

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PEKANBARU

Tasya Mulaida Syaffitri, Fitri Ayu Nofirda, Hammam Zaki

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail : 200304017@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penarikan sampel penelitian yaitu metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel, maka sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah hal yang paling utama untuk diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi (Warongan *et al.*, 2022). Mewujudkan sebuah instansi pemerintahan yang berkualitas, tentu saja membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, tentu saja hal ini dapat berdampak pada produktivitas kerja yang dimilikinya sekaligus produktivitas instansi tempat ia bekerja. Dengan dicapainya hal tersebut maka para pegawai (ASN) dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik secara prima dan maksimal bagi seluruh masyarakat dan pada akhirnya dapat mewujudkan sistem *Good Public Governance* (Datau *et al.*, 2022).

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya yang berkualitas guna terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai, maka dari itu untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi termasuk

organisasi pemerintahan, setiap pegawai harus dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (Lerebulan, 2020).

Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam mengerjakan tugas serta kompetensinya dalam meraih tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Sundari, 2019). Menurut Yanti *et al.*, (2022) menyatakan kinerja merupakan gambaran pencapaian kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dilakukan berdasarkan perencanaan strategis suatu organisasi. Target dan tujuan ditetapkan sebagai bentuk pengukuran kinerja seorang pegawai. Kinerja masing-masing pegawai, mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan. Kinerja yang baik dilaksanakan sesuai dengan standar yang diberikan. Karena itu, kinerja akan terus menjadi isu aktual untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru terletak di Jalan Cempaka, No.31 Pulau Karam Kec.Sukajadi, merupakan salah satu organisasi publik dibawah naungan pemerintah yang bertugas melayani masyarakat di Kota Pekanbaru. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru menjadi salah satu organisasi yang berada di garda terdepan menghadapi bencana maupun dalam upaya penyelamatan yang mana tugas pokok dari Dinas Pemadam Kebakaran yaitu membantu Walikota Pekanbaru dalam melaksanakan kewenangan daerah dalam bidang penanggulangan dan pencegahan kebakaran dan fungsi dari Dinas Pemadam Kebakaran yaitu melayani masyarakat dalam bidang perizinan atau rekomendasi pengawasan bangunan dalam hal pencegahan kebakaran dan menggali Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui pungutan retribusi. Adapun jumlah pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Pegawai di Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Pekanbaru

No	Bagian	Jumlah
1.	Bagian Umum	6
2.	Bagian Keuangan	5
3.	Bagian Pencegahaan	18
4.	Bagian Prasarana	8
5.	Operasi Pemadam	16
6.	Kadis & Sekretaris	2
Total		55

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru

Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kota Pekanbaru telah menetapkan *response time* pelayanan pemadaman 15 menit, sehubungan dengan penentuan *response time* 15 menit ini bahwa berawal dari *response time* maka

direncanakan penentuan lokasi sarana/prasarana pemadaman (termasuk pos kebakaran) untuk dapat menjangkau satu area dengan *response time* 15 menit tersebut. Semakin cepat *response time* tersebut berarti mengindikasikan semakin baiknya kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru dalam melayani masyarakat.

**Tabel 2 Capaian layanan pemadam kebakaran dalam waktu tangkap 15 menit
(Response time rate)**

No	Tahun	Target Capaian Layanan 15 Menit
1	2018	49 %
2	2019	52 %
3	2020	71 %
4	2021	75 %
5	2022	89 %
6	2023	82 %

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa realisasi dari target capaian layanan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru dari tahun 2018 sampai tahun 2022 mengalami peningkatan secara signifikan dalam layanan, akan tetapi pada tahun 2023 layanan pemadam kebakaran mengalami penurunan dari 89% di tahun 2022 menjadi 82% ditahun 2023, sehingga sebaiknya dilakukan evaluasi terhadap layanan kinerja pegawai agar tercapainya kinerja yang optimal pada tahun-tahun mendatang.

Dinas Pemadam Kebakaran di isi oleh sumber daya manusia yang sudah terlatih di bidangnya dalam suatu instansi pemerintah, adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan (Tenda *et al.*, 2018).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi terhadap pegawai merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang pegawai sejalan pada tujuan organisasi (Novita *et al.*, 2016). Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan.

Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan (Taurisa, 2018).

Selain komitmen organisasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya, persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika pegawai bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya (Syaputra & Kusuma, 2022)

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna atau arti yang luas, bukan hanya hasil kerja saja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2016). Selain itu kinerja menurut Mangkunegara (2017) merupakan 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 moral maupun etika.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah masalah tersebut (Schein, 2016). Sejalan dengan pendapat Sembiring (2016) dalam bukunya *Budaya & Kinerja organisasi* menyimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Komitmen Organisasi

Sopiah (2018) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, komitmen organisasi merupakan keinginan anggota organisasi untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi dengan tetap mempertahankan keanggotaannya dan bersedia berusaha dengan keras dalam melakukan setiap aktivitasnya. Suparyadi (2016) menyebutkan komitmen adalah tingkatan dimana seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Moorhead & Griffin (2017) Komitmen Organisasi adalah sikap yang

mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2017) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam mewujudkan tujuan institusi atau organisasi. Kepuasan kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan maupun semangat kerja dari masing-masing karyawan. Sedangkan (Afandi, 2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian Pegawai ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kota Pekanbaru yang berjumlah 55 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Variabel	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviasi</i>
Budaya Organisasi (X1)	55	23	71	65,618	6,5
Komitmen Organisasi (X2)	55	14	45	39,345	4,3
Kepuasan Kerja (X3)	55	22	53	47,782	4,4
Kinerja (Y)	55	15	49	43,909	4,5
<i>Valid N</i>	55				

Sumber : Olahan Data Spss (2024)

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 23, nilai maximum 71 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 65,618 dengan standar deviasi Budaya Organisasi menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi yaitu 6,5.

2. Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 14, nilai maximum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 39,345 dengan standar deviasi Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi yaitu 4,3.

3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 22, nilai maximum 53 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 47,782 dengan standar deviasi Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi yaitu 4,4.

4. Kinerja

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maximum 49 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 43,909 dengan standar deviasi Kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi yaitu 4,5.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap instrumen penelitian menggunakan metode *pearson correlation* melalui program SPSS. Jika korelasi skor tiap item terhadap skor total item lebih besar dari *pearson correlation* (0.3) dengan tingkat sig $\alpha = 0,05$ maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja	Pernyataan 1	0,650	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,732	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,710	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,636	0,266	Valid
	Pernyataan 5	0,483	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,671	0,266	Valid
	Pernyataan 7	0,698	0,266	Valid
	Pernyataan 8	0,555	0,266	Valid
	Pernyataan 9	0,621	0,266	Valid
	Pernyataan 10	0,673	0,266	Valid
Budaya Organisasi	Pernyataan 1	0,622	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,689	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,712	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,642	0,266	Valid

	Pernyataan 5	0,477	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,622	0,266	Valid
	Pernyataan 7	0,724	0,266	Valid
	Pernyataan 8	0,631	0,266	Valid
	Pernyataan 9	0,573	0,266	Valid
	Pernyataan 10	0,664	0,266	Valid
	Pernyataan 11	0,630	0,266	Valid
	Pernyataan 12	0,686	0,266	Valid
	Pernyataan 13	0,498	0,266	Valid
	Pernyataan 14	0,567	0,266	Valid
	Pernyataan 15	0,578	0,266	Valid
Komitmen Organisasi	Pernyataan 1	0,713	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,580	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,722	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,558	0,266	Valid
	Pernyataan 5	0,751	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,704	0,266	Valid
	Pernyataan 7	0,680	0,266	Valid
	Pernyataan 8	0,638	0,266	Valid
Kepuasan Kerja	Pernyataan 9	0,688	0,266	Valid
	Pernyataan 1	0,623	0,266	Valid
	Pernyataan 2	0,581	0,266	Valid
	Pernyataan 3	0,764	0,266	Valid
	Pernyataan 4	0,574	0,266	Valid
	Pernyataan 5	0,587	0,266	Valid
	Pernyataan 6	0,588	0,266	Valid
	Pernyataan 7	0,676	0,266	Valid
	Pernyataan 8	0,633	0,266	Valid
	Pernyataan 9	0,657	0,266	Valid
	Pernyataan 10	0,555	0,266	Valid
Pernyataan 11	0,322	0,266	Valid	

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja memiliki R tabel 0.266. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi memiliki R tabel 0.266. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi memiliki R tabel 0.266. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.

4. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki R tabel 0.266. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pelaksanaan uji reliabilitas cukup pada pernyataan yang sesuai dengan uji validitas, sehingga bila belum sesuai terhadap syarat uji validitas maka: tidak perlu dilanjutkan pengujian reliabilitas. Dasar dari putusan yang digunakan pada uji reliabilitas meliputi:

1. jika nilai cronbach alpha > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten dan
2. jika nilai cronbach alpha < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,886	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,847	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,744	0,60	Reliabel
Kinerja	0,843	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing dari setiap variabel ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Jika hasil kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka dikatakan residual terdistribusi dengan normal. Jika hasil kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,44056009
	Absolute	0,108

Most Extreme	Positive	0,083
Differences	Negative	-0,108
Test Statistic		0,108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,766

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikan uji normalitas sebesar 0,766 dimana hasil tersebut lebih besar dari pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diberi pada uji normalitas berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dilakukannya pengujian multikolinearitas untuk mencari tahu apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Suatu model regresi dikatakan baik ketika, tidak terjadi korelasi secara kuat antar variabel independen, apabila terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Dalam model regresi, untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas dapat dengan melihat nilai VIF dimana harus di bawah nilai 10. Apabila hasil regresi nilai VIF menunjukkan nilai diatas 10 maka di antara variabel bebas tersebut diindikasikan terdapat multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,275	3,640
Komitmen Organisasi	0,238	4,196
Kepuasan Kerja	0,436	2,296

Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu observer ke observer lainnya.

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
----------	-----	------------

Budaya Organisasi	0,545	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,751	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,581	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa pengujian ini dengan menggunakan Uji Glejser pada variabel Kemampuan berhitung, Efikasi Pribadi, Kecemasan Matematika dan Kecemasan Keuangan memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusannya yang menyatakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari setiap variabel dependen, apakah nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan serta mengetahui arah hubungan variabel dependen dan independen.

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
	Beta					
1	(Constant)	1,055	2,318		4,455	0,651
	Budaya Organisasi	0,750	0,059	1,076	2,685	0,000
	Komitmen Organisasi	0,168	0,096	0,159	2,750	0,002
	Kepuasan Kerja	0,006	0,069	0,005	3,080	0,004

Sumber: Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 1,055 + 0,750X_1 + 0,168 X_2 + 0,006 X_3 + e$$

dari persamaan tersebut, maka penjelasannya ialah:

- “Konstanta (a) = 1,055 menampilkan nilai konstan, Koefisien positif mengandung arti bahwa pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi memiliki hubungan berbanding searah dengan kinerja.
- “Koefisien $X_1(b_1) = 0,750$ menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya jika budaya organisasi (X_1) meningkat maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,750”.
- “Koefisien $X_2(b_2) = 0,168$, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya jika variabel komitmen

organisasi (X_2) meningkat maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,168”.

- d) “Koefisien $X_3(b_3) = 0,006$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,006”.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 10. Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.055	2.318		.455	.651		
	TOTAL_X1	.750	.059	1.076	2.685	.000	.275	3.640
	TOTAL_X2	.168	.096	.159	2.750	.002	.238	4.196
	TOTAL_X3	.006	.069	.005	3.080	.004	.436	2.296

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

sumber : Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 \\ = 55 - 3 - 1$$

51 dimana t tabel diperoleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 2,0040

Keterangan.

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan $t_{hitung} 2,685 > 2,0040$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja menunjukkan $t_{hitung} 2,750 > 2,0040$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,002 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja..
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan $t_{hitung} 3,080 > 2,0040$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,007 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R_2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	0,899	0,893	1,48232

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

Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat yakni “nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom Adjusted *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,893 nilai tersebut berarti budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 89,3% sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian”.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y) nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_1) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ artinya budaya organisasi (X_1) secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja (Y). Nilai pada t-hitung budaya organisasi (X_1) yaitu sebesar $2,685 > 2,0040$ artinya budaya organisasi memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja (Y). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Abdullah & Chairil, (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis budaya organisasi kerja terhadap kinerja dapat diterima

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) nilai Signifikansi komitmen organisasi (X_2) sebesar $0,002 < 0,05$ artinya komitmen organisasi secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja (Y). Nilai pada t-hitung komitmen organisasi (X_2) sebesar $2,750 > 2,0040$ artinya komitmen organisasi memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja (Y). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Habib *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) nilai Signifikansi variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar $0,004 < 0,05$ artinya variabel kepuasan kerja memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja (Y). Nilai pada t-hitung kepuasan kerja (X_3) sebesar $3,080 > 2,0243$ artinya Kepuasan kerja memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja (Y). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Akbar *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat diterima

SARAN

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran hasil yang lebih luas. Penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan atau menggali teknik pengumpulan data lainnya guna memperkuat penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Chairil, M. (2021). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen Fakultas Ekonomi Universitas*, 1, 13–21.
- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Akbar, Ali, A., & AR, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar. 2, 33–41.
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023). Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 91–103.
- Datau, M. A., Ahmad, M., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. 5(1), 257–263.
- Dwi Murti, A., Sheviyani, H., Sekar Desiree, H., & Setiawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, 2(2), 125–130. <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>
- Fata Sabita Ala Dini. (2023). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 535–539. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>
- Gandung, M. (2024). the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51–58. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569–585.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), 35–44. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>
- Kepemimpinan, P. G., Kerja, M., Dwiguna, F. J., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2023). Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota. 2(1), 104–116.
- Lerebulan, S. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua. 11, 6–15.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, & Griffin. (2017). *Moorhead dan Griffin. 2015. Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Salemba Empat.

- Novita, S, S. B., & I, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang).
- Nur, R., Dika, F., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 1–11. Kusumah, (2017)
- Organisasi, P. B., & Dan, K. K. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P., & li, R. U. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu. *Muhammadiyah Riau*, 1(1), 45–58.
- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), 173–181. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>
- Putra, Y. P., Fikri, K., & Sulityandari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), 160–170. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>
- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R., Hastuti, D., kunci, K., Karir, P., & Pegawai, K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, 336–347. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>
- Rindia, Zaki, H., & Bakaruddin, D. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 354–363.
- Safitri, T. E., Kusuma, A., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–324.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Savira, S. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Schein, E. . (2016). *Organizational Culture and Leadership*. CA: Jossey Bass.
- Sembiring, M. (2016). *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Fokusmedia.
- Sopiah, Dr, MM., M. P. (2018). *Perilaku Organisasional*. CV. Andi Offset.
- Sundari, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Universitas Pertahanan.

- Suparyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV Andi Offset.
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. 023, 432–442.
- Talunohi, H., Hardilawati, W. L., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 24–34.
- Taurisa. (2018). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Tenda, P., Rares, J., & Londa, V. Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara.
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia. 3, 537–545.
- Vemmylia. (2010). Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Usu*, 14(1), 86–97.
- Viona, O., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66–77.
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 95–107. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. 10(1), 963–972.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, R., Ramadhan, R. R., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, 488–497.
- Yanti, R., Fikri, K., & Novrida, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia).
- Yolanda, V., Hardilawati, W. L., Hastuti, D., Riau, U. M., Digital, P., Dan, M., Kewirausahaan, O., & Kewirausahaan, O. (2024). PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI. 3(1), 298–306.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>