



PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP PELAYANAN DI DINAS KOPERASI DAN UKM LUBUKLINGGAU

Muhamad Rivai¹, Suwarno², Astri Riance³

**¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Email : muhammadrivai00@gmail.com, suwarno221273@gmail.com
[,astridriance@univbinainsan.ac.id](mailto:astridriance@univbinainsan.ac.id)**

Abstrak

Penelitian ini merupakan fakta tentang budaya kerja dan komitmen terhadap Pelayanan di Dinas Koperasi dan UKM Lubuklinggau. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dimana menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh responden sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam analisis adalah metode kuantitatif yaitu ingin mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lain terhadap variabel dependent (terikat). Hasil penelitian menunjukkan Budaya kerja berpengaruh terhadap Pelayanan sedangkan uji t secara parsial dijelaskan bahwa variabel Budaya kerja (X_1) terhadap Pelayanan (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5.557$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2.903$ dengan nilai signifikan $0.025 < 0.05$. artinya, variabel Budaya kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pelayanan (Y). Sedangkan variabel Komitmen berpengaruh terhadap Pelayanan dijelaskan bahwa variabel Komitmen (X_2) terhadap Pelayanan (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6.105$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2.903$ dengan nilai signifikan $0.025 < 0.05$. artinya secara parsial variabel Komitmen (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Pelayanan (Y).

Kata kunci : Budaya kerja, Komitmen dan Pelayanan

Abstrak

The purpose of this study was to determine the effect of work culture and commitment to service at the Lubuklinggau Cooperative and UKM Service. The sample taken in this study amounted to 30 people which used a saturated sampling technique that used all respondents as a sample. The method used in the analysis was a quantitative method, which was to find out the influence of one variable to another on the dependent variable (bound). The results showed that work culture had an effect on service, while the t-test partially explained that the variable work culture (X_1) on service (Y) showed the value of $t_{count} = 5.557$ which was greater than the value of $t_{table} = 2.903$ with a significant value of $0.025 < 0.05$. that is, the work culture variable (X_1) has a significant influence on service (Y). While the Commitment variable has an effect on Service, it was explained that the Commitment variable (X_2) towards Service (Y) shows the value of $t_{count} = 6.105$, which was greater than the value of



ttable = 2.903 with a significant value of $0.025 < 0.05$. This means that partially the Commitment variable (X2) has a significant influence on the Service variable (Y).

Keywords: work culture, commitment and service

I. PENDAHULUAN

Kantor dinas koperasi dan UKM kota lubuk linggau. Kantor ini melaksanakan urusan pemerintah bidang koperasi dan UKM termasuk merumuskan kebijakan hingga perizinan koperasi. Kantor ini bergerak bergerak dibidang yang memberikan izin kepada koperasi dan pemberdayaan usaha kecil menengah yang ada di kota lubuk linggau agar tercipta pelayanan optimal bagi masyarakat. salah satu faktor yang mempengaruhi pelayanan di Dinas Koperasi dan UKM ini adalah Budaya kerja dalam menjalankan tugas dan aturan yang menjadi kebiasaan dalam bekerja serta komitmen akan kesungguhan untuk meningkatkan kemajuan guna mencapai tujuan organisasi.

(Frinaldi, 2017) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang yang memiliki arti sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku untuk tercipta pelayanan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan saat ini dan masa depan.

(Mailisa et al., 2017) Komitmen adalah suatu keadaan seseorang yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan organisasi serta tetap mau tinggal dan

tidak akan meninggalkan organisasinya dalam jangka waktu yang lama.

(M., Costa, D., & Khotimah, 2022) Sedangkan Pelayanan merupakan serangkaian kegiatan yang memberikan kemudahan, kenyamanan bagi pengguna layanan secara langsung sehingga memudahkan masyarakat memenuhi kebutuhannya.

Terdapat suatu permasalahan tentang pelayanan yaitu belum terciptanya pelayanan yang baik bagi masyarakat yang ingin melakukan perizinan usaha kecil menengah hal ini berdasarkan survei kemen PAN RB adanya sejumlah aturan yang membuat usaha kecil terbelang lama dan persoalan tentang pendirian koperasi yang memiliki syarat yang membuat lamanya pendirian koperasi sehingga tercipta badan usaha nasional. Dari penjelasan diatas dapat dilihat kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, kurangnya inisiatif untuk saling membantu terhadap sesama pegawai dan rasa tanggungjawab akan setia untuk mentaati peraturan yang ada. untuk mencapai tujuannya dalam melaksanakan tugasnya sesuai bidangnya serta bagaimana mampu mentaati peraturan di tempat kerjanya.



II. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan UKM Lubuk linggau yang berjumlah 30 pegawai PNS. Karena populasi yang sedikit, maka dilakukan Teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono.2019)

Maka peneliti mengambil menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang berjumlah 30 pegawai PNS yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Lubuk linggau.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas merupakan kriteria dalam penelitian kuantitatif termasuk reliable dan objektif. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang

sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2019). Untuk itu dalam uji validitas ini menggunakan instrumen uji coba kuisioner yang disebar diluar populasi untuk membandingkan keabsahan sebagai penelitian selanjutnya atau layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya. Untuk menguji validitas, maka penelitian melakukan uji coba kuisioner di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Musirawas.

Hasil uji validitas dilakukan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Musirawas dengan menggunakan SPSS versi 24 dengan mengambil sebanyak 20 responden dengan variabel yaitu Budaya kerja, Komitmen dan Pelayanan. Dimana nilai r_{hitung} diwakili dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation*, sedangkan tingkat signifikan 5% dengan jumlah 20 responden berarti nilai R_{tabel} adalah sebesar 0.444 yaitu nilai yang menjadi patokan dalam mengukur derajat keeratan hubungan antara dua variable.

Variabel dalam penelitian ini meliputi Budaya kerja (X1), Komitmen (X2), dan Pelayanan (Y) yang terdapat pada tabel dibawah ini :



Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X1), Komitmen (X2), dan Pelayanan (Y)

Variabel	Item pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	keterangan
Budaya kerja (X ¹)	X1.1	0.635	0,444	<i>Valid</i>
	X1.2	0.504	0,444	<i>Valid</i>
	X1.3	0.551	0,444	<i>Valid</i>
	X1.4	0.660	0,444	<i>Valid</i>
	X1.5	0.514	0,444	<i>Valid</i>
	X1.6	0.669	0,444	<i>Valid</i>
	X1.7	0.623	0,444	<i>Valid</i>
	X1.8	0.655	0,444	<i>Valid</i>
	X1.9	0.526	0,444	<i>Valid</i>
	X1.10	0.465	0,444	<i>Valid</i>
Komitmen (X2)	X2.1	0.463	0,444	<i>Valid</i>
	X2.2	0.472	0,444	<i>Valid</i>
	X2.3	0.516	0,444	<i>Valid</i>
	X2.4	0.518	0,444	<i>Valid</i>
	X2.5	0.574	0,444	<i>Valid</i>
	X2.6	0.490	0,444	<i>Valid</i>
	X2.7	0.503	0,444	<i>Valid</i>
	X2.8	0.670	0,444	<i>Valid</i>
	X2.9	0.544	0,444	<i>Valid</i>
	X2.10	0.466	0,444	<i>Valid</i>
Pelayanan (Y)	Y1.1	0.708	0,444	<i>Valid</i>
	Y1.2	0.708	0,444	<i>Valid</i>
	Y1.3	0.758	0,444	<i>Valid</i>
	Y1.4	0.694	0,444	<i>Valid</i>
	Y1.5	0.782	0,444	<i>Valid</i>
	Y1.6	0.679	0,444	<i>Valid</i>
	Y1.7	0.782	0,444	<i>Valid</i>
	Y1.8	0.692	0,444	<i>Valid</i>
	Y1.9	0.671	0,444	<i>Valid</i>
	Y1.10	0.618	0,444	<i>Valid</i>

Sumber :Hasil Olahan Data SPSS 24 Tahun 2023

Tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas dari 30 pernyataan

pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Musirawas. Nilai



r_{tabel} dengan signifikan 0,5 atau (5%) adalah sebesar 0,444, semua pernyataan memperoleh nilai $r_{\text{hitung}} > (CITC) r_{\text{tabel}}$ diatas 0,444 dengan nilai terendah 0.463 hal ini berarti semua pernyataan yang ada

Uji reliabilitas

dalam tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja (X1), Komitmen(X2), dan Pelayanan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{\text{tabel}} N=20$ ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Budya kerja	0,776	0,444	Reliabel
Komitmen	0,697	0,444	Reliabel
Pelayanan	0,882	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 24 Tahun 2023

V. PEMBAHASAN

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Budaya kerja (X_1) Pelayanan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 55,557$ lebih besar dari nilai $t_{\text{tabel}(30-1=29)} = 2.04$ dengan nilai signifikan $0,01 < 0,5$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel Budaya kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pelayanan (Y) di Dinas Koperasi dan UKM Lubuklinggau. Dengan demikian Pelayanan yang dihasilkan dapat berkualitas dan dipercaya oleh para pengguna informasi baik didalam organisasi maupun masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frinaldi, A. (2017)) penelitian ini menyatakan bahwa Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan.

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komitmen (X_2) terhadap Pelayanan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 6.105$ lebih besar dari nilai $t_{\text{tabel}(20-1=19)} = 2.093$ dengan nilai signifikan $0.025 < 0.05$. hal ini menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel Komitmen (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asgaruddin, 2021).) penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Komitmen (*commitment*) terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap pelayanan pegawai dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru



Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 65.385 dan $F_{tabel(30-2=28)} = 3.048$ dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas kedisiplinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0.829 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat Pelayanan dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu Budaya kerja dan Komitmen secara stimulan adalah sebesar 82,9%. Sisanya ($100\% - 82.9\%$) yaitu sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhil, M., & Ashoer, M. (2018)). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen terhadap Pelayanan di Dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten karawang. Penelitian ini menyatakan bahwa Budaya kerja dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur pemerintah pelayanan perizinan usaha di Dinas Dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten karawang sudah memenuhi indikator Pelayanan.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya kerja (X_1) terhadap Pelayanan (Y) di Dinas Koperasi dan UKM Lubuklinggau menunjukkan bahwa $r_{hitung} = 5.557$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2.093$ dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Maka Budaya kerja (X_1) berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komitmen (X_2) terhadap Pelayanan (Y) di Dinas Koperasi dan UKM Lubuklinggau menunjukkan bahwa $r_{hitung} = 6.105$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2.093$ dengan tingkat signifikansi $0,25 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Komitmen (X_2) berpengaruh besar, positif dan signifikan terhadap Pelayanan di Dinas Koperasi dan UKM Lubuklinggau
3. Hasil uji f ada pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh Budaya kerja (X_1) dan Komitmen (X_2) terhadap Pelayanan (Y) di Dinas Koperasi dan UKM Lubuklinggau. Terbukti kebenarannya dan hipotensi ketiganya dapat diterima berdasarkan perhitungan yang diperoleh $F_{hitung} = 65.385 > F_{tabel} = 3,408$ pada taraf signifikansi $0,01 < 0,05$

VI. DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.



- Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- ANSORI, M. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF 2019* (U. A. (AUP) (ed.); pertama). UNAIR (AUO).
- Asgaruddin. (2021). Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442.
- Busro, D. M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP. www.prenadamedia.com
- Fadhil, M., & Ashoer, M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen terhadap Pelayanan di Dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten karawang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(2). <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i2.4456>
- Frinaldi, A. (2017). *PENGARUH BUDAYA KERJA NEGERI SIPIL TERHADAP PELAYANAN PUBLIK DINAS CATATAN SIPIL DAN KEPENDUDUKAN KOTA PAKUYUMBUH*. 4(1), 1–23.
- Mailisa, Y., Hendri, M. I., & Fauzan, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 198. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i3.19081>
- Rivai K. P. (n.d.). *Kualitas Pelayanan Perizinan Usaha Pada Dinas Penanaman Modal*.
- (Sugiyono.2019). Metode penelitian, kuantitatif, kualitatif dan R&D (ALFABETA (ed.); ke 22). ALFABETA,CV.
- Sutedi, Prahiawan, W., & Nupus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang). *Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 84–97.