub>4</sub>					0,713	Valid	
Y.KI <sub>5</sub>					0,662	Valid	
Y.KI <sub>6</sub>					0,638	Valid	
Y.KI <sub>7</sub>					0,570	Valid	

Sumber : Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas sebagaimana dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, dan variabel kinerja menggunakan metode CFA menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan **valid**, dengan nilai KMO > 0,05 dan sesuai dengan signifikansi *factor loading* > 0,5.

### Uji Reliabilitas

Variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel atau memiliki stabilitas jawaban dapat dilihat dari hasil pengujian statistik *Cronbach' Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai *Cronbach' Alpha* > 0,60 maka variabel penelitian dikatakan reliabel. Dengan tingginya nilai *Cronbach' Alpha* hampir mendekati satu maka semakin dapat dipercaya data yang diperoleh semakin baik.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<b>Budaya Organisasi</b>	0,726	<b>0,60</b>	Reliabel
<b>Komitmen Organisasi</b>	0,777	<b>0,60</b>	Reliabel
<b>Motivasi</b>	0,655	<b>0,60</b>	Reliabel
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,683	<b>0,60</b>	Reliabel

Sumber : output SPSS 22, 2021

Sebagaimana dari hasil tabel 3 Menunjukkan bahwa nilai *Cronbach' Alpha* variabel Budaya Organisasi, komitmen organisasi dan motivasi > 0,60 dan dinyatakan reliabel, maka data penelitian dapat dipercaya dengan hasil jawaban yang stabil.

**Analisis Uji Hipotesis**

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan dua hipotesis yaitu pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized</i>	<i>Sig.</i>
	<b>B</b>	
<i>(constant)</i>	4,568	0,001
<b>Budaya organisasi (X1)</b>	0,160	0,046
<b>Komitmen organisasi (X2)</b>	0,597	0,000
<b>Motivasi (X3)</b>	0,001	0,560

Sumber: output SPSS 24,2021

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,568 + 0,160(X_1) + 0,597(X_2) + 0,001(X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai *constant* sebesar 4,568 menunjukkan bahwa jika nilai Budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) secara konstan sebesar 4,568.
- b. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,160 menunjukkan bahwa jika nilai budaya organisasi (X1) meningkat 1 satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,160. Dengan bergitu dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar 0,597 menunjukkan bahwa jika nilai komitmen organisasi (X2) meningkat 1 satuan maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,597. Dengan bergitu dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) artinya semakin tinggi komitmen organisasi (X2) maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Y).
- d. Nilai koefisien regresi motivasi (X3) sebesar 0,001 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi (X3) meningkat 1 satuan maka nilai kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,001. Dengan bergitu dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) artinya semakin tinggi motivasi (X3) maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Y).

**Analisis Uji Parsial (uji-t)**

Uji parsial digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Parsial (uji-t)**

Variabel	T	Sig.
Budaya organisasi (X1)	2,038	0,046
Komitmen organisasi (X2)	9,188	0,000
Motivasi (X3)	0,046	0,964

Sumber : *output SPSS 24, 2021*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil uji parsial dari variabel X dan variabel Y

- a. Hipotesis 1  
Hasil uji hipotesis 1 variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,038 dan nilai sig. sebesar 0,046 < 0,05 artinya H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Hipotesis 2  
Hasil uji hipotesis 2 variabel komitmen organisasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai t sebesar 9,188 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 artinya H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Hipotesis 3  
Hasil uji hipotesis 3 variabel motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai t sebesar 0,046 dan nilai sig. sebesar 0,964 > 0,05 artinya H<sub>3</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

**Analisis Uji Simultan (uji-f)**

Untuk pengujian hipotesis 3 yang secara serentak menunjukkan variabel Budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2), motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terlihat dari tabel hasil uji dibawah ini:

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Simultan (uji-f)**

F	Sig.	Ket
323,370	0,000	H <sub>4</sub> diterima

Sumber: *output SPSS 24, 2021*

Sebagaimana tabel 6 di atas menunjukkan hasil bahwa nilai sig. dari uji-f sebesar 0,000 < 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

**Koefisien Determinan**

Uji koefisien determinan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi (X3) dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Berikut ini adalah hasil analisis uji koefisien determinasi (*R-Square*):

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinan**

R	R Square
0,936	0,933

Sumber : *output SPSS 24, 2021*

Sebagaimana yang tertera pada tabel 7 Menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,936 artinya 93,6%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa sebesar 6,4% variabel kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi (X3). Selanjutnya sebesar 6,4% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat yang dibuktikan dengan nilai t hitung 2,038 dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,046 < 0,05$ . Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, yang artinya jika budaya organisasi mampu diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat. Budaya organisasi yang merupakan hasil interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok dalam lingkup organisasinya, yang akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan rekan kerja serta stabilitas kerja, dimana persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja para pegawai serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat yang dibuktikan dengan besaran nilai t hitung 9,188 dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 0.597. Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan searah dan relevan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika komitmen organisasi terjaga dan terlaksana dengan baik, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil pengolahan data diperoleh t hitung untuk variabel Motivasi (X3) adalah 0,046 dengan nilai sig  $0,964 > 0,05$ . Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa kinerja sebagai variabel terikat dipengaruhi budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan. Dengan nilai f hitung sebesar 323,370 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, Komitmen organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini memberikan informasi yang baru bahwa budaya oorganisasi, komitmen organisasi dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, jika melihat dari hasil koefisien determinan nilai R square sebesar 0,936 menunjukkan bahwa masih sedikit pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya 6,5% budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Masih banyak variabel lainnya di luar penelitian ini yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini yang dilakukan pada Dinas Sosial Nusa Tenggara Barat yang menguji pengaruh budaya organisasi, Komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat. Secara simultan Budaya organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa Pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap dan kompetensi yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Integritas, tanggung jawab,

disiplin dan orientasi hasil kerja pegawai ternyata mampu meningkatkan komitmen pegawai. Di sisi lain desakan pemenuhan kebutuhan hidup, fisik, keluarga, sosial menjadi faktor penyebab rendahnya tingkat komitmen karyawan dan kinerja karyawan. Budaya organisasi telah digunakan dengan baik dan dipahami sehingga memberikan dampak yang nyata terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Dibutuhkan upaya keras dari manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui peningkatan kebutuhan hidup, fisik, sosial dan keluarga.

## **SARAN**

### **Saran Praktis**

1. Budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang memberikan kenyamanan bagi setiap pegawai, sehingga memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk beraktivitas yang mendukung tujuan organisasi.
2. Komitmen Organisasi dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap para Pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Komitmen Organisasi yang ada pada Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat perlu untuk terus ditingkatkan sehingga dapat mencapai kriteria sangat baik sehingga Kinerja Pegawai menjadi semakin tinggi lagi di masa yang akan datang.
3. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Manajemen kantor Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat perlu untuk memperhatikan aspek motivasi dengan senantiasa memperhatikan pemenuhan kebutuhan Pegawainya sehingga mereka terus terdorong untuk bekerja dengan baik.

### **Saran Teoritis**

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambah ruang lingkup penelitian, misalnya di Dinas Kebudayaan dan Dinas Pendidikan.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai misalnya kepuasan kerja, kompensasi, kapabilitas dan lain sebagainya yang mungkin diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **REFERENSI**

- Alam, Satya Andri. (2020). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(1), 5–7.
- Agustina Rantesalu, Abdul Rahman Mus, Mapparenta and Zaenal Arifin (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*. Volume 4. Issue 9 (2016) pp: 08-14. ISSN (Online): 2347-3002.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Caesar, K., Wahyudi, I., & Indrawati, A. D. (2017). *Sosial Provinsi Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pendahuluan Kultur manusia dalam segala lini kehidupan tidak terlepas dalam kehidupan organisasi karena secara alamiah manusia merupakan makhluk yang memiliki kecender.* 6(9), 4887–4918.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Index Kelompok Gramedia.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi 5). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Development Research of Management: Jurnal Manajemen*, 13(2), 286–310.
- Hafid, H., & Kurnia. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar The Influence Of Organization Culture, Organizational Commitment And Work Environment To Emp. *Jurnal Mirai Management Terakreditasi*, 4(2), 2597–4084.
- Handoko. (2018). *Vol 3 No 2 Oktober 2018*. 3(2), 330–338.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25.
- Khoyrun, H., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 35.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. (2010). *Organization Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nel, A. (2014). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Manajemem & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Provinsi Nusa Tenggara Barat, D. S. (2020). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah/ Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Sosial Provinsi Nusa Tenggara Barat*.
- RI, Departemen. Agama. (2005). *Al-Qur'an dan Terjemahnya Al-Aliyy*. Semarang : CV.Penerbit Diponegoro.
- Robbins, Stephen.P. & Judge, T. . (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan. Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Edi Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : CV. Pustaka Setia.
- Wahyuni, E. S., Nurmayanti, S., & Suprayetno, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada unit pelayanan teknis daerah Panti Sosial se-Lombok). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 5(4), 1–16.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yassir, U., Hidayati, & Pardiman. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Terhadap Kinerja ( Studi Kasus Pada Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Lamongan ). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Faluktas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 2011, 82–94.