



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI DPMPSTP KABUPATEN LUWU TIMUR

¹Isanawati Djohan, ²Syamsul Ridjal, ³Nurlaela Rauf

^{1,2,3}*Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya*

Absrtak : Jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah 41 orang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal Satu Pintu di Kabupaten Luwu Timur. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen, Kepuasan dan Kinerja Pegawai

Abstract : *This type of quantitative research aims to identify and analyze the influence of organizational culture and commitment to employee satisfaction and performance at the Investment and One-Stop Integrated Licensing Service Office, East Luwu Regency. The population and sample of this study were all employees at the Investment and One-Stop Service Office of East Luwu Regency, totaling 41 people as well as being the sample in the study. Data analysis techniques using path analysis. The results of this study indicate that organizational culture has a positive effect on job satisfaction at the One Stop Investment Service in East Luwu Regency. Organizational commitment has a positive effect on job satisfaction at the Investment and One Stop Service Office of East Luwu Regency. Organizational culture has a positive effect on employee performance at the Investment and One-Stop Services Office of East Luwu Regency. Organizational commitment has a positive effect on employee performance at the Investment and One Stop Service Office of East Luwu Regency. Job satisfaction has a positive effect on employee performance at the Investment and One-Stop Services Office of East Luwu Regency.*

Key words: *Organizational Culture, Commitment, Satisfaction, Performance of Employess*

PENDAHULUAN

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah / sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sarana. Organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi, diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialisasi pekerjaan dan kesadaran

rasional dari anggotanya sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing. Kompleksitas ini juga berlaku dalam organisasi pemerintahan. Jadi berdasarkan pendapat tersebut, organisasi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut serta tanggap dan peka terhadap berbagai perubahan lingkungan yang ada disekitarnya baik itu teknologi, budaya, konstitusi dan perubahan-perubahan lainnya Muhammadin et al. (2015).

Budaya akan mempengaruhi sejauh mana dan seperti apa anggota organisasi berasumsi, bersikap dan mengartikan suatu nilai dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam membentuk anggota organisasi untuk bertindak dan berperilaku. Ketika sebuah organisasi mulai berorientasi pada pembentukan budaya organisasi, berarti organisasi tersebut telah meletakkan aspek sumber daya manusia dalam posisi yang strategis melalui para pimpinan untuk mengamankan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan bersama terhadap organisasi, yang pada akhirnya menciptakan sikap kerja yang positif serta meningkatkan kinerja pegawai.

Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya (Robbins, 2002). Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang pegawai cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen. Sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi faktor budaya organisasi.

Jika komitmen dari seorang pegawai telah diperoleh maka akan didapatkan pegawai yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Kondisi ini akan sangat kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang di prioritaskan. Secara tidak langsung dapat dilihat jika komitmen seorang pegawai pada organisasi rendah, maka seseorang tidak akan serius dalam bekerja yang menyebabkan penurunan terhadap kinerja pegawai tersebut Akhmad Muhammadin, dkk (2021). Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman & Akhmad Muhammadin (2022) yang menunjukkan bahwa individu yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mempunyai perasaan yang positif terhadap organisasi, dimana mereka memperlihatkan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi.

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan Muhammadin et al. (2022). Selain itu menurut Akhmad Muhammadin (2021), kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang.

Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi

kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja menurut Lukman & Akhmad Muhammadin (2022) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya budaya kedisiplinan ASN dalam hal pelaksanaan kegiatan yang menyebabkan masih minimnya inovasi-inovasi yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga belum memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan. Rendahnya budaya disiplin pegawai tersebut dapat dilihat saat jam dinas, ada beberapa pegawai yang tidak berada ditempat saat jam dinas tersebut. Masih ada pegawai yang masih kurang pandai dalam memanfaatkan waktu jam kerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi. Hal ini juga disebabkan masih rendahnya komitmen terhadap organisasi sehingga pegawai belum maksimal dalam mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem, keyakinan, nilai dan kepercayaan yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku sehari-hari sehingga mengarahkan berbagai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi yang menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya organisasi merupakan merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi adalah tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakkan oleh orang-rang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja.

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (2013) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Mangkunegara (2010) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan normayang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang professional.

Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbin (2013) komitmen organisasi adalah keadaan ketika seseorang memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Selanjutnya Robbins dan Judge (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas seseorang pada organisasi dari proses berkelanjutan ketika anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuannya yang berkelanjutan. Mereka juga berpendapat bahwa komitmen merupakan dedikasi atau pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan ia memandangnya sebagai kebutuhan dan sangat penting dalam hidupnya.

Selain itu Lukman & Akhnad Muhammadin (2022) menguraikan bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Komitmen merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthan dalam Kaswan (2012) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Robbins (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Berdasarkan defenisi-defenisi yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Pandangan Paille et al. (2010) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pandangan-pandangan yang telah dikemukakan, dapat dipahami bahwa sebuah organisasi memang harus berupaya memberikan dukungan yang optimal pada pegawainya dalam bekerja, sehingga pegawai tersebut mampu merasakan efek positif dari adanya dukungan tersebut dan mampu menimbulkan kepuasan kerja. Pada dasarnya, semakin optimal dukungan yang diberikan oleh sebuah organisasi terhadap pegawainya, maka penerimaan pegawai terhadap dukungan tersebut dapat semakin berpotensi untuk menghasilkan sikap-sikap yang bernilai positif.

Kinerja Pegawai

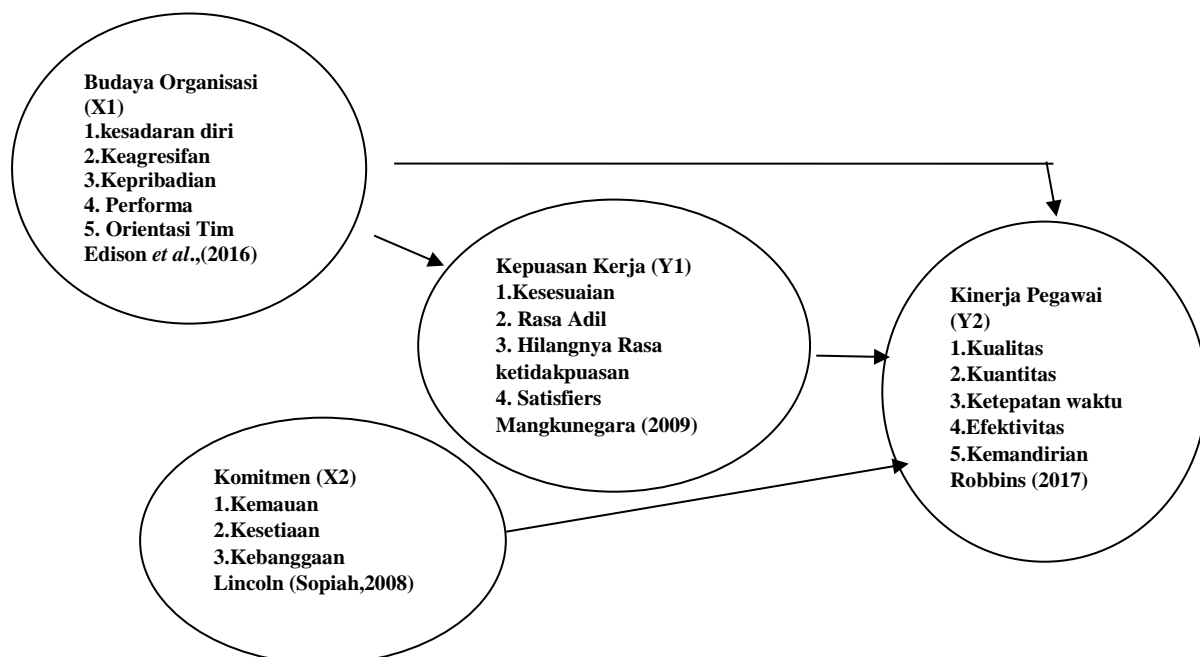
Kinerja (*job performance*) adalah catatan hasil atau keluaran (*outcome*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu (Gomes, 2013). Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efisien atau efektif penuh kesetiaan.

Menurut Hasibuan (2011) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Gomes (2013) adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (2012) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Mangkunegara (2011) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Menurut Simamora (2012), deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu tujuan yang akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personelnya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Hipotesis biasa pula disebut dengan dugaan sementara, menurut Dantes (2012) hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian.

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur ini representative untuk mewakili penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Waktu penelitian berjalan kurang lebih dua bulan yaitu mulai tanggal 26 Agustus 2022 sampai dengan 26 Oktober 2022, atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan sebagai data pendukung.

Sugiyono (2009) memberi pengertian bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kabupaten Luwu Timur dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 41 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang budaya organisasi, komitmen, kepuasan dan kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2009) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. (Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini yang akan menjadi sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 41 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Luwu Timur sejumlah 41 orang. 41 pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	15	36,59
Wanita	26	63,41
Jumlah	41	100

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Tabel 2 Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Lulusan SMU	8	19,51
Lulusan D3	1	2,43
Lulusan S1	28	68,30
Lulusan S2	4	9,76
Jumlah	41	100

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Tabel 3. Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
24 - 30	10	24,39
31 - 40	26	63,41
41 - 52	5	12,20
Jumlah	41	100

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Tabel 4. Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1 – 5	17	41,47
6 – 10	5	12,19
11 - 22	19	46,34
Jumlah	41	100

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Uji kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* berdasarkan nilai *unstandardized residual* Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS 25.0. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat berdasarkan output SPSS versi 25.0 seperti pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.18680216
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.073
	Positive	.073

	Negative	-.055
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kinerja Pegawai

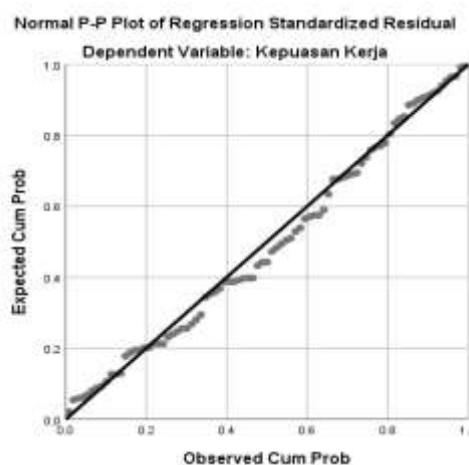
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.18763824
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.117
Test Statistic		.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

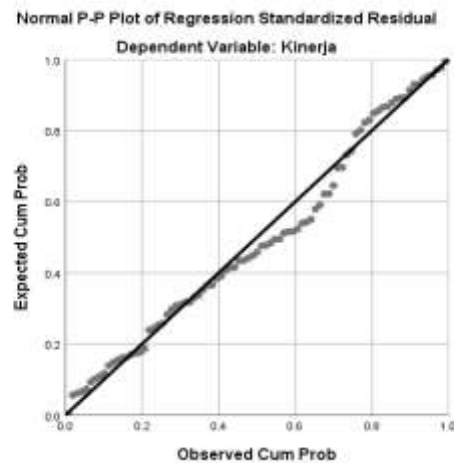
Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Terlihat pada tabel di atas pada baris *Asymp. Sign (2-tailed)* diperoleh signifikansi untuk variabel dependen kepuasan kerja sebesar 0,200 dan untuk variabel dependen kinerja pegawai sebesar 0.53 atau probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Disamping dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, uji normalitas ini juga didukung dari hasil gambar grafik *normal probability plot*. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitasi data dapat dilihat pada grafik berikut ini.

Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Kepuasan Kerja



Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Salah satu asumsi model regresi linear adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebas yang digunakan pada sebuah penelitian. Uji multikolonieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Pengujian multikolonieritas ini dapat dilihat berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas Kepuasan

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya	0,958	1,044
Komitmen	0,958	1,044

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas Kinerja Pegawai

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya	0,860	1,163
Komitmen	0,877	1,141
Kepuasan	0,769	1,300

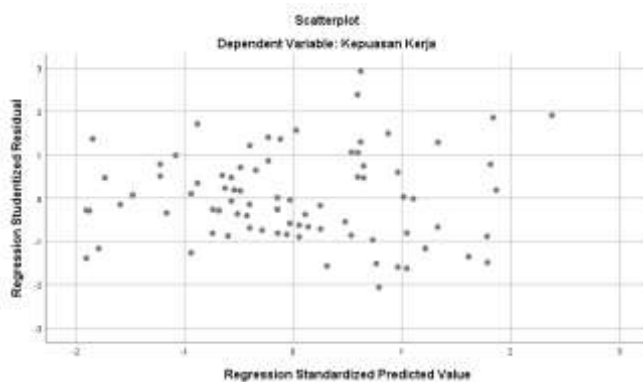
Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Berdasarkan tabel 7 dan tabel 8 diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan pegawai dan kinerja pegawai.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heterokedastisitas.

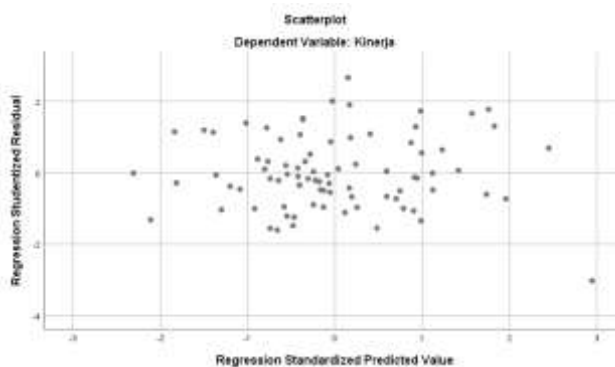
Model yang bebas berdasarkan heterokedastisitas memiliki grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak ada pola tertentu pada grafik *scatterplot* 4.3 dan 4.4 berikut ini:

Gambar 4. Grafik *Scatterplot* Kepuasan Kerja



Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Gambar 5. Grafik *Scatterplot* Kinerja Pegawai



Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Dari Grafik 5 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel independen yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional. Grafik 4.4 juga menunjukkan pola yang sama

dan tidak terjadi heterokedastisitas sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel bebas budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan pegawai.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem auto korelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah menggunakan Uji Durbin-Watson (DW test).

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.240	4.354

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Tabel 9 menunjukkan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,297. Nilai R^2 ini digunakan untuk dalam penghitungan e_2 . e_2 merupakan varian variabel kinerja yang tidak dijelaskan oleh budaya organisasi, komitmen dan kepuasan kerja. Besarnya $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,297)} = \sqrt{0,703} = 0,838$

Tabel 10. Analisis Regresi Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.611	4.096		1.614	.110
	Budaya organisasi	.233	.109	.223	2.145	.035
	Komitmen	.279	.136	.212	2.049	.044
	Kepuasan Kerja	.275	.129	.229	2.133	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e_2$$

$$Y_2 = 0,233 X_1 + 0,279 X_2 + 0,275 Y_1 + 0,838$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- a. Setiap terjadi kenaikan budaya organisasi, akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai 0,233.
- b. Setiap terjadi kenaikan komitmen, akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,279.
- c. Setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja, akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,275.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini adalah melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Semakin kuat budaya organisasi dalam suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena organisasi ini bergerak dibidang pelayanan dan perizinan suatu wilayah yang membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam mengeluarkan suatu izin agar tidak terjadi suatu kesalahan, hal ini memperkuat pendapat Robbins (2016) yang mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja diantaranya adalah memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, selanjutnya adalah dari segi kenyamanan dan kemudahan secara pribadi dalam melakukan pekerjaan, dan ini berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar-standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi itu sendiri.

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini adalah melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,041 < 0,05$ yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja akan mempunyai perhatian yang tinggi pula terhadap visi, misi dan pencapaian tujuan organisasi. Keinginan untuk tetap bersama organisasi karena kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu pegawai dapat mendorong mereka untuk dapat melakukan fungsi dan kewajiban sebagai anggota organisasi. Seorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki kepedulian yang lebih besar untuk menjadikan organisasi mereka dapat memiliki keunggulan. Hasil riset ini mendukung penelitian Lukman & Akhnad Muhammadin (2022)

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini adalah melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai.

Hampir tidak ada keraguan bahwa suatu budaya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar pegawai. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap pegawai akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua pegawai bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini adalah melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,033 < 0,05$ yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai.

Komitmen organisasi pegawai berdampak positif terhadap kelangsungan suatu organisasi. Pegawai akan berkomitmen terhadap suatu organisasi jika pegawai merasa diperlukan dan pegawai dilibatkan dalam permasalahan organisasi, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pada diri pegawai. Perlakuan organisasi dan kebijakan organisasi akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh positif terhadap Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Luwu Timur.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini adalah melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,033 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Semakin tinggi kepuasan yang didapatkan oleh pegawai maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Dan kepuasan kerja juga merupakan aspek yang penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi karena kepuasan kerja dapat menunjukkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan dan kinerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu kabupaten Luwu Timur dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan pegawai terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu $0,321$ dan nilai signifikan $0,027 < 0,05$.

2. Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,316 dan nilai signifikan $0,041 < 0,05$.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja terbukti dengan nilai koefisien korelasi 0,233 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$.
4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan nilai koefisien korelasi 0,279 dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$.
5. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti dengan nilai koefisien korelasi 0,279 dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Muhammadin, dkk. (2021). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan Bersaing cetakan ke 1, Graha Ilmu*.
- Lukman & Akhmad Muhammadin (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Makassar, *Movere Journal* Vol. 4 No. 1 Januari 2022 Hal. 1 – 10.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Muhammadin, A., Choy, E. A., & Ishak, S. (2015). Teknologi maklumat, strategi pembezaan dan prestasi kewangan industri perbankan di Indonesia (Information technologies, differentiation strategies and financial performances of Indonesian banking industry). *Geografia*, 11(4).
- Muhammadin, A., Ramli, R., Ridjal, S., Kanto, M., Alam, S., & Idris, H. (2020). Effects of dynamic capability and marketing strategy on the organizational performance of the banking sector in Makassar, Indonesia. *ArXiv Preprint ArXiv:2007.12433*.
- Muhammadin, A., & Ramli, R. (2019). The Effect of External Environment and Low-Cost Strategy on Financial Performance of Banking in Indonesia. *1st International Conference on Advanced Multidisciplinary Research (ICAMR 2018)*, 510–513.

- Muhammadin, A. Ridjal, S. Runtuwuwu, D. M. A. Nurhidayah (2022). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar), *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, Vol.11 , No 2.
- Paille, P., Bourdeau, L. dan Galois, I. (2010). *Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave, and Citizenship at Organizational Level. International Journal of Organizational Analyzis*, 18(1): 41-58.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy, A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th Edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Simamora, Henry (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.