

PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMITMEN KERJA DAN KETERSEDIAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Nur Andriyani Achmad^{*1}, Abdul Khalik², Fatmasari³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}aniasrul2673@gmail.com, ²khalik@stienobel-indonesia.ac.id, ³Fatmasari@undipa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Budaya kerja, Komitmen kerja dan Ketersediaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dan untuk menganalisis Budaya kerja, Komitmen kerja dan Ketersediaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar serta untuk menganalisis variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi yang diperoleh langsung pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi dan Sampel pada penelitian ini sebanyak 41 orang responden. Metode Analisis yang digunakan dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara Parsial Budaya Kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Sementara, hasil uji simultan menunjukkan Budaya Kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Budaya Kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Komitmen Kerja.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze work culture, work commitment and employee availability on employee performance at the Selayar Islands Regency Population and Civil Registration Office and to analyze work culture, work commitment and employee availability on employee performance at the Selayar Islands Regency Population and Civil Registration Office and to analyze which variables have the dominant influence on employee performance at the Selayar Islands Regency Population and Civil Registration Service Office.

Data collection techniques using questionnaires and documentation obtained directly from the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency. The population and sample in this study were 41 respondents. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that partially work culture, work commitment and employee availability had a positive and significant effect on employee performance at the Selayar Islands Regency Population and Civil Registration Office. Meanwhile, the results of the simultaneous test show that work culture, work commitment and employee availability have a positive and significant effect on employee performance at the Selayar Islands Regency Population and Civil Registration Service Office. work culture, work commitment and employee availability have a positive and significant effect on employee performance at the Selayar Islands Regency Population and Civil Registration Office. The variable that has the dominant influence is the work commitment variable.

Keywords: *Work culture, work commitment and employee availability.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya, serta bagaimana cara mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari faktor pegawai yang diharapkan mampu berprestasi semaksimal mungkin demi tercapainya suatu tujuan organisasi pemerintah. Untuk mengatur tata pelaksanaan penyelenggaraan organisasi, perlu diciptakan pengaturan administrasi pemerintah atau suatu mekanisme sistematis yang menjamin terwujudnya fungsi – fungsi pemerintahan, yang lebih baik dan akurat, dengan demikian sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu institusi dapat teratur dengan baik demi menggapai visi dan misi organisasi tersebut. Pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis didalam suatu organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan juga sebagai pengendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai diperoleh melalui usaha dan kerja keras serta melalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan organisasi pemerintah, hal ini mengingat semakin baik kinerja pegawai dalam tugas maka semakin baik kinerja organisasi pemerintah tersebut karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan peranannya dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) menegaskan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Mubyl dan Dwinanda (2019; 2020) memaparkan kinerja sebagai bagian terpenting dalam menilai perkembangan seseorang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jakson (2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada pemerintah melalui kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Tinggi rendahnya Kualitas pegawai pada instansi pemerintah maupun swasta dilihat dari kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Menurut Triguno (2015) budaya kerja adalah segala falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Organisasi yang telah lama berdiri dan berusaha menjaga kelangsungan hidupnya akan berusaha menggali budaya yang spesifik yang menjadi ciri organisasi tersebut dalam menghadapi tajamnya tingkat persaingan dan perkembangan dimasa yang akan datang.

Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai. Menurut Robbins alih bahasa Saraswati dan Sirait (2015) pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan

organisasi berusaha untuk mendapatkan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya di mana individu berada, seperti nilai keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Sementara, Komitmen kerja merupakan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Sopiah (2008) komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Porter (Darmawan, 2013) menyatakan bahwa komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sementara menurut Mathis dan Jackson (Sopiah, 2008) komitmen kerja adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Dalam pandangan ekonomi syariah bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yang diperoleh oleh pegawai, semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tanggung jawab yang amanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Ketersediaan Sumberdaya Manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumberdaya manusia sebagai unsur pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber Daya Manusia dengan kemampuan yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

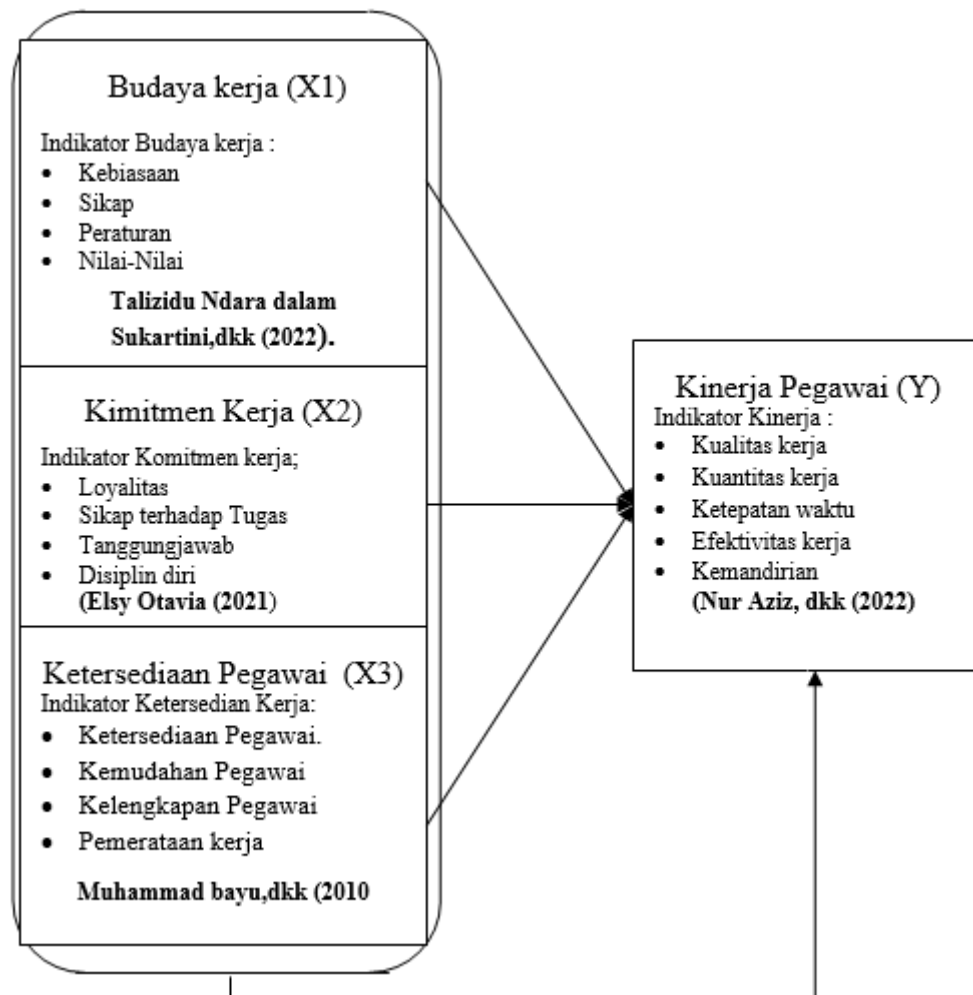
Fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, yaitu Budaya kerja masih kurang baik terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang bersantai pada saat jam kerja, komitmen kerja pegawai belum optimal direalisasikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja, dan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan terlihat dari masih ada realisasi penyelesaian program dan kegiatan yang belum sesuai dengan harapan organisasi. Sementara, ketersediaan pegawai dan fasilitas sangat terbatas sehingga pelayanan berbagai kebutuhan masyarakat baik dalam masyarakat yang mengurus Kartu Tanda Penduduk maupun kebutuhan lainnya mengalami keterlambatan, yang pada akhirnya akan berdampak langsung pada kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat pada umumnya.

Berdasarkan data pegawai yang bekerja pada dinas tersebut tampak bahwa ketersediaan pegawai masih sangat terbatas jika dibanding jumlah beban kerja yang cukup banyak setiap harinya, masyarakat yang mengurus berbagai kebutuhan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kepulauan Selayar. Semakin banyak beban kerja seseorang pegawai maka semakin menurunkan tingkat kinerja pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan refleksi dari perilaku individu

ataupun perilaku kelompok terhadap kerja serta kerja sama. Oleh karena itu, Kinerja pegawai dapat dipandang sebagai perilaku orang atau kelompok terhadap segala lingkungan kerja maupun kerja sama dengan orang lain untuk meraih hasil yang optimal sesuai dengan kepentingan pemerintah. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang meliputi perbandingan antara hasil yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat diukur baik secara kualitas dan kuantitas sesuai standar yang ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Semakin banyak petugas dan pekerjaan yang mampu diselesaikan maka semakin tinggi tingkat kinerja dan tanggung jawab seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul “Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga bahwa Budaya Kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga bahwa Budaya kerja, Komitmen kerja dan Ketersediaan Pegawai Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga bahwa Variabel Komitmen Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi yang diperoleh langsung pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Populasi dan Sampel pada penelitian ini sebanyak 41 orang responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Taraf Sig	Ket
Budaya kerja (X1)	1	0,779	0,218	0,000	Valid
	2	0,864	0,218	0,000	Valid
	3	0,738	0,218	0,000	Valid
	4	0,766	0,218	0,000	Valid
Komitmen Kerja (X2)	1	0,535	0,218	0,000	Valid
	2	0,630	0,218	0,000	Valid
	3	0,681	0,218	0,000	Valid
	4	0,562	0,218	0,000	Valid
Ketersediaan P (X3)	1	0,660	0,218	0,000	Valid
	2	0,737	0,218	0,000	Valid
	3	0,711	0,218	0,000	Valid
	4	0,377	0,218	0,000	Valid
	5	0,733	0,218	0,000	Valid
	1	0,923	0,218	0,000	Valid

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Taraf Sig	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	2	0,916	0,218	0,000	Valid
	3	0,925	0,218	0,000	Valid
	4	0,845	0,218	0,000	Valid
	5	0,653	0,218	0,000	Valid

Sumber : Data diolah,2023.

Berdasarkan tabel 1 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > R tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item pertanyaan tersebut diatas dinyatakan Valid untuk dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	> r – tabel	Keterangan
Budaya kerja (X1)	0,791	0,60	Reliabel
Komitmen kerja (X2)	0,760	0,60	Reliabel
Ketersediaan Pegawai (X3)	0,739	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,808	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah,2023.

Berdasarkan tabel 2, tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai “*Crombach's Alpha*” ke 4 variabel tersebut berada pada tingkat “*Crombach's Alpha*” moderat sehingga seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.798	4.027		.943	.352		
Budaya Kerja (X1)	.432	.208	.303	2.081	.044	.561	1.782
Komitmen Kerja (X2)	.659	.217	.427	3.038	.004	.604	1.656
Ketersediaan Kerja (X3)	.379	.173	.250	2.187	.035	.910	1.099

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, diolah,2023.

Berdasarkan tabel 3 diatas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,798 (a) + 0,432 (X1) + 0,659 (X2) + 0,379 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 3,798 dengan asumsi jika variabel Budaya kerja, Komitmen kerja dan Ketersediaan Pegawai sama dengan 0, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 3,798 satu satuan.
- Nilai Koefisien Regresi (X_1) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,432 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai Koefisien Regresi (X_2) sebesar 0,659 maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,659 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai Koefisien Regresi (X_3) sebesar 0,379 satuan menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel 0,379 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,379 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji T (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 3 diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

- Budaya kerja (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti jika Budaya kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika budaya kerja rendah, maka kinerja pegawai akan turun secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $2,081 > 2,024$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
- Komitmen kerja (X_2) mempunyai hubungan tidak searah, hal ini berarti jika Komitmen kerja meningkat maka kinerja pegawai akan tetap konstan artinya tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $3,038 > 2,024$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004.
- Ketersediaan Pegawai (X_3) mempunyai hubungan searah, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $2,187 > 2,024$ (t tabel) dengan nilai signifikansinya sebesar 0,035. Artinya, Ketersediaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.867	3	37.622	15.600	.000 ^a
Residual	89.231	37	2.412		
Total	202.098	40			

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer, diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 15,600 > 2,86 (f tabel), hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan variabel Budaya kerja (X1), Komitmen kerja (X2) dan Ketersediaan pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Tabel 5. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.798	4.027		.943	.352		
Budaya Kerja (X1)	.432	.208	.303	2.081	.044	.561	1.782
Komitmen Kerja (X2)	.659	.217	.427	3.038	.004	.604	1.656
Ketersediaan Kerja (X3)	.379	.173	.250	2.187	.035	.910	1.099

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tabel 5 di atas menunjukkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Komitmen kerja dengan koefisien nilai “*standardized Coefficient Beta*” sebesar 0.427 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dibawah taraf signifikansi.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.523	1.55295

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y **Sumber** : Data Primer, diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan R Square sebesar 0,556 Artinya, besar pengaruh Budaya kerja, komitmen kerja dan Ketersediaan Pegawai sebesar 55,8 %. Sisanya, sebesar 44,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian meliputi Fasilitas kerja, sarana prasarana kerja, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis penelitian maka pembahasan hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial atau Uji T, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Semakin baik budaya kerja seseorang pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung ($2.081 > 2.028$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,044. Artinya, Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan tanggapan dan jawaban responden terkait budaya kerja. Rata-rata responden menyatakan Setuju dan Sangat Setuju bahwa budaya kerja sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan. Semakin baik budaya kerja seseorang pegawai maka semakin baik etika dan perilaku seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta semakin baik pula kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini diperkuat dan didukung oleh Teori budaya kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai adalah budaya kerja. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Tampubolon (2012) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya kerja adalah satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Sejalan dengan hasil riset Sukartini, Porman Lumbun Gaol (2022). Hasil Penelitian menunjukan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pejagalan Administrasi Jakarta Utara serta hasil penelitian Barlian, Nuraini, Hazairin Habe, M. Rafieq Adi Pradana (2022). Hasil Penelitian menunjukkan Secara Parsial Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus.

Penelitian ini berbeda dan Tidak Sejalan dengan hasil penelitian Hafulyon, Muhammad Deni Putara, dkk (2020). Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Secara Simultan motivasi, budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung ($3.038 > 2.024$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,246. Artinya, Komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Purnama (2015), Yusuf dan Syarif (2018) serta Teori Komitmen kerja Kreitner dan Kinicki (2014). Purnama (2015) menyatakan bahwa Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara suka rela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi. Sementara, menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen kerja sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen kerja adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh dua Peneliti yaitu Tauwi, Masyaili (2020) dan Maulidia Anggraeni¹, Hesti Widiarti², Arifia Yasmin³. Hasil penelitian Tauwi, Masyaili (2020) dengan mengangkat Judul: Pengaruh Motivasi Dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Pengaruh Ketersediaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (X3)

Berdasarkan hasil uji t variabel Ketersediaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung ($2.187 > 2.024$) t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000, Artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Ketersediaan Pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sebaliknya, Ketersediaan pegawai yang kurang akan menghambat proses percepatan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.

Penelitian ini diperkuat dengan tanggapan responden terkait ketersediaan Pegawai, rata-rata responden menyatakan Setuju sebesar 45,1% dan menyatakan Sangat Setuju sebesar 45,9%. Sedangkan sisanya, sebesar 4,1% menyatakan Kurang Setuju jika Ketersediaan Pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Ketersediaan Pegawai yang dikemukakan oleh Jacobs & Chase (2014), dan Saragih (2013). Dimana Jacobs & Chase (2014) menyatakan Persediaan sumberdaya manusia adalah ketersediaan sumberdaya manusia apapun yang digunakan dalam sebuah organisasi. Sistem ketersediaan adalah serangkaian kebijakan dan pengendalian yang mengawasi tingkat persediaan sumberdaya manusia dan menentukan tingkat persediaan yang harus selalu ada, kapan persediaan harus di isi kembali, dan berapa besar pesanan yang harus dipesan. Sedangkan menurut Saragih (2013) ketersediaan sumberdaya manusia merupakan sesuatu yang dipengaruhi oleh proses pendistribusian pegawai yang merupakan sebuah komponen dari bauran pemasaran yang berfokus pada pengambilan keputusan dan aktivitas persediaan barang untuk konsumen. Ketersediaan sumberdaya manusia yang akan menentukan kapan dan dimana konsumen akan memutuskan untuk melakukan pembelian suatu produk.

Pengaruh Simultan Variabel Budaya kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $15.600 > 2,86$ F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya, Secara Simultan variabel Budaya kerja, Komitmen Kerja, dan Ketersediaan Pegawai berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Barlian, Nuraini, Hazairin Habe, M. Rafieq Adi Pradana (2022). Hasil Penelitian menunjukkan Secara Parsial Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hasil uji Simultan menunjukkan bahwa Budaya kerja dan Komitmen kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Nurmiati, Reynilda, dan Dwinanda (2023) bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi sebesar 0,345 terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian diatas Sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Purnama (2015), Yusuf dan Syarif (2018) serta Teori Komitmen kerja Kreitner dan Kinicki (2014). Purnama (2015) menyatakan bahwa Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara suka rela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi. Sementara, menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen kerja sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistic, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Komitmen kerja Pegawai. Hal ini mengingat komitmen kerja adalah merupakan kondisi dinamis yang mempengaruhi keadaan fisik dan psikis seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Komitmen kerja merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai dalam memberikan kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana pegawai memutuskan apakah bekerja dengan baik atau tidak serta berpihak, dan bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi pegawai dalam suatu instansi tersebut atau tidak.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Purnama (2015), Yusuf dan Syarif (2018) serta Teori Komitmen kerja yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014). Purnama (2015) menyatakan bahwa Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara suka rela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi. Sementara, menurut Yusuf dan Syarif (2018) mengemukakan komitmen kerja sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap

bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen kerja adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organsiasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh dua Peneliti yaitu Tauwi, Masyaili (2020) dan Maulidia Anggraeni¹, Hesti Widianti², Arifia Yasmin³. Hasil penelitian Tauwi, Masyaili (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe serta Penelitian Maulidia Anggraeni¹, Hesti Widianti², Arifia Yasmin³.2020. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Komitmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kompetensi, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Budaya Kerja, Komitmen Kerja dan Ketersediaan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Komitmen Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Nurhandayani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
- Amstrong, Michael. (2003). the Art of HRD : Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Panduan Praktis Untuk Bertindb ak, alih bahasa oleh ati cahyani. Jakarta. PT Gramedia.
- Arikunto, S. (2008). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta. Rineka Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta. Rineka Cipta.

- Ana, Ria, Puspita, Sari. (2019). “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.” Laporan Penelitian. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Berlian, Nur., dan Hartuti. (2022). Wortel dan Lobak. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Conlon, C., & Mortimer, J. (2010). Effects of product availability: experimental evidence. *Journal of Business Management and Economic Studies*.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Donald, R. Cooper., & Pamela, S. Schindler. (2009). “Business Research Methods”, 9th edition. McGraw-Hill International Edition.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Salemba Empat. Jakarta.
- Elsy, Oktavia., Syamsul, Amar. (2021). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinaskopperindag Dan Umkm Kabupaten Dharmasraya.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et. al. (1995). Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personaliala Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Hutapea, Parulian., dan Nurianna, Thoha. (2015). Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Penerbit. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Indra, Kharis. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 3. No.1.
- Jacobs, F. R., & Chase, R. B. (2014). Operations and Supply Chain Management (14th Global Edition). United Kingdom: McGraw Hill Education.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).

Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien (Studi Pada Perawat Dan Mantan Pasien RSJ Negeri Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.

Nurmiati B., Reynilda, & Dwinanda, G. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 640–652. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4058>