



PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TUGUMULYO KABUPATEN MUSI RAWAS

Dewi Yana Wati¹, Suwarno², Surajiyo³, Sudarmono⁴, Dike Monika Jayanti⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, ²Universitas Bina Insan Lubuklinggau

e-mail: ¹218010116@mhs.univbinainsan.ac.id, ²suwarno@univbinainsan.ac.id,
³surajiyo@univbinainsan.ac.id, ⁴sudarmonollg06@gmail.com, ⁵dikemonika28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh Komitmen dan Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo, yang berjumlah 34 Orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuisioner. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t, regresei linier berganda, koefisien determinasi dan uji f. a). Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (5,049) > ttabel (2.036). maka Ho ditolak dan Ha diterima, b). Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (9,185) > ttabel (2.036), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (4,356 > ttabel (2.032) berarti Ho ditolak dan Ha diterima, c). Komitmen dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai fhitung sebesar (53,712) > ftabel (2,47), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Kata Kunci : Komitemen, Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study entitled the effect of the influence of commitment and work culture on employee performance at the Tugumulyo District Office, Musi Rawas Regency. This type of research is quantitative research where the population in this study are all employees of the Tugumulyo District Office, totaling 34 people. Data collection techniques used are observation, documentation and questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression, correlation coefficient, t test, multiple linear regression, coefficient of determination and f test. a). Commitment has a partially significant effect on employee performance in Tugumulyo District, Musi Rawas Regency. This is evidenced by the value of tcount (5.049) > ttable (2.036). then Ho is rejected and Ha is accepted, b). Work culture has a significant influence partially on employee performance at the Tugumulyo District Office, Musi Rawas Regency. This is evidenced by the value of tcount (9.185) > ttable (2.036), then Ho is rejected and Ha is accepted. This is evidenced by the value of tcount (4.356 > ttable (2.032) meaning Ho is rejected and Ha is accepted, c). Commitment and work culture have a significant effect simultaneously on employee performance in Tugumulyo District, Musi Rawas Regency. This is evidenced by the fcount value of (53.712) > ftable (2.47), then Ho is rejected and Ha is accepted

Keywords— Commitment, Work Culture and Employee Performance.



I. PENDAHULUAN

Pengelolaan negara tidak lepas dari peran Aparatur Sipil Negara sebagai penggerak utama roda pemerintahan. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara) bahwa sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara menjadi faktor sentral yang sangat menentukan keberhasilan pemerintah dalam pelaksanaan visi dan misi (Arsip Kantor Kecamatan Tugumulyo, 2022).

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 moral dan etika. (Sinambel, 2018)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah budaya kerja. Komitmen kerja dan budaya kerja menurut (Sudaryo, 2018) menyatakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan pegawai terhadap organisasi melalui proses yang berjalan terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seseorang pegawai diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati. Komitmen seseorang pada organisasi dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan.

Kemudian budaya kerja merupakan salah satu factor yang ikut mempengaruhi

kinerja Pegawai, Dalam Frand Desigent reformasi Birokrasi, budaya kerja dipahami sebagai culture set. Secara sederhana, budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberikan makna terhadap “kerja” dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakinkan kebenarannya dan telah menjadi sifat, serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Sudaryo, 2018)

Kantor Kecamatan Tugumulyo memiliki 34 orang pegawai, yang terdiri dari 23 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 11 orang Tenaga Kerja Sukarela (TKS).

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. 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 moral dan etika. (Sinambela : 2018).

Berdasarkan pada uraian dan fenomena yang terjadi di atas, komitmen dan budaya kerja yang kurang optimal, kiranya instansi perlu melakukan perubahan besar dengan merubah sikap dan perilaku pegawai yang kurang baik untuk lebih disiplin terhadap aturan yang ada, bertanggung jawab dan mempunyai inovasi kerja yang modern, dengan mengikuti diklat kepegawaian sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan seluruh pegawai. Dengan demikian peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas”

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi terhadap ekonomi. (Wibowo, 2017)

2. Komitmen

Menurut Sudaryo (2018) menyatakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan pegawai terhadap organisasi melalui proses yang berjalan terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan

3. Budaya kerja

Dalam Frand Desigent reformasi Birokrasi, budaya kerja dipahami sebagai culture set. Secara sederhana, budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberikan makna terhadap “kerja” dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakinkan kebenarannya dan telah menjadi sifat, serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. (Sudaryo, 2018)

4. Penelitian Relevan

1. Nila sharli dan Mirza Murni, 2021, Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Walikota Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 99 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 20.0. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Walikota Banda Aceh, sedangkan komitmen tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Walikota Banda Aceh. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Walikota Banda Aceh

2. Lolong, 2021, Analisis Pengaruh Komitmen Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Siam-Indo Gypsum Industry Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Siam-Indo Gypsum Industry. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yaitu penelitian lapangan yang menggunakan data pertanyaan (kuisisioner). Metode sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh yang berjumlah 30 responden karyawan bagian administrasi kantor. Data dianalisis dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Siam-Indo Gypsum Industry. Hasil analisis regresi berganda diperoleh $Y = 10,855 + 0,399 X_1 + 0,336 X_2$. Artinya jika komitmen kerja dan budaya kerja (X_1 dan $X_2 = 0$) maka kinerja karyawan sebesar 10,855 dan jika komitmen kerja dan budaya kerja (X_1 dan $X_2 = 1$) maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,399 untuk X_1 dan 0,336 untuk X_2 .
3. Astriani & Purnama, 2020, Analisis Komitmen Pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima sampel penelitian sebanyak 46 orang responden. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan observasi, kuisisioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t-test one sampel dan juga dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari

penelitian ini menyimpulkan bahwa Komitmen pada Kantor Kecamatan Asakota Kota Bima lebih dari 70% dari yang diharapkan (tinggi) yang dibuktikan dengan nilai uji t sebesar 13,670 dan Sig 0,000. Jika di bandingkan antara nilai thitung dengan t tabel maka thitung lebih besar dari ttabel ($13,670 > 1,679$), dan nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak

4. Suwarno et al., 2021, *The Role Of Performance And New Services Development On Sustainable Competitive Advantage In Indonesian Private Universities. The collected data is then analysed by adopting the Structural Equation Modelling (SEM) approach using LISREL software. The findings of the study indicate that performance has a significant effect on new services development and sustainable competitive advantages in indonesian private universities. Similiarly, the new services development is found to havea significant effect on sustainable competitive advantages. Finally, the study also finds a significant indirect effect of performance on sustainable competitive advantages throughnew services development in private universities in Indonesia.*

III. METHODOLOGI PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Peneliti melakukan observasi di tempat penelitian untuk mengamati fenomena fenomena yang ada. Setelah melakukan observasi, Peneliti membuat kerangka pemikiran yang berisikan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Kemudian peneliti membuat hipotesis atau dugaan hasil sementara untuk membuat rumusan masalah yang akan dibuat. Lalu berikutnya, peneliti menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dilakukan. Serta dilanjutkan membuat atau menyusun rencana jadwal kapan waktu dilaksanakannya penelitian.

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.

3. Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kantor Camat Tugumulyo, yang berjumlah 34 Orang. Yang terdiri dari 23 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 11 orang Tenaga Sukarela (TKS).

b. Sample

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh Pegawai Kantor Camat Tugumulyo, yang berjumlah 34 Orang Pegawai

4. Teknik Pengumpulan data

a. Obeservasi

Yaitu Pengambilan data yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung, mencatat dan menganalisis kejadian yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu variabel Lingkungan kerja dan kompetensi dan motivasi, data yang diperoleh berupa catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang bersangkutan seperti struktur organisasi, absensi pegawai dan gambaran umum tentang tempat penelitian.

b. Kuisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan pada objek penelitian, hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari pegawai tanpa ada tekanan dari pihak lain.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data yang diperlukan dari sumber data, yaitu catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang bersangkutan

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun

rasio. Jika analisis menggunakan metode d. This is a lower bound of the true significance.

parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametric.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMITMEN (X1)	Budaya Kerja (X2)	KINERJA PEGAWAI (Y)
N		34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.35	72.71	85.15
	Std. Deviation	2.509	3.810	4.665
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.146	.119
	Positive	.109	.146	.097
	Negative	-.121	-.103	-.119
Test Statistic		.121	.146	.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.065 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

signifikansi untuk variabel komitmen (X1) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 > 0,05 artinya data berdistribusi normal, nilai signifikansi budaya kerja (X2) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,65 > 0,05 artinya data berdistribusi normal, dan kinerja pegawai (Y) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 > 0,05 artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa model tidak terkena masalah..

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	(Combin)	10	39.793	2.857	.018
PEGAJAWAI	Linearity		1	318.485	22.867	.000
(Y) * KOMITMEN	Deviation from Linearity		9	8.827	.634	.757
Within Groups			23	13.928		
Total			33			

Pengujian pada SPSS 24 for windows dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai deviation from linearity lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Dan atau Jika nilai Sig 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah non linier. Dengan memperhatikan nilai definition from linearity. Dari tabel diatas nilai sig 0,757 > dari 0,05, dengan demikian dinyatakan variabel komitmen (X1) model adalah linier.

**Uji Linieritas Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

KOMITMEN (X1)	1.238	.245	.666	5.049	.000
---------------	-------	------	------	-------	------

ANOVA Table

			df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA PEGAWAI (Y) *	Between Groups	(Combined) Linear	11	52.437	8.155	.000
		Deviation from Linearity	1	520.752	80.987	.000
			10	5.605	.872	.571
	Within Groups		22	6.430		
	Total		33			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

nilai thitung untuk variabel Komitmen (X1) adalah sebesar 5,049 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2=32)$, adalah sebesar 2.036. jika $thitung > ttabel$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $thitung \leq ttabel$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel Komitmen (X1) nilai thitung ($5,049 > ttabel (2.036)$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Analisis variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai deviation from linierity lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Dan atau Jika nilai Sig 0,000 < 0.05 maka dapat dinyatakan model adalah non linier. Dengan memperhatikan nilai definition from linierity. Dari tabel diatas nilai sig 0,751 > dari 0,05, dengan demikian dinyatakan variabel budaya kerja (X2) model adalah linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	35.976	8.435		4.265	.000
	MOTIVASI (X2)	.604	.139	.610	4.356	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y1)

nilai thitung untuk variabel budaya kerja (X2) adalah sebesar 9,185 dan nilai signifikansi 0,000, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (34-2)$, adalah sebesar 2.036. jika $thitung > ttabel$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $thitung \leq ttabel$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. (Sugiyono, 2016)

Variabel Budaya Kerja (X2) nilai thitung ($9,185 > ttabel (2.036)$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara

b. Hasil Uji Hipotesis**1. Analisis variabel Komitmen (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	40.138	8.935		4.492	.000

budaya kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Analisis variabel Komitmen (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.409	2	278.705	53.712	.000 ^b
	Residual	160.856	31	5.189		
	Total	718.265	33			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), KOMITMEN (X1)

Nilai fhitung adalah sebesar 53,712 sedangkan untuk nilai ftabel dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang k = 2 adalah sebesar 2,47, jika fhitung $\geq$ ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika fhitung < ftabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan diatas fhitung sebesar 53,712 > ftabel sebesar 2,47, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh Komitmen (X1) terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis Pertama (H1) adalah “Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa komitmen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, dengan korelasi variabel komitmen yang kuat yaitu sebesar 0,666. Hasil perhitungan uji t, nilai thitung adalah sebesar 5,049, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, df (n-2) = (34 - 2), adalah sebesar

2.036. thitung > ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas

Hipotesis Kedua (H2) adalah “Adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, dengan korelasi variabel budaya kerja yang kuat yaitu sebesar 0,851 (85,1%). Hasil perhitungan uji, nilai thitung adalah sebesar 9,185, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, df (n-2) = (34 - 2), adalah sebesar 2.036. thitung > ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

c. Pengaruh Komitmen (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas

Hipotesis Ketiga (H3) adalah “Pengaruh komitmen dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa komitmen dan budaya kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Nilai R square (R2) hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,776 (77,6%). Dan hasil uji f, bahwa nilai fhitung adalah sebesar 53,712. dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang (k = 2) adalah f tabel sebesar 2,47, fhitung $\geq$ ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen dan budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.



V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (5,049) > ttabel (2.036), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (9,185) > ttabel (2.036), maka H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Komitmen dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai fhitung sebesar (53,712) > ftabel (2,47), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam hal ini Camat Tugumulyo dan seluruh Pegawai, harus lebih menerima dan menetapkan pencapaian tujuan organisasi dengan bekerja keras, lebih bertanggung dan mempunyai visi misi mempertahankan keutuhan organisasi. sehingga adanya kesinambungan antara visi personal dan instansi dalam menjalankan program kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan rencana dan hasil kinerja dapat optimal.

2. Sebaiknya Camat dan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas harus dapat berinovasi dan meningkatkan orientasi hasil dan keagresifan dalam bekerja sehingga Budaya Organisasi dapat lebih baik dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan cita-cita organisasi dapat tercapai.
3. Sebaiknya Camat Kecamatan Tugumulyo dan seluruh pegawai, harus lebih meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini bahwa Komitmen dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan cara berkomitmen untuk menjaga keutuhan organisasi dan membudayakan hal-hal yang baik supaya seluruh pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Astriani, F. & Purnama, I. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. Inovasi, 7 (1) 1-42. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusi.
- Arsip. (2022). Visi Misi Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Musi Rawas : Kantor Kecamatan
- Dewi Hanggraini. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y. & Komariah, D. I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta.
- Endang Eviline Giri, dkk 2020, The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia Faculty of Administrative Science, (ISSN: 2225-7225) Universitas Brawijaya



- Hakiki, N. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Universitas Sumatera Utara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Lolong, R. R. T. . (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Siam-Indo Gypsum Industry. *Ekonomi*, 13(April), 15–38.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K. & Saerang, R. T. (2018). The Effect Of Organizational Commitment And Organizational Culture On Employee Performance Of BKDPSDA In Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1968–1977. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20918>
- Maulidi, A. (2018). Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mardhatillah, 2015, Pengaruh Budaya kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DIVISI Regional II Sumatera Barat. *Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang*
- Nila Sharlina dan Mirza Murni, 2021, Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Walikota Banda Aceh, *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* Vol. 9 No. 1
- Peraturan Pemerintah pasal 4 P. N. 46 T. (2011). metode penilaian kinerja PNS.
- Pranawati, Eddy Soegiarto, Suyatin, 2020, Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, *jurnal fakultas ekonomi, universitas 17 agustus 1945 samarinda*.
- Remy R.T.K Lolong, 2021, Analisis Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. SIAM-INDO Gypsum Industry, *Jurnal Ilmiah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Pratama, Bekasi*.
- Sastrohadiwiryo, S. & Syuhada, A. H. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Sinambel, L. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A. & Soflati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik (satu). CV. ANDI OFFSET
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Administrasi, Cetakan ke-19, Bandung: Alfabeta
- Wirnipin dkk, 2015. Pengaruh Komitmen, Budaya kerja , Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*
- Suwarno, Kamaludin, Widodo, S. & Hayu, R. S. (2021). the Role of Performance and New Services Development on Sustainable Competitive Advantage in Indonesian Private Universities. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 13(1), 117–141. <https://doi.org/10.34111/ijepeg.202113106>
- Wibowo, SE., M. P. 2017. Manajemen Kinerja (4th ed.). Jakarta: Rajawali Pers