

PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI DAN BUDAYA ORGANISASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MUSI RAWAS

YULPA RABETA
Univeritas Bina Insan
yulparabeta@yahoo.com

Abstract: *This research was conducted with the aim to find out: a. Does the commitment of employees partially affect the performance of employees in the Department of Manpower and Transmigration of Musi Rawas Regency. b. Does the organizational culture partially influence the performance of employees in the Department of Manpower and Transmigration of Musi Rawas Regency. c. Does employee commitment and organizational culture simultaneously influence the performance of employees in the Manpower and Transmigration Office of Musi Rawas Regency. The results of testing with IBM 17.0 For Window SPSS program conducted: a. Tcount value obtained was 3,291 which was greater than ttable 2,018. Thus, employee commitment variable has a significant effect on employee performance in the Manpower and Transmigration Office of Musi Rawas Regency. b. Tcount value obtained was 3.805 greater than ttable 2,018. Means that organizational culture variables have a significant effect on the performance of employees in the Department of Manpower and Transmigration, Musi Rawas Regency. c. Employee commitment and organizational culture simultaneously influence the performance of employees in the Manpower and Transmigration Office of Musi Rawas Regency. This is evidenced by the calculated Fcount value of 11,413 which is greater than Ftable 3.23 that simultaneously the independent variable (ie employee commitment and organizational culture) has a significant influence on the dependent variable, namely employee performance.*

Keywords: *Employee Commitment, Organizational Culture and Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui: a. Apakah komitmen pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. b. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. c. Apakah komitmen pegawai dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Hasil pengujian dengan program SPSS IBM 17,0 For Window yang dilakukan: a. Nilai thitung yang diperoleh sebesar 3,291 lebih besar dari ttabel 2,018. Dengan demikian, variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. b. Nilai thitung yang diperoleh sebesar 3,805 lebih besar dari ttabel 2,018. Berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. c. Komitmen pegawai dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 11.413 lebih besar dari Ftabel 3,23 bahwa secara bersama-sama (simultan) variable bebas yaitu komitmen pegawai dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komitmen Pegawai, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

A. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak dapat lepas dari faktor Sumber Daya Manusianya. Sumber Daya Manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia secara optimal.

Penerapan strategi Sumber Daya Manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya yaitu melalui pembentukan komitmen pegawai dan budaya organisasi yang tetap di perusahaan. Sikap yang dibentuk oleh komitmen pegawai dan budaya organisasi erat kaitannya dengan kinerja pegawai yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya kinerja yang menurun atas pekerjaan menunjukkan sikap negatif.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 105). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sebagai bagian dari organisasi sektor publik, kinerja instansi pemerintah banyak menjadi sorotan akhir-akhir ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Walau anggaran rutin dan pembangunan yang dikeluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas atas dasar kualitas layanan yang diberikan.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan, hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan, baik fisik maupun nonfisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di antaranya, komitmen pegawai dan budaya organisasi. Hal utama yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja pegawai adalah komitmen. Komitmen adalah janji terhadap diri sendiri atau terhadap orang lain yang tercermin dalam tindakan. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Selain komitmen pegawai kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi permasalahannya. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai peranan memberikan layanan, baik kepada masyarakat maupun kepada dinas atau kantor yang ada di Kabupaten Musi Rawas. Pengamatan awal yang dilakukan, ditemukan masalah komitmen pegawai dan budaya organisasi masih rendah. Masih banyak pegawai kurang merasa bangga dengan pekerjaannya sehingga mereka tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pengamatan awal juga menemukan budaya organisasi masih rendah seperti sistem kerja yang belum berorientasikan kebersamaan tetapi lebih terhadap

individualitas. Demikian pula halnya, belum ada sanksi yang tegas terhadap pegawai sehingga mereka sering bolos, datang terlambat dan pulang lebih cepat yang tentu mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Komitmen pegawai yang kurang tertanam dengan baik dalam diri sebagian pegawai dan budaya organisasi yang belum mencapai hasil yang memuaskan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini populasi dan sampel adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas sebanyak 44 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan penyebaran kuesioner di Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musirawas. Penelitian ini dalam menganalisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dimana hasil yang ingin diperoleh diuji dengan uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F (serentak).

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk menguji tingkat kevalid kuisisioner maka mengadakan pengujian instrumen penelitian terlebih dahulu di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau sebanyak 20 responden. Untuk melakukan uji validitas menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 17 for windows. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel. 1
Uji Validitas Variabel Komitmen Pegawai (X1)

No.	Pernyataan	Nilai Rhitu ng/ (CIT C)	Nilai rtabel $\alpha = 0,05$ n = 20	Ket
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di kantor ini	0,557	0,444	Valid
2.	Saya merasa bahwa, masalah yang terjadi di kantor ini menjadi permasalahan saya juga	0,571	0,444	Valid
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga di kantor ini	0,748	0,444	Valid
4.	Saya merasa terikat secara emosional dengan tempat saya bekerja	0,766	0,444	Valid
5.	Saya sulit meninggalkan kantor ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	0,775	0,444	Valid
6.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan kantor ini	0,834	0,444	Valid
7.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan menghasilkan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	0,723	0,444	Valid

8.	Saya sering membandingkan kantor saya dengan kantor lain. Baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas, dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya untuk tetap bertahan	0.802	0,444	Valid
9.	Saya merasa kantor ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	0.838	0,444	Valid
10.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi kantor ini	0.599	0,444	Valid
11.	Kantor ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0.623	0,444	Valid
12.	Saya peduli dengan nasib kantor ini kedepan	0.673	0,444	Valid

Sumber : hasil pengolahan Data pada SPSS 17 *for windows*, tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel komitmen pegawai (X1) , diketahui bahwa, terhadap 12 pernyataan kuesioner dengan 20 responden untuk variabel komitmen pegawai, semua item indikator berada di atas nilai terkecil 0,557 terhadap rtabel = 0,444. Perkataan lain, semua item pernyataan mengenai variabel komitmen pegawai dinyatakan valid karena secara keseluruhan rhitung (CITC) > rtabel di tingkat signifikan 5%.

Tabel. 2.Uji Validitas budaya organisasi (X2)

No.	Pernyataan	Nilai Rhitung/ (CITC)	Nilai rtabel $\alpha = 0,05$ n = 20	Ke
1.	Saya merasa bahwa inovasi yang baik dapat menunjang karir	0.792	0,444	Valid
2.	Saya merasa bahwa proses inovasi harus dilakukan untuk kemajuan organisasi	0.715	0,444	Valid
3.	Saya merasa bahwa inovasi sangat penting dilakukan untuk kemajuan organisasi	0.733	0,444	Valid
4.	Saya merasa bahwa perhatian dari pemimpin sangat dibutuhkan kinerja pegawai	0.613	0,444	Valid
5.	Saya merasa bahwa perhatian yang diberikan dapat menambah motivasi pegawai dalam bekerja	0.709	0,444	Valid
6.	Saya merasa pegawai harus memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	0.795	0,444	Valid
7..	Saya merasa bahwa dalam bekerja, orientansi terhadap hasil sangat dibutuhkan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai	0.727	0,444	Valid
8.	Saya merasa bahwa aktivitas (pekerjaan) yang sekarang dilakukan berguna pada kemudian hari	0.551	0,444	Valid
9.	Saya mengerti apa yang akan dilakukan untuk mencapai keinginan	0.731	0,444	Valid
10.	Saya merasa pegawai harus selalu berusaha untuk melakukan segala sesuatu dengan baik sehingga prestasi yang diharapkan tercapai	0.695	0,444	Valid

11.	Saya merasa pegawai merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi	0.774	0,444	Valid
12.	Suatu organisasi harus memiliki kepedulian terhadap pegawai yang ada didalamnya	0.679	0,444	Valid
13.	Saya merasa hasil yang dicapai organisasi merupakan hasil kerjasama seluruh pegawai	0.731	0,444	Valid
14.	Saya merasa seluruh pegawai harus memiliki rasa kebersamaan agar dapat meningkatkan hasil dalam berorganisasi	0.723	0,444	Valid
15.	Saya merasa bahwa dalam suatu organisasi, orientasi tim merupakan standar dalam berkerja	0.792	0,444	Valid
16.	Pegawai harus memiliki sifat yang agresif untuk menunjang kelancaran dalam melakukan setiap pekerjaan	0.715	0,444	Valid
17.	Saya tidak puas dengan satu tugas sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	0.733	0,444	Valid
18.	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat	0.779	0,444	Valid
19.	Pegawai harus memiliki sifat yang stabil dalam pekerjaan	0.656	0,444	Valid
20.	Saya memiliki sifat yang stabil dalam melakukan setiap pekerjaan	0.585	0,444	Valid
21.	Kemantapan organisasi menunjukkan bahwa organisasi berjalan dengan baik	0.806	0,444	Valid

Sumber : hasil pengolahan Data pada SPSS 17 for windows, tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 2 di atas diketahui bahwa, terhadap 15 pernyataan kuesioner dengan 20 responden untuk variabel budaya organisasi, semua item indikator berada di atas nilai terkecil 0,551 terhadap $r_{tabel} = 0,444$ di Dinas Tenaga Kerja Kota Lubuklinggau dengan pernyataan 15 soal, semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,551 terhadap $r_{tabel} = 0,444$. Perkataan lain semua item pernyataan mengenai variabel budaya organisasi dinyatakan valid karena secara keseluruhan $r_{hitung} (CITC) > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%. Sehingga layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

Tabel. 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Nilai Rhitung g/ (CITC)	Nilai rtabel $\alpha = 0,05$ $n = 20$	Ket
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	0.689	0,444	Valid
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	0.722	0,444	Valid
3.	Saya mengerjakan tugas tepat waktu	0.799	0,444	Valid
4.	Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu	0.862	0,444	Valid

	pegawai lain			
5.	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan	0.723	0,444	Valid
6.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mangejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan	0.607	0,444	Valid
7.	Saya selalu datang tepat waktu	0.628	0,444	Valid
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0.746	0,444	Valid
9.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	0.761	0,444	Valid
10.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapi	0.745	0,444	Valid
11.	Saya melaksanakan kerja dengan seksama dan teliti	0.542	0,444	Valid
12.	Saya menetapkan target waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas	0.747	0,444	Valid
13.	Saya merasa nyaman jika ada teman yang memahami dan tidak mengganggu pekerjaan saya	0.891	0,444	Valid
14.	Apabila saya diminta melakukan suatu pekerjaan, maka saya akan menerimanya dengan senang hati	0.689	0,444	Valid
15.	Saya memiliki dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan	0.674	0,444	Valid

Sumber : Data primer, program SPSS 17 *for windows*, tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4.3. di atas diketahui bahwa, terhadap 15 pernyataan kuesioner dengan 20 untuk variabel kinerja pegawai, semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,542 terhadap $r_{tabel} = 0,444$. Perkataan lain, semua item pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena secara keseluruhan rhitung (CITC) $> r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%. Sehingga layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 17 *for windows*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4 Hasil analisis uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach Alpha Komitmen Pegawai (X1)

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Taraf Signifikan	r_{tabel} n = 20	Keterangan
Komitmen Pegawai	0,932	5%	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, , program SPSS 17 Tahun 2019

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa, korelasi antara skor-skor variabel komitmen pegawai (X1) adalah 0,938. Nilai r_{tabel} dengan $n = 20$, $\alpha = 5\%$ adalah 0,444. Berarti, variabel rhitung (0,932) $> r_{tabel}$ (0,444). Dengan demikian, item dalam variabel komitmen Pegawai tersebut reliabel. Berarti, ia dapat dipercaya dan diandalkan sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam analisis selanjutnya.

Tabel 5 Hasil analisis uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach Alpha Budaya Organisasi (X2)

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Taraf Signifikan	<i>R</i> tabel n = 20	Keterangan
Budaya Organisasi	0,959	5%	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, , program SPSS 17 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa, korelasi di antara skor-skor variabel budaya organisasi (X2) adalah 0,959. Nilai *r*tabel dengan n = 20, $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,444. Berarti, variabel r hitung (0,959) > *r*tabel (0,444). Dengan demikian, item dalam variabel budaya organisasi tersebut reliabel. Berarti, ia dipercaya, diandalkan, dan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk analisis selanjutnya.

Tabel 6 Hasil analisis uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach Alpha Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Taraf Signifikan	<i>r</i> tabel n = 20	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,948	5%	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, , program SPSS 17 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6. di atas, diketahui bahwa, korelasi di antara skor-skor variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,948. Nilai *r*tabel dengan n = 20, $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 0,444. Berarti, variabel r hitung (0,948) > *r*tabel (0,444).

Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Untuk uji linieritas dengan instrumen SPSS, digunakan *Test for Linearity* di mana taraf signifikansinya 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi di *Linearity* kurang dari 0,05. Namun, berdasar teori lain, yaitu jika signifikansi dalam *Deviation from Linearity* > 0,05, maka kedua variabel berhubungan secara linier. Dalam SPSS 17,0 For Windows metode uji linieritas

Tabel 7 Uji Linearitas Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
		Sum	Of	Mean			
		Squares	Df	Square	F	Sig.	
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	94.220	11	8.565	1.157	.354

Komitmen Pegawai	Groups	Linearity	67.900	1	67.900	9.170	.005
		Deviation from Linearity	26.320	10	2.632	.355	.957
	Within Groups		236.939	32	7.404		
	Total		331.159	43			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17 *for windows*, 2019

Hasil uji linearitas komitmen pegawai dan kinerja pegawai dapat dilihat dari output ANOVA tabel 4.42 di mana nilai sigfikansi *Linearity* sebesar 0,05. Hasil signifikansi *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,957 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa, diantara variabel komitmen pegawai dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear. Berarti, liniearitasnya terpenuhi

Tabel 8 Uji Linearitas Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

		Sum	Of	Mean		
		Squares	Df	Square	F	Sig
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined) 232.909	18	12.939	3.292	.003
	Groups					
Budaya Organisasi	Linearity	84.889	1	84.889	21.600	.000
	Deviation from Linearity	148.020	17	8.707	2.216	.035
	Within Groups	98.250	25	3.930		
	Total	331.159	43			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17 *for windows*, 2019

Hasil uji linearitas budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat dilihat dari *output* ANOVA di tabel 4.43 di atas di mana nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,000. Disebabkan signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sementara hasil signifikansi *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,035 > 0,05$), maka dapat disimpulkan, di antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear. Berarti, linieritasnya terpenuhi.

Pengaruh Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan dari hasil uji linier berganda yang di uji berasal dari dua variabel bebas yaitu komitmen pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas di peroleh $Y = 32,796 + 0,265X_1 + 0,184X_2$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 32,796$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas komitmen pegawai (X_1) dan budaya organisasi (X_2), kinerja pegawai (Y) adalah 32,796 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel komitmen pegawai (X_1) yang diperoleh $b = 0,265$, menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan komitmen pegawai, kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,265 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) yang diperoleh adalah $b = 0,184$ satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,598 yang dapat diartikan perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu komitmen pegawai dan budaya organisasi secara simultan (59,8%), sisanya ($100 - 59,8\%$), 40,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, kompetensi, dan sebagainya. Berdasarkan hasil uji F, bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} = 3,23$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 44 - 2 - 1 = 41$ adalah sebesar 3,23 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu komitmen pegawai dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima. Mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007 (Sopiah dan Sangadji 2017 : 350)

Di dalam suatu instansi pemerintah khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas, seorang kepala dinas memiliki peranan yang sangat penting di dalam mengatur pegawainya, karena cara dan tindakan yang akan dilakukan atau diambil oleh seorang pemimpin pada akhirnya berpengaruh pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas seharusnya pegawai merasa bangga terhadap pekerjaannya, seharusnya mempunyai komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga tidak memanggu tercapainya tujuan organisasi, dan pegawai harus mematuhi peraturan kantor. Pegawai seharusnya memiliki sistem kerja yang berorientasikan kebersamaan, dan seharusnya Kepala Dinas harus menerapkan sanksi yang lebih tegas terhadap pegawai yang bekerja tidak cepat dan tidak cepat. Pegawai harus meningkatkan kinerja mereka misalnya tidak menunda-nunda waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada masyarakat dengan segera, tanpa ada alasan yang jelas.

D. Penutup

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam hipotesis. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel komitmen pegawai (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan $t_{hitung} = 3,291$ lebih besar dari nilai $T_{tabel} 2,018$. Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,805$ lebih besar dari nilai $T_{tabel} 2,018$. Variabel komitmen pegawai dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Cetakan Ke 15. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Darodjat, dkk. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute*. Cetakan Pertama. Bandung : Refika Aditama.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Cetakan ke 4 Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Ke 2. Bandung : Alfabeta.
- Gunawan. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Priadana, Sidik. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Bandung : Alfabeta
- Priansa, Juni, Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Ke 3. Bandung: CV Pustaka Setia.