

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru

Tia Wulandari¹, Sulistyandari², Alum Kusumah³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

E-mail: wulandaritia875@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui angket penelitian yang disebar di Bawaslu Kota Pekanbaru, dengan jumlah responden yakni keseluruhan pegawai Bawaslu yaitu 25 orang. Penelitian ini bersifat *explanatory* yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data pada penelitian ini berdasarkan jawaban angket yang telah diisi responden dan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh dengan kata lain metode sensus. Teknik pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, guna untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis dalam pengujian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,530. Dalam hal ini berarti 53% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Keterbatasan penelitian ini berasal dari variabel penelitian yakni kinerja pegawai. Dalam penelitian ini kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden yang bersifat subyektif. Penelitian ini menggunakan tiga variabel saja dalam meneliti kinerja pegawai, sehingga hanya mampu menjelaskan 0,530 atau 53% variasi kinerja pegawai.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2011), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi pemerintah maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada pegawai yang bekerja di instansi itu sebab pegawailah yang memegang peran penting terhadap kinerja di instansi ini. Pencapaian kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya, (Siagian, 2005).

Bawaslu atau badan pengawas pemilu adalah salah satu lembaga penyelenggara Pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan Pemilu di seluruh wilayah Negara Kesatuan

Republik Indonesia.. Berdasarkan laporan kinerja bawaslu tahun 2017 bahwa bawaslu berhasil menemukan laporan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab. Dari hasil temuan tersebut terdapat 734 laporan yang dinyatakan sebagai pelanggaran sehingga harus ditindaklanjuti. Tetapi ada juga temuan yang tidak dapat ditindaklanjuti atau dihentikan.

Menurut Mangkunegara (2009) terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Membahas tentang kinerja, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi Hasibuan (2011). Terkait kedisiplinan pegawai maka berikut data rekapitulasi absensi Bawaslu bulan Januari-Desember Tahun 2020.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Bawaslu Kota Pekanbaru
Dari Bulan Januari-Desember 2020**

Bulan	JHK (Hari)	JP (pegawai)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	21	21	47	10,16
Februari	20	25	48	9,60
Maret	22	25	45	8,18
April	20	25	54	10,8
Mei	17	25	48	11,29
Juni	22	25	40	9,34
Juli	22	25	48	11,45
Agustus	18	25	29	8,72
September	22	25	19	3,45
Oktober	20	25	10	5,00
November	21	25	70	13,33
Desember	21	25	9	1,71
Rata-rata				8,58

Sumber : Absensi Bawaslu Kota Pekanbaru Januari-Desember 2020

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja pegawai pada Bawaslu Kota Pekanbaru bersifat fluktuatif, yaitu dimana sebuah kondisi atau keadaan yang tidak stabil yang menunjukkan keadaan yang bisa berubah-ubah. Dapat dilihat dari tabel pada tahun 2020 di bulan januari, februari, maret, april, mei, juni, juli, agustus, dan november itu sudah melebihi batas absensi yang diperbolehkan di Bawaslu ini yakni sebesar 5%. Dari batas absensi ini jelas terlihat bahwa jika disiplin kerja menurun maka akan berdampak negatif bagi kinerja pegawai itu sendiri.

Selain disiplin pegawai faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2011), suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Tanpa budaya organisasi yang kokoh, kinerja para anggotanya tidak dapat berjalan secara optimal (Hasibuan 2011). Itu

sebabnya budaya organisasi menjadi hal yang krusial untuk dimiliki setiap instansi atau perusahaan.

Wibowo (2011), suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Adanya budaya organisasi, disiplin kerja di sebuah organisasi tidak akan maksimal sebelum adanya komitmen pegawai pada organisasi tersebut. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Robbins (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Dalam hal ini fenomena yang terjadi pada saat ini di Bawaslu Kota Pekanbaru yaitu kurangnya kinerja pegawai dan kurangnya disiplin kerja serta membudaya nya pegawai yang tidak tepat waktu untuk datang kerja dan pulang kerja. Dalam hal ini didukung pada penelitian yang telah dilakukan (Kharisma, 2019), dan hasil penelitian nya menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang (Arizona, 2013) mengatakan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penulis mengambil tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pekanbaru.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2011) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, (Hasibuan, 2011). Menurut Abdullah (2013) kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut (Wibowo, 2011). Mangkunegara, (2009) dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Hasibuan (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Mangkunegara (2009) .

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi, Susanto (2009). Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara anggota dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan anggota lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011).

3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai, (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Hasibuan, (2011) bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis serta sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, hal tersebut akan mencerminkan dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Moorhead, & Griffin, (2013) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen pada saat bekerja akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dalam Sopiha, (2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Perumusan hipotesis

Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi pada dasarnya adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Wibowo, (2011) menyatakan kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Sesuai dengan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2013) , menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Kerinci. Dimana semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi.

Sehingga dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pekanbaru.

Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hubungan yang terdapat antara disiplin dengan kinerja adalah hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Arda, 2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pekanbaru.

Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara kenggotaannya dalam organisasi itu S. P. Robbins, (2006). Komitmen adalah sikap dan perilaku ada pada pelaksanaan. Sedangkan kinerja adalah hasil maka tempatnya ada pada capaian dan bukti kerja. Komitmen berada pada variabel bebas yang secara hierarki memiliki garis linear terhadap kinerja. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi dalam merekrut individu tersebut, Robbins, (2008).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Sapitri 2016), penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi.

Sehingga dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3: Diduga komitmen organisasi secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pekanbaru.

Hubungan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya..

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2011) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Keiht Davis dalam Mangkunegara. (2013) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Trang, 2013), budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga pada penelitian yang dilakukan oleh (Sapitri 2016), mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Sehingga dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4: Diduga budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik dan pola hubungan variabel (Ghozali, (2012). Menurut Sugiyono, (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Bawaslu Kota Pekanbaru yaitu 25 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan kata lain sampling jenuh adalah sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bawaslu mengingat jumlah populasi hanya 25 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Data adalah sesuatu yang dikumpulkan oleh peneliti berupa fakta empiris yang digunakan untuk memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian (Dr. Sandu Siyoto, 2015). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, kuesioner dan lain-lain. Data primer yang ada di penelitian ini merupakan data kuesioner/angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain).

Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yakni melalui penyebaran angket dan studi pustaka Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Adapun bobot kriteria angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Angka	Arti
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
N	3	Netral
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2017)

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, guna untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

HASIL PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan tabel untuk tingkat signifikan 5 persen dari *Degree of freedom* (df)= n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2012). Hasil uji dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)			
BO 1	0,457	0,396	Valid
BO2	0,397	0,396	Valid
BO3	0,496	0,396	Valid
BO4	0,637	0,396	Valid
BO5	0,585	0,396	Valid
BO6	0,658	0,396	Valid
BO7	0,779	0,396	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
DK1	0,659	0,396	Valid
DK2	0,479	0,396	Valid
DK3	0,684	0,396	Valid
DK4	0,676	0,396	Valid
DK5	0,760	0,396	Valid
DK6	0,763	0,396	Valid
DK7	0,537	0,396	Valid
DK8	0,641	0,396	Valid
Komitmen Organisasi (X3)			
KO1	0,692	0,396	Valid
KO2	0,808	0,396	Valid
KO3	0,597	0,396	Valid
KO4	0,538	0,396	Valid
KO5	0,589	0,396	Valid
KO6	0,425	0,396	Valid
KO7	0,808	0,396	Valid
Kinerja (Y)			
K1	0,472	0,396	Valid

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
K2	0,598	0,396	Valid
K3	0,685	0,396	Valid
K4	0,530	0,396	Valid
K5	0,781	0,396	Valid
K6	0,544	0,396	Valid
K7	0,479	0,396	Valid
K8	0,568	0,396	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai r hitung dan r tabel sebesar 0,396 yang diperoleh dari perhitungan melalui rumus r tabel yakni $N - 2 = 25 - 2 = 23$, dengan taraf signifikansi nilai r tabel 0,05 atau 5%. Yang berarti bahwa setiap variabel mempunyai korelasi yang signifikan. Karena r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan Pengujian reliabilitas yang dipakai yaitu menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih dari 0,06. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2012). Hasil dari uji realibilitas dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Varibel	Cronbach Alpha (>0,60)	Keterangan
Budaya Organisasi	0,785	Reliabel
Displin Kerja	0,843	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,794	Reliabel
Kinerja	0,786	Reliabel

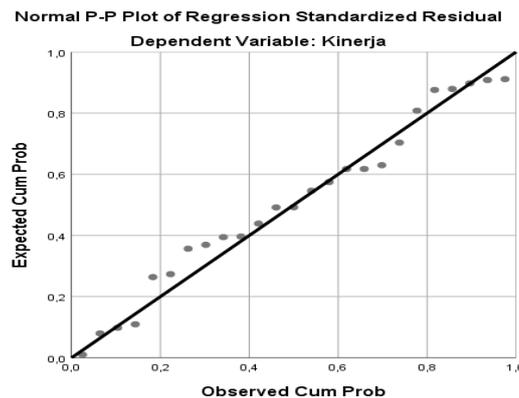
Sumber: Data primer yang diolah , 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel data yang diujikan memenuhi syarat yaitu nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini di nyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal Ghozali, (2012). Apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil *one sample kolmogrov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 1 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Sehingga dapat diartikan bahwa grafik ini menunjukkan model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,55134885
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,082
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 5 di atas menunjukkan *kolmogrov smirnov* sebesar 0,107 dan signifikan pada 0,20 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel dependen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sample Ghazali, (2012).

Pengukuran nya adalah nilai *Tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi, dikarenakan $VIF = 1 / tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai *VIF* kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,579	1,726
	Disiplin Kerja	,569	1,757
	Komitmen Organisasi	,795	1,258

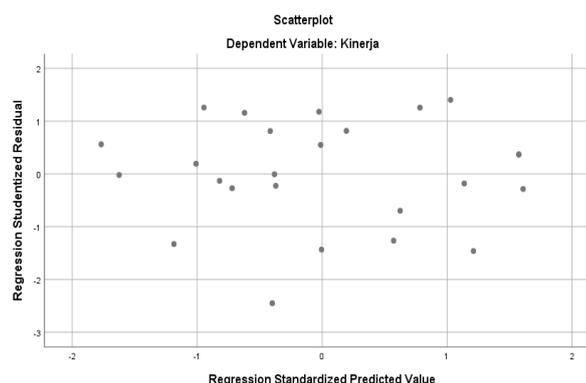
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolineritas sudah terpenuhi oleh keseluruhan variabel independen yang ada yaitu, nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi yang terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain nya. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat hereoskedastisitas Ghozali, (2012). Gambar di bawah ini merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah,2021

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa distribusi data tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dari gambar dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan bebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang di ajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Berikut diperoleh hasil seperti tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Estimasi Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,929	8,561		1,277	,214
	Budaya Organisasi (X1)	,942	,373	,388	2,523	,019
	Disiplin Kerja (X2)	,512	,174	,452	2,950	,007
	Komitmen Organisasi (X3)	-,683	,400	-,246	-1,707	,101

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 6 yang telah dijelaskan di atas dapat diketahui persamaan dari regresi tersebut terbentuk adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y = 10,929 + 0,942 X1 + 0,512 X2 - 0,683 X3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Komitmen Organisasi
- e = Standar error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 10,929 artinya jika variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kinerja (Y) bernilai 10,929
- b. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) memberikan nilai sebesar 0,942 yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin baik dengan nilai sebesar 0,942 dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) memberikan nilai sebesar 0,512 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin kuat maka nilai disiplin kerja sebesar 0,512 dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- d. Nilai koefisien komitmen organisasi (X3) memberikan nilai -0,683 yang berarti jika hasil nilai komitmen organisasi negatif yakni sebesar -0,683 artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut dapat dijelaskan melalui tabel dibawah ini :

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,271	3	9,090	8,662	,000 ^b
	Residual	24,137	23	1,049		
	Total	51,407	26			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil output SPSS,2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari Fhitung diatas sebesar 8,662 lebih besar Ftabel yakni 3,05. Dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F ini menyatakan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Dengan kata lain koefisien determinasi ini, digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Berikut hasil uji koefisien determinasi dibawah ini :

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,469	1,02441

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil output data primer yang diolah,2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) Yang diperoleh sebesar 0,530. Hal ini berarti 53% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, sedangkan sisanya 47% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pada pengujian ini bertujuan mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi yang

dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 10 Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	T-hitung	Sig.t
Budaya Organisasi (X1)	2,523	0,019
Disiplin Kerja (X2)	2,950	0,007
Komitmen Organisasi (X3)	-1,707	0,101

Sumber: Hasil output data primer yang diolah,2021

Melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t pada tabel diatas dan membandingkan thitung dengan ttabel sebesar 2,080 yang diperoleh dari perhitungan melalui rumus $t_{tabel} = \alpha / 2 ; (n-k-1) = t (0,025 ; 21) = 2,080$ dan alpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Kota Pekanbaru.

a. Uji Hipotesis Budaya Organisasi (H1)

Dari tabel 4.16 terlihat pada pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,523 > 2,080 dengan taraf signifikansi 0,019. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima H1. Dengan demikian berarti pada hipotesis H1 “Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai”.

b. Uji Hipotesis Disiplin Kerja (H2)

Pada Pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,950 > 2,080 dengan taraf signifikansi 0,007. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima H2. Dengan demikian berarti pada hipotesis H2 “Disiplin Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”.

c. Uji Hipotesis Komitmen Organisasi (H3)

Dalam pengujian hipotesis komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,707 < 2,080 dengan taraf signifikansi yakni 0,101 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis ini menolak H3 dan menerima Ho. Dengan demikian berarti pada hipotesis H3 “Komitmen Organisasi Tidak Mempunyai Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”

d. Uji Hipotesis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (H4)

Dalam pengujian uji simultan atau (uji F) yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti pada hipotesis H4 “Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Mempunyai Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai”

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel bebas yakni budaya organisasi, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja. Pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam penelitian ini berbeda-beda contohnya pada variabel komitmen organisasi. Setelah melakukan pengujian maka di dapatkan lah hasil yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi dalam kinerja pegawai itu sendiri hal ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arizona et al., 2013) dengan judul “ Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kasus Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Magelang)” dalam penelitian ini menyimpulkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini secara khusus diperoleh penulis sebagai berikut : Keterbatasan yang berasal dari variabel penelitian yakni kinerja pegawai. Dalam hal ini kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden yang bersifat subyektif. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja dalam meneliti kinerja pegawai, sehingga hanya mampu menjelaskan 0,530 atau 53% variasi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dan dilakukannya penyebaran angket penelitian serta pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhaap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan juga pengujian validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Hasil uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam setiap variabel dinyatakan valid dan reliable. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi normal dan tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadinya heterokedastisitas serta memiliki distribusi yang normal.

Dari pembahasan yang telah diraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa seluruh variabel yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 18. No. 1. Hal. 45–60.

- Arizona, D. D., Riniwati, H. H., & Harahap, N. N. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang). *Jurnal Mahasiswa Agribisnis Perikanan*. Vol. 1. No. 1. Hal. 1–11.
- Dr. Sandu Siyoto. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian Editor Ayup Cetakan I*. Literasi Media Publishing.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip.
- HASIBUAN, H. M. S. P. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 2. No. 1. Hal. 135.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1. No. 3. Hal. 121-135.
- Mangkunegara. A, A, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesembilan)*. PT.Remaja Rosdakarya Offset.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Robbins, S. P. dan T. J. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Sapitri. & S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. Vol. 3. No. 2. Hal. 1–9.
- Siagian, P. & S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto A. B., Sujanto, F. X. (2009). *A Strategic Management Approach*. Consulting Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana prenada media group.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 1. No.3. Hal. 208–216.
- Wibowo. (2011). , *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.