



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN PENDIDIKAN TINGGI RUMPUN LELEMUKU SAUMLAKI

Ignatius Jeujan¹, Maartje Paais², Ferdy Leuhery³

^{1,2,3}Universitas Pattimura. Indonesia

History Article

Article history:

Received July 7, 2023

Approved August 20, 2023

Keywords:

Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Commitment, Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, work discipline and organizational commitment on employee performance at the Rumpun Lelemuku Saumlaki Higher Education Foundation either simultaneously or partially. This research method is quantitative with statistical testing using the SPSS v 25 application. The total sample is 55 employees and uses a saturated sample. The results of hypothesis testing show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously organizational culture, work discipline and organizational commitment have a significant effect on employee performance. The R value of ² in this study is 0.564 which means that the variables of organizational culture, work discipline and organizational commitment jointly affect employee performance by 56.4%, while the remaining 43.6% is influenced by variables outside the regression equation or variables that are not examined.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengujian statistik menggunakan aplikasi SPSS v 25. Jumlah sampel sebanyak 55 orang pegawai dan menggunakan sampel jenuh. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan

komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 pada penelitian ini adalah 0,564 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 56,4%, sedangkan sisanya senilai 43,6% dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: jeujanagnatius@gmail.com

PENDAHULUAN

Yayasan sebagai organisasi yang berorientasi non profit menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Di era globalisasi peningkatan sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan (Hasibuan, 2009), Sumber daya manusia karena peran utama bagi eksistensi pengorganisasian, dengan titik fokusnya pada orang-orang atau pegawai atau karyawan. Sehingga dapat dikatakan manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya, (Paais, 2018 :. 1). Potensi setiap sumber daya manusia dalam organisasi perlu dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dalam menghasilkan *output* yang optimal. Mangkunegara (2013: 4)

Menurut Torang (2013) dalam Mudji Harjanti (2019: 34) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai dan diartikan kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009 dalam Srisinto, (2018).

Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki (YPT-RLS) adalah lembaga yang mengelola perguruan tinggi swasta di Saumlaki Kabupaten Kepulauan Tanimbar. Dari Surat Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor: 407/E/O/2022 tertanggal 8 Juni 2022 tentang Satuan Pendidikan berbentuk Universitas Lelemuku Saumlaki (UNLESA). Penyatuan 5 (lima) Sekolah Tinggi menjadi satu universitas yaitu UNLESA, Badan Pengurus YPT-RLS sebagai badan normatif dan pengambil keputusan tertinggi dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi UNLESA yang membawahi 5 (lima) lembaga sekolah tinggi yang beralih menjadi Fakultas Ekonomi (FEKON), Fakultas Ilmu Administrasi (FIA), Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Hukum (FH) dan Fakultas Perikanan (FAPERIK) dan 12 (dua belas) prodi didalamnya. Dengan perubahan bentuk satuan pendidikan yang dikelola yayasan, maka bertambah pula organ-organ dalam organisasi universitas untuk mengerakkan kegiatan akademik tri dharma perguruan tinggi. Kesemua organ-organ sebagaimana tertuang dalam statuta Yayasan dan Statuta UNLESA sebagai acuan bagi setiap bagian kerja dalam menciptakan budaya organisasi, membangun disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi bersama yang memandu apa yang terjadi di organisasi dengan mengidentifikasi perilaku yang sesuai untuk beberapa situasi Ravasi dan Schultz, (2006). Budaya organisasi merupakan norma khas, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pimpinan dan anggota organisasi baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi Wirawan (2009) dalam Paais

(2018 : 54). Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan memengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku, Cushway dan Lodge, (2000).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Hasibuan (2011:194). Sedangkan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, Sinambela, (2012 :. 335).

Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi Mowday dalam Sopiah (2008 : 155). Menurut Judge dalam Paais (2018 :114) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Selanjutnya komitmen organisasi didalilkan sebagai sebuah tautan yang ada pada pegawai dimana ada perasaan bahwa organisasi merupakan hal terpenting dalam kehidupan kerja yang ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan selalu menghargai nilai-nilai atau prosedur yang ada dalam organisasi (Latupapua et al, 2021).

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Membahas tentang kinerja, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi Hasibuan (2011) Terkait kedisiplinan pegawai maka berikut data rekapitulasi absensi dari rekaman sidik wajah YPT-RLS dalam satu semester sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi berdasarkan Rekam Sidik Juli s/d Desember Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	Hari Kerja	Terlambat Sidik	%	Absensi			Jumlah Absensi	%
						Sakit	Izin	Alpa		
Juli	55	21	1155	96	8,31	15	27	2	44	3,81
Agustus	55	20	1100	128	11,6	12	26	8	46	4,18
September	55	22	1210	130	10,7	13	20	3	36	2,98
Oktober	55	20	1100	129	11,7	11	26	5	42	3,82
November	55	22	1210	135	11,2	10	26	4	40	3,31
Desember	55	21	1155	118	10,2	9	26	4	39	3,38

Sumber Data : Biro Kepegawaian YPT-RLS Tahun 2022

Dari data tabel 1 dijelaskan bahwa dari jumlah hari kerja efektif dalam bulan, jumlah pegawai yang terdata pada rekam sidik wajah (*face print*) tersaji angka tertinggi pada terlambat sidik yang melewati batas waktu toleransi, diikuti izin. Untuk pegawai yang sakit terekam berdasarkan surat sakit dari kesehatan, sedangkan untuk Alpa adalah yang tidak terekam pada sidik dan tidak ada keterangan. Untuk izin cenderung tinggi karena berhubungan dengan alasan tidak dapat hadir dan menjadi tidak dikenakan pemotongan gaji seperti mereka yang alpa atau tidak hadir kerja.

Suasana sebelum penyatuan ke lima sekolah tinggi, masing-masing lembaga berjalan sendiri-sendiri dan kurang mengacu pada ketentuan bersama yang dikeluarkan oleh yayasan. Keadaan ini tergambar dari laporan kinerja harian pegawai tiap akhir bulan, asesmen laporan kinerja harian per pegawai terdapat masih besar pelanggaran dari ketentuan sebagaimana diatur dan batas toleransi waktu terlambat untuk hadir. Terdapat ketidakdisiplinan dalam menulis pada laporan tentang apa dan bagaimana hasil kerja tiap hari, agar dapat diukur prestasi kerja yang telah dicapai dan bagaimana mengejar pekerjaan yang memiliki batas waktu (*deadline*).

Hasil penelitian Haeruddin Hafid dan Kurnia (2019) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara bersama-sama maupun parsial antara budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Hasil Penelitian Mudji Harjanti dan Wachif Fuady R (2019) pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PNS pada Balai Besar Wilayah (BBWS) Pemali Juana Semarang. Hasil penelitian Rini Aryani dkk (2021) pada Satker Disdikal (Kadisdikal) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Hasil penelitian dari Slamet Bambang Riono dkk (2020) pada Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal.

Hasil –hasil penelitian ini mendukung peneliti untuk meneliti masalah-masalah yang sedang dihadapi di Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki dengan judul dari penelitian ini adalah menganalisis “*Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki*”.

METODE PENELITIAN

1. Jenis and Data Source

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang berupa persepsi atau tanggapan responden tentang variabel yang diteliti. Peneliti mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematik, atau komputasi. Proses pengukuran yang dilakukan dengan mencari hubungan antara variabel demi tujuan penelitian. Pengumpulan data menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian dan analisis data. Jenis penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan hipotesis.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki (YPT-RLS) alamat Kampus UNLESA Jln Prof DR Boediono, Luran Saumlaki, Kabupaten Kepulauan Tanimbar.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Sugiyono, (2013:57). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki 55 pegawai.

Menurut Sugiyono (2013:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel adalah

dengan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2013 : 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka peneliti menetapkan seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian, Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan jumlah 55 orang sampel yang menjadi responden penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah Sugiyono (2010 : 277), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Dan untuk mengukur seberapa besar variabel budaya organisasi (X_1) variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berikut hasil analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui koefisien masing-masing variabel, maka disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,600	4,846		0,743	0,461
Budaya Organisasi	0,227	0,082	0,305	2,757	0,008
Disiplin Kerja	0,223	0,107	0,233	2,092	0,041
Komitmen Organisasi	0,474	0,139	0,385	3,402	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan dengan hasil analisis dan perhitungan yang ada pada tabel tersebut, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,600 + 0,227X_1 + 0,223X_2 + 0,474X_3 + e$$

Berdasarkan dengan rumus linier yang ada, maka dapat diketahui bahwa:

$$\alpha = \text{Konstansa} = 3,600$$

Menunjukkan besarnya kinerja pegawai (Y) yang tidak dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3). Artinya jika budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) = 0, maka kinerja pegawai (Y) akan sebesar 3.600. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki, selain budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

β_1 Pada variabel Budaya Organisasi (X_1) diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki. Hal tersebut dapat diketahui bahwa pada hasil analisa ditemukan variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 2,757 > 2,007$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel meningkatkan Kinerja Pegawai (Y)

- pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.
- β_2 : Pada variabel Disiplin Kerja (X_2) diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisa ditemukan variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 2,092 > 2,007 dengan tingkat signifikan sebesar 0,041 < 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.
- β_3 : Pada variabel Komitmen Organisasi (X_3) diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki. Hal ini dapat diketahui bahwa pada hasil analisa ditemukan variabel Komitmen Organisasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 3,402 > 2,007 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05 (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu. Apabila R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R^2 mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013 : 46). Hasil deteminasi dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	0,564	0,538	2,187
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas Nilai koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,538. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53,8 % sedangkan sisanya sebesar 46,2% adalah pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Model regresi yang telah didapatkan diuji terlebih dahulu baik secara simultan dan secara parsial. Pengujian model regresi secara simultan dilakukan dengan uji F dan pengujian regresi secara parsial dilakukan dengan uji t. Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 25 disajikan dalam uji t dan uji F.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Dengan menggunakan program SPSS 25, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level ($\alpha = 5\%$). Berikut adalah hasil output pengujian dengan program SPSS 25.

Tabel 4. Hasil Analisis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)					
Budaya Organisasi	0,227	0,082	0,305	2,757	0,008
Disiplin Kerja	0,223	0,107	0,233	2,092	0,041
Komitmen Organisasi	0,474	0,139	0,385	3,402	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 Hasil analisis parsial uji t diperoleh:

H₁: Budaya Organissi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai t_{hitung} 2,757 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 ($2,757 > 2,007$) dan pada nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,008 < 0,05$), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel budaya organisasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki. Dengan demikian hipotesis **H₁** yang diajukan **diterima** atau **terbukti**.

H₂: Disiplin Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai t_{hitung} 2,092 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 ($2,092 > 2,007$) dan pada nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,041 < 0,05$), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki. Dengan demikian hipotesis **H₂** yang diajukan **diterima** atau **terbukti**.

H₃: Komitmen Organisasi (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki

Berdasarkan hasil pengolahan data data menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₃) memiliki nilai t_{hitung} 3,402 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 ($3,402 > 2,007$) dan pada nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga terbukti variabel Komitmen Organisasi (X₃) Komitmen Organisasi (X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki. Dengan demikian hipotesis **H₃** yang diajukan **diterima** atau **terbukti**.

2. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) digunakan uji F apakah pengaruh tersebut bernilai positif atau negatif. Dengan menggunakan program SPSS 25, dilakukan pengujian signifikansi parameter secara bersama-sama, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria jika diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan apabila diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,723	3	105,241	21,995	0,000 ^b
	Residual	244,022	51	4,785		
	Total	559,745	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja						

Sumber : Data Diolah, 2023

H_4 : Budaya Organissi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) secara silmultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar $21,995 >$ dari F_{tabel} pada taraf df 3 : 51 sebesar 2,786. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan demikian H_0 ditolak artinya bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis H_4 yang diajukan **diterima** atau **terbukti**.

Berdasarkan hasil oleh data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka tahap selanjutnya adalah akan dilakukuan pembahasan data yang telah diuraikan tersebut. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan secara klasifikasi atau pengelompokan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh oleh koresponden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka semua data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji Analisis Regresi Linear dimana nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu sebesar $2.737 > 2,007$. Dengan tingkat signifikasi sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini sependapat penelitian terdahulu dari Tarmizi dkk. (2021), Fatnah Bagis dkk.(2021), dan Pailang dkk. (2021) yang memiliki hasil dimana variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya semakin baik budaya organisasi pada suatu institusi maka kinerja pegawai pada organisasi tersebut juga semakin meningkat dan menjadi lebih baik.

Variabel budaya organisasi pada penelitian ini diukur melalui tujuh indikator dengan empat belas jawaban responden Selanjutnya berdasarkan jawaban responden dengan *mean* (rata-rata) terendah adalah 4,13 pada item pertanyaan “Organisasi selalu memenuhi kebutuhan untuk mengerjakan pekerjaan” dan *mean* tertinggi adalah 4,45 pada item pertanyaan “Bapak/Ibu selalu fokus pada hasil atau manfaat”. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki tidak setuju dengan organisasi memenuhi kebutuhan untuk mengerjakan pekerjaan, Hal ini berarti bahwa pegawai yayasan telah paham tentang kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan solusi pemecahan bagi pemenuhan kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai selalu fokus pada hasil atau manfaat mendapat nilai tertinggi, artinya bahwa pada orientas pada hasil lebih dikedepankan agar mencapai target yang ingin dicapai atau diselesaikan sesuai waktunya,

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2011) dalam Dinda Genta Wicara (2022 : 412) menyatakan budaya organisasi berupa nilai-nilai dominan yang didukung oleh anggota organisasi, atau falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap pegawai dalam mentaati aturan, atau bisa juga diartikan sebagai pekerjaan dilakukan ditempat itu, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota. Budaya organisasi yang merupakan hasil interaksi ciri-citi kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok dalam lingkup organisasinya, yang akan membentuk suatu presepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim dukungan rekan kerja serta stabilitas kerja, dimana persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja para pegawai serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji Analisis Regresi Linear dimana nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu sebesar $2,092 > 2,007$. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$. Hal ini sependapat dengan penelitian terdahulu oleh Nurasia (2022), Rini Aryani dkk. (2021), dan Purnawan Adi dkk.(2019) yang memiliki hasil dimana variabel disiplin kerja pegawai berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memberi makna bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawainya didalam melakukan pekerjaan, akan terjadi peningkatan pula untuk kinerjanya.

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui indikator: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja dan Etika kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja, secara umum nilai *mean* (rata-rata) terendah variabel disiplin kerja adalah 3,97 pada item pertanyaan “Bapak/Ibu selalu menjadikan keadaan yang baik dalam kantor/perusahaan sebagai lawan pertumbuhan” dan *mean* tertinggi variabel disiplin kerja adalah 4,33 pada item pertanyaan “Bapak/Ibu selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai fungsi dan tugas”. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai fungsi dan tugas.

Penelitian ini didukung oleh teori Rivai (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan,

Pengaruh Secara Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji Analisis Regresi , dimana nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu sebesar $3,402 > 2,007$. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal

ini sependapat dengan penelitian terdahulu dari N.K. Sahyoni dkk (2020), Faisal Farah dkk. (2020), K. Meutia dkk (2019) yang memiliki hasil dimana variabel komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi pada suatu organisasi akan semakin tinggi pula kinerja pegawai bekerja.

Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini diukur melalui indikator: Percaya kepada organisasi, Tertarik pada tujuan organisasi, Tetap menjadi anggota organisasi dan Kesiapan untuk kepentingan organisasi, secara umum nilai mean (rata-rata) terendah variabel komitmen organisasi adalah 3,73 pada item pertanyaan "kurangnya kemangkiran" dan *mean* tertinggi variabel komitmen organisasi adalah 4,47 pada item pertanyaan "Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan". Hal ini berarti bahwa pegawai Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki tidak setuju dengan kurangnya kemangkiran dan ada kesadaran kolektif bahwa tetap menjadi anggota organisasi berarti dapat mengurangi kemangkiran, Ada perasaan pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Penelitian ini didukung oleh teori Luthans (2006) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, serta keyakinan untuk berusaha keras sesuai tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (pada taraf df 3 :51) yaitu $21,995 > 2786$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini sependapat dengan penelitian terdahulu dari T. Wulandari dkk. (2021) dan D. Agustin dkk. (2022) yang memiliki hasil bahwa seluruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti seluruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi bila dilakukan secara bersama-sama dalam organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang baik dapat membantu kinerja pegawai, karena dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Begitupun menurut Keith Davis dalam Sutrisno (2011) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kerja dari para pegawai serta pegawai akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari analisis sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.

3. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.
4. Secara simultan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelemuku Saumlaki dimasa transisi dari sekolah tinggi ke bentuk universitas perlu mensosialisasikan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi dapat ditingkatkan karena merupakan norma khas, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan organisasi yang merupakan sistem nilai organisasi dan akan memengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku.
2. Untuk meningkatkan tingkat kesadaran bagi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai fungsi dan tugas. Faktor disiplin harus menjadi perhatian maka tindakan disiplin yang perlu ditegakkan dengan konsisten sehingga apabila pegawai melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau tidak mengikuti standar yang ditetapkan maka dapat dikenakan sanksi seperti teguran baik secara lisan maupun tulisan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Meningkatkan komitmen organisasi adalah membangun kepercayaan dalam organisasi. Pegawai merasa tetap menjadi anggota organisasi dan membangun kompetensi diri untuk keberlangsungan organisasi sebagai tumpuan hidup. Memberikan peluang kepada pegawai dalam peningkatan pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Agustin, D. R., Kurniati, R. R., Hardati, R. N., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, F. I., Islam, U., Mt, J., Malang, H., Universitas, L., Malang, I., Mt, J., & Malang, H. (2022). Pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bandara Abdulrachman Saleh Malang. *JIAGABI*, 11(1), 1–6.
- Ariyani, R., Suharto, S., & Yuliantini, Y. (2021). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja personel di kesatuan disdik. *LMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 509–518. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Cushway, B., & Lodge, D. (2000). *Organizational behavior and design*. Elex Media Komputindo.
- Dinda Genta Wicara. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(4), 405–415.
- Fatmah Bagus, Utomo Indra Kusumo, A. H. (2021). Job satisfaction as a mediation variables on the effect of organizational culture and organizational commitment yo employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 424–423.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, H., & Kurnia. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 208–232.
- Harjanti, M., & Wachid Fuady R. (2019). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai (PNS) pada Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 46, 33–42.

- Hasibuan Melayu SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung.
- Hasibuan, S. P. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Penerbit Bumi Aksara.
- Latupapua, C. V., Hiariey, H., & Larwaku, A. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 206-214.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur Asia, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(01), 77–90. <https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17278>
- Paais, M. (2018). *Perilaku Keorganisasian* (Pertama). Selaras Media Kreasindo.
- Pailang, K. T., Laan, R., & Mustari, V. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 219–238.
- Ravasi, D., and S. M. (2006). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433–458.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Soesilo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Grafindo Persada.
- Sinambela Lijan Poltak. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solit untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasional*. CV. Andi Offset.
- Srisinto. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, 20(01), 47–62.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana prenada media group.
- Tarmizi, A., Lian, B., & Puspita, Y. (2021). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 2(2), 109–116. <https://doi.org/10.52690/jswse.v2i2.230>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wulandari, T., & Kusumah, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi , disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru Sumber: Absensi Bawaslu Kota Pekanbaru Januari-Desember 2020 organisasi dan komitmen organisasi . Sepert. *Ecountbis*, 1(1), 1–16.