

KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KINERJA PEGAWAI

Nidya Elvinsari, Meyzi Heriyanto dan Kiswanto

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Organizational Commitment, Organizational Culture, and Employee Performance. This study aims to determine the effect of organizational commitment and organizational culture on employee performance in the Regional Civil Service Office of Riau Province. All variables in this study were measured using a Likert scale.

This research was conducted at the Regional Civil Service Office of Riau Province by using its employees as respondents. The total number of respondents sampled in the study were 66 people. The data analysis method used to test hypotheses is multiple regression analysis using the SPSS version 23 program. Partial regression test (t test) shows that the organizational commitment and organizational culture variables have an influence on employee performance, the magnitude of the effect caused (R^2) by these two variables together on the dependent variable 62%, while the remaining 38% is influenced by variables other variables not examined in this study.

Key words: Organizational Commitment, Organizational Culture, and Employee Performance

Abstrak: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dengan menggunakan pegawainya sebagai responden. Jumlah seluruh responden yang dijadikan sampel pada penelitian adalah sebanyak 66 orang. Metode analisis data yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Uji regresi secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, besarnya pengaruh yang ditimbulkan (R^2) oleh kedua variabel ini secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana ketiga faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan se-

cara efektif dan efisien. Diantara ketiga faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat,

kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu.

Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan kepuasan kerja organisasi.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berpengaruh dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kepuasan

kerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi juga cenderung menurun, hal ini terlihat dengan aktivitas pegawai pada saat jam kerja, dimana masih ada sebagian pegawai yang disibukkan dengan urusan pribadi dengan sering tidak berada ditempat pada saat jam kerja, hal ini tentunya akan mengganggu kelancaran dalam bekerja.

Selain itu juga masih ada sebagian pegawai yang kurang peduli terhadap pekerjaan, hal ini terlihat dari kebiasaan pegawai dalam menunda-nunda pekerjaan, dan juga kurangnya keinginan pegawai mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya. Walaupun demikian, masih terdapat pegawai yang menjaga komitmennya dengan menunjukkan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dengan kewajibannya sesuai dengan tugas pokok pegawai.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan selu-

ruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan pengaruh antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen kerja adalah variabel yang berpengaruh dan mempengaruhi kinerja (*job performance*). Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen *normative*.

Budaya organisasi akan tercermin dari corak dari kebijaksanaan-kebijaksanaan yang diterapkan di dalam organisasi serta nilai-nilai yang di anut bersama oleh mayoritas anggota organisasinya. Dengan kata lain, budaya organisasi juga akan memberikan arah untuk tercapainya tujuan umum yang direncanakan. Artinya membantu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Secara teoritis bahwa budaya dalam suatu organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi dan pola perilaku yang diciptakan atau yang dikembangkan di dalam sebuah perusahaan tersebut, baik masalah yang berhubungan dengan adaptasi secara external maupun integrasi secara internal. Budaya ini tercermin dari integritas, profesionalisme, keteladanan, dan penghargaan. (Robbins, 2012)

Budaya organisasi dapat diperoleh dari adanya karakteristik budaya yang mendukung operasional dalam suatu organisasi di perusahaan, disamping adanya faktor-faktor lain seperti, biaya operasional yang rendah, produk-produk yang bermutu, serta sumber daya yang berkualitas. (Robbins, 2012)

Budaya dalam suatu organisasi instansi atau perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi kepemimpinan yang diterapkan pihak atasan, perilaku individu dan kelompok serta komunikasi dilingkungan organisasi atau perusahaan tersebut.

Filosofi perusahaan akan sangat berpengaruh dengan keberadaan budaya, dan juga sistem nilai yang dianut, disamping strategi, teknologi dan juga bahasa. Keberadaan dari aspek-aspek budaya organisasi akan mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya budaya korporat pada suatu perusahaan dan turut menentukan akseptabilitas suatu budaya oleh anggota dalam suatu instansi.

Budaya organisasi pada dasarnya dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku anggotanya. Oleh sebab itu, setiap organisasi instansi atau perusahaan perlu mengembangkan suatu budaya yang dapat mendukung dalam menjalankan segala aktivitasnya, sehingga melalui budaya organisasi yang kuat, pihak manajemen dapat membentuk sikap atau perilaku para bawahannya sesuai yang diharapkan

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para pegawai. Semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasinya.

Akan tetapi, budaya kuat juga memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para pegawai untuk berani mencoba cara-cara baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur Riau melalui Sekretaris Daerah, yang tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten pemerintah. Komitmen yang terbentuk pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau secara umum cenderung kepada *continuance*, yaitu komitmen yang timbul karena

adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang diperoleh dari organisasi iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya.

Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik (Sugiyono, 2012). Penelitian dengan metode kuantitatif ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua pegawai sebanyak 195 orang. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan kriteria-kriteria responden. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dalam (Sudjarwo dan Basrowi, 2012). Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 66 orang.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua pegawai sebanyak 195 orang. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan kriteria-kriteria responden. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dalam (Sudjarwo dan Basrowi, 2012).

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 66 orang. Untuk menganalisa pengaruh komitmen dan budaya organisasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis statistik yaitu regresi berganda. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

β_0 : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

X1 : Komitmen Organisasi

X2 : Budaya Organisasi

e : Epsilon (variabel pengganggu)

Uji validitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukurnya (Ghozali, 2016). Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (2010) menyatakan bahwasanya dalam analisis

item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Perhitungan uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer yaitu SPSS. Teknik yang di gunakan untuk uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Uji reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dengan bantuan program IBM SPSS 23.0 bila koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 maka reliabilitas tercapai. (Ghozali, 2016).

HASIL

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan korelasi *product-momen Pearson*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item dinyatakan valid. Sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas satu persatu setiap variabel akan dijelaskan sebagai berikut. Pengujian validitas variabel kinerja pegawai terdiri dari 16 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	<i>rProduct Moment</i>	r tabel	Ket
1	0,507	0,242	Valid
2	0,308	0,242	Valid
3	0,461	0,242	Valid
4	0,924	0,242	Valid
5	0,763	0,242	Valid
6	0,924	0,242	Valid
7	0,537	0,242	Valid
8	0,700	0,242	Valid
9	0,736	0,242	Valid
10	0,426	0,242	Valid
11	0,793	0,242	Valid
12	0,274	0,242	Valid
13	0,847	0,242	Valid
14	0,924	0,242	Valid
15	0,805	0,242	Valid
16	0,831	0,242	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi diketahui bahwa semua item pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,242) dengan nilai signifikansi (*pvalue*) $< 0,05$ sehingga ke-16 item pertanyaan dalam variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Pengujian validitas variabel komitmen organisasi terdiri dari 11 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	<i>rProduct Moment</i>	r tabel	Ket
1	0,860	0,242	Valid
2	0,932	0,242	Valid
3	0,328	0,242	Valid
4	0,928	0,242	Valid
5	0,912	0,242	Valid
6	0,787	0,242	Valid
7	0,328	0,242	Valid
8	0,928	0,242	Valid
9	0,912	0,242	Valid
10	0,834	0,242	Valid
11	0,905	0,242	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel komitmen organisasi diketahui bahwa semua item pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,242) dengan nilai signifikansi (*pvalue*) $< 0,05$ sehingga ke-11 item pertanyaan dalam variabel komitmen organisasi dinyatakan valid. Pengujian validitas variabel budaya organisasi terdiri dari 20 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	<i>rProduct Moment</i>	r tabel	Ket
1	0,871	0,242	Valid
2	0,896	0,242	Valid
3	0,907	0,242	Valid
4	0,340	0,242	Valid
5	0,844	0,242	Valid
6	0,869	0,242	Valid
7	0,386	0,242	Valid
8	0,831	0,242	Valid

9	0,895	0,242	Valid
10	0,849	0,242	Valid
11	0,923	0,242	Valid
12	0,903	0,242	Valid
13	0,351	0,242	Valid
14	0,923	0,242	Valid
15	0,907	0,242	Valid
16	0,351	0,242	Valid
17	0,863	0,242	Valid
18	0,947	0,242	Valid
19	0,872	0,242	Valid
20	0,928	0,242	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi diketahui bahwa semua item pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,242) dengan nilai signifikansi ($pvalue$) $< 0,05$ sehingga ke-20 item pertanyaan dalam variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Untuk pengujian *reliabilitas* penulis akan melihat dari nilai *cronbach alpha*. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,07 maka data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas terhadap 3 instrumen penelitian di bawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas

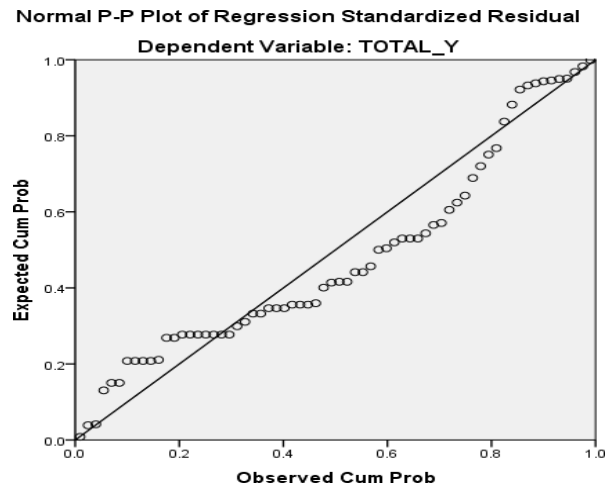
Variabel	Jumlah item	Crocbach Alpha	Ket.
Komitmen Org	11	0,934	Reliabel
Budaya Org	20	0,967	Reliabel
Kinerja Pegawai	16	0,922	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2018)

Dari hasil uji reliabilitas yang terlihat pada di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,70.

Untuk melihat normalitas rata-rata jawaban responden yang menjadi data penelitian ini dapat dilihat dari *normal probability plot*. Jika data menyebar disekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar secara acak dan tidak berada di sekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas data tidak dipenuhi. *Normal probability plot* pada penelitian ini terlihat pada gambar.



Dengan melihat tampilan grafik normal probability plot maupun grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

PEMBAHASAN

Metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil pengujian statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda yang perlu dianalisis dan dibahas adalah uji F, uji t, dan uji kofisien determinasi (R^2), berikut adalah pembahasan mengenai masing- masing uji tersebut.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama

(*simultan*) terhadap variabel dependent yang dilakukan dengan dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel. Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji anova (uji F) sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	224.266	2	112.133	5.531	.006 ^b
Residual	1277.325	63	20.275		
Total	1501.591	65			

a. Dependent Variabel: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F diperoleh 5,531 dengan tingkat signifikansi 0,006. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja pegawai. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (*parsial*) terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji t:

COEFFICIENTS^A

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.448	5.028		11.029	.000
Total_X1	0.955	.621	1.641	3.150	.002
Total_X2	0.155	.349	-1.724	3.309	.002

Dependent Variabel: Total_

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.13 variabel komitmen organisasi mempunyai t *hitung* sebesar 3,150 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jika

komitmen organisasi tertanam dalam setiap pegawai maka berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang pegawai.

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel variabel budaya organisasi mempunyai t *hitung* sebesar 3,309 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan menerima H_{a1} , sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jika budaya organisasi baik maka berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.622	4.50278

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dependent Variabel: TOTAL_Y

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,622 atau 62,2%. *Adjusted R Square* berkisar pada angka 1-0, dengan catatan semakin besarangka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari kelima variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 62,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi. Sedangkan selisihnya 37,8% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Pada bab pendahuluan telah dijelaskan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada bagian sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk seluruh variabel telah memberikan hasil yang baik. Pengujian terhadap setiap pertanyaan dengan menggunakan Korelasi *Pearson Method* menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan valid, yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliabilitas setiap instrumen akan dihitung dengan *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70 berarti semua instrumen reliabel.
2. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622 memberi pengertian bahwa 62% kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi. Jumlah koefisien determinasi sebesar 62% memberi gambaran bahwa masih ada sekitar 38% variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mansyur, Ahmad. Trisnawati, Tina. 2010. *Metode Penelitian dan Teknik Penulisan Laporan Karya Ilmiah*. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sudjarwo dan Basrowi. 2012. *Manajemen Penelitian Sosial*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.