

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nasriyani^{*1}, Asniwati², Deddy Rahwandi Rahim³

^{*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}nasriyaniani851@gmail.com, ²asniwairachmat1@gmail.com, ³deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 69 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. (2) Secara simultan variabel motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. (3) Variabel komitmen merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of motivation variables, organizational culture, and organizational commitment on the performance of employees of the Polewali Mandar Regency Education and Culture Service.

The research used in this research is a quantitative research method. The population in this study were all employees of the Education and Culture Office of Polewali Mandar Regency, totaling 69 people. The sample in this study was 69 respondents. Using the entire population as a research sample is called saturated sampling or census techniques.

The results show that (1) These results show that partially motivation, organizational culture, and organizational commitment has a positive and significant influence on the performance of employees of the Polewali Mandar Regency Education and Culture Service. (2) Simultaneously the variables of motivation, organizational culture, and organizational commitment has a positive and significant influence on the performance of employees of the Polewali Mandar Regency Education and Culture Service. (3) The commitment variable is the variable that has the most dominant influence on the performance of employees of the Polewali Mandar Regency Education and Culture Service.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment and Performance.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting dalam membangun suatu daerah. Pendidikan merupakan tolak ukur untuk mengukur potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu daerah. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan semakin bagus pula kualitas ilmu orang tersebut sehingga ilmu yang diperoleh dapat digunakan membantu untuk membangun suatu daerah. Peningkatan Kualitas Dumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci keberhasilan nasional.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar anak secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Aqib, 2011). Pendidikan menjadi sangat penting di era globalisasi pada saat ini.

Saat ini pemerintah selaku unsur penyelenggara Negara menempatkan pendidikan yang berorientasi mutu sebagai esensi dari komitmen Negara. Implikasi dari komitmen dan orientasi kebijakan pendidikan yang bermutu, dalam pandangan sistemik tidak terlepas dari keberadaan dan kelekatan berbagai komponen yang juga bermutu.

Sugiyono dalam Suwarno (2002:16) menyebutkan bahwa kemampuan kerja tenaga pendidik dipengaruhi beberapa faktor, seperti potensi dasar, kualifikasi pendidik, pendidikan/pelatihan, dan pengalaman mengajar. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pemerintah mewajibkan menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik tenaga pendidik. Dengan anggaran yang disediakan pemerintah, tenaga pendidik yang tidak layak mengajar dapat meningkatkan kualifikasi akademiknya hingga memenuhi syarat.

Latar belakang pendidikan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka begitupun pengalaman mengajar dan pelatihan yang diikuti tenaga pendidik juga mempengaruhi kinerja seorang tenaga pendidik. Sehingga dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, pembelajaran, penilaian pembelajaran, membimbing dan melatih anak, dan dalam melakukan tugas tambahan terlihat kurang tepat atau kurang sesuai dengan teori yang ada.

Pada perkembangan zaman yang semakin modern dan canggih ini kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dimana keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja. Tingginya kualitas sumber daya manusia dilihat dari kinerja pegawai, hal ini karena pegawai memiliki peran yang penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia.

Masrukhim dan Waridin (2014) mengemukakan bahwa setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui Pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan salah salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisas, yang dikondisikan oleh kemampuan atau upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Uno (2007) motivasi merupakan suatu proses yang berperan dalam membantu pegawai mencapai tujuan hidupnya dengan arah serta ketekunan yang terbentuk karenanya. Motivasi merupakan energi dari dalam dan luar yang mendorong manusia untuk meraih harapan dan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi menjadikan seseorang memiliki tujuan yang ingin dicapai dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya motivasi yang dimiliki seseorang dalam bekerja maka hal tersebut dapat menjadi pendorong semangat untuk bekerja dengan

sebaik-baiknya agar mencapai hasil yang diharapkan. Kualitas yang dimiliki oleh seorang ASN seperti kecakapan dan keterampilan dalam bekerja tidak akan berguna jika ASN tersebut tidak mau bekerja. Karena itu dibutuhkan motivasi yang menjadi dasar penggerak untuk mau bekerja secara optimal. Hasil kerja yang optimal hanya dapat diperoleh jika seorang ASN itu memiliki motivasi sebagai pendorong semangat dalam bekerja. Dengan demikian motivasi menjadi sangat penting untuk dimiliki seorang ASN guna meningkatkan kinerja demi keberlangsungan organisasi dan mencapai tujuan dari organisasi perangkat daerah.

Selain motivasi, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi diyakini dan menjadi acuan seluruh anggota dan mampu membuat perbedaan dengan organisasi yang lain.

Budaya organisasi berkaitan dengan persepsi karakteristik pegawai dari budaya suatu organisasi, bukan tentang apakah mereka menyukai budaya itu atau tidak. Tetapi merupakan suatu persepsi Bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Luthans (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau pegawai yang baik juga.

Budaya organisasi merupakan integrasi dari nilai-nilai yang diyakini dapat menghasilkan organisasi yang efektif dan tercermin dari perilaku para pegawainya. Oleh karena itu motivasi dapat dibentuk melalui budaya organisasi dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi mampu mengarahkan anggotanya, sehingga mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui Bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Luthans (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dikarenakan kesamaan nilai organisasi dengan nilai pribadi, kepuasan individu dengan pekerjaan yang diberikan, kepastian kompensasi, keamanan dan kenyamanan fasilitas kerja, kejelasan jenjang karir dan lain sebagainya. Organisasi dapat menciptakan komitmen organisasi pada tiap pegawai dengan memenuhi apa yang dijanjikan kepada pegawai yang berkontribusi pada organisasi tersebut.

Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas dalam artian hasil pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi standar atau kebutuhan organisasi dan kuantitas adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan atau diselesaikan. Keahlian dan keterampilan pegawai tidak semua sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki, sehingga terkadang terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai. Untuk dilingkupi jajaran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, motivasi kerja pegawai dapat dikatakan sangat baik, dimana banyak faktor yang menjadi faktor pendukung sehingga aktivitas kerja dapat berjalan dengan baik.

Hal ini ditunjang oleh lingkungan kerja yang terbilang kondusif dan dapat memberikan rasa aman dalam bekerja. Disamping itu fasilitas-fasilitas tambahan lainnya yang dapat memberikan kenyamanan baik kepada pegawai maupun pengunjung dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif cukup lengkap. Dengan adanya hal tersebut membuat pegawai betah untuk berada di kantor dalam waktu yang cukup lama bahkan memilih untuk lembur. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar juga memberikan fasilitas rumah ibadah yaitu masjid untuk pegawai yang beragama islam sehingga memberikan kesan baik bahwa dalam bekerja mesti dibarengi dengan kondisi jiwa yang tenang dan stabil yaitu dengan melaksanakan ibadah.

Budaya organisasi sangat jelas tergambar dalam visi misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar terkait dengan dunia Pendidikan, sehingga kepala dinas selaku pimpinan sangat memperhatikan kinerja dan antusias staf baik yang berstatus ASN maupun pegawai honorer (P3K). Hubungan harmonisasi antara kepala dinas kepada para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar terjalin baik. Hal ini terlihat dengan adanya dukungan penuh pada setiap penyelenggaraan kegiatan kedinasan, baik itu kegiatan dilapangan yang melibatkan banyak orang ataupun kunjungan monitoring ke sekolah-sekolah, apalagi di masa pandemi sekarang menuntut kita lebih loyal dalam bekerja meskipun melalui media online. Selain itu, semua informasi yang terkait dengan kedinasan atau informasi umum lainnya yang dianggap perlu untuk diketahui oleh pegawai disampai melalui grup whatsapp Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Namun setelah dilakukan pengamatan secara langsung, fakta lain di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar adalah selama pandemi pegawai lebih banyak bekerja dengan menggunakan perangkat teknologi elektronik. Hal ini membuat beberapa pegawai yang berusia lanjut mengalihkan sebagian tugas dan tanggung jawabnya kepada pegawai honorer. Lama kelamaan pegawai merasa nyaman dan hampir pekerjaannya hanya dilakukan oleh pegawai honorer dimana dengan kata lain bahwa pegawai honorer mendapatkan beban kerja yang cukup tinggi.

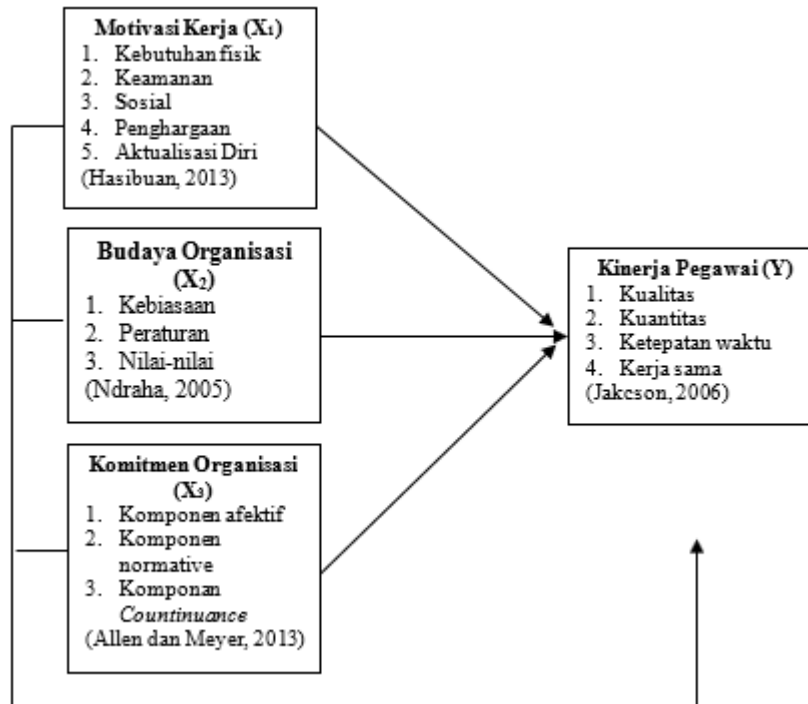
Motivasi dan budaya organisasi merupakan hal yang menunjang pegawai untuk berkomitmen dalam sebuah organisasi, Organisasi yang memotivasi pegawai dengan berusaha untuk memberikan fasilitas maupun lingkungan organisasi yang menunjang kinerja pegawai. Begitupun dengan budaya organisasi yang dapat membuat pegawai merasa seperti keluarga. Akan membuat pegawai merasa berat untuk meninggalkan Dinas Pendidikan dan Budaya Kabupaten Polewali Mandar.

Berangkat dari hal-hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan**

Kabupaten Polewali Mandar”.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga variabel motivasi kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. ditetapkan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Tempat ini dipilih oleh peneliti karena peneliti menganggap bahwa Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan merupakan salah satu Dinas yang sangat kondusif untuk diteliti dengan jumlah pegawai yang lumayan banyak. Waktu penelitian selama bulan September 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 69 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, Oleh karena demikian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dimulai dengan 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

Sugiyono (2013) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat yang digunakan sudah benar atau sudah valid, instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, untuk menguji kuesioner tersebut apakah sudah valid atau tidak maka menggunakan alat ukur yaitu membandingkan nilai r-hitung harus lebih besar dari nilai r-tabel jika hasil r-hitung lebih besar dari r-tabel maka dapat dikatakan bahwa uji instrumen kita adalah valid, atau dapat pula dikatakan bahwa kuesioner indeks correlation dengan kepercayaan 95% atau dapat dikatakan valid jika nilai sig <0.05%. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,725	0,236	Valid
X _{1.2}	0,826	0,236	Valid
X _{1.3}	0,633	0,236	Valid
X _{1.4}	0,720	0,236	Valid
X _{1.5}	0,799	0,236	Valid
X _{1.6}	0,800	0,236	Valid
X _{2.1}	0,690	0,236	Valid
X _{2.2}	0,811	0,236	Valid
X _{2.3}	0,716	0,236	Valid
X _{2.4}	0,723	0,236	Valid
X _{2.5}	0,745	0,236	Valid
X _{2.6}	0,731	0,236	Valid
X _{3.1}	0,750	0,236	Valid
X _{3.2}	0,8837	0,236	Valid
X _{3.3}	0,769	0,236	Valid
X _{3.4}	0,763	0,236	Valid
X _{3.5}	0,726	0,236	Valid
X _{3.6}	0,744	0,236	Valid

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,783	0,236	Valid
Y ₂	0,763	0,236	Valid
Y ₃	0,790	0,236	Valid
Y ₄	0,750	0,236	Valid
Y ₅	0,475	0,236	Valid
Y ₆	0,452	0,236	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,236. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) “disebutkan bahwa Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,847	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,827	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,854	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,761	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu profesionalisme kerja (X₁), teknologi informasi (X₂), kompetensi (X₃) dan kepuasan kerja pegawai (Y). Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	4.103	2.319		1.770	.081	

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Motivasi	.279	.096	.328	2.906	.005	.515	1.942
Budaya Organisasi	.213	.095	.240	2.240	.029	.570	1.754
Komitmen Organisasi	.336	.086	.359	3.887	.000	.770	1.298

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 4,103 + 0,279X_1 + 0,213X_2 + 0,336X_3$$

- Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, menunjukkan bahwa
1. Nilai konstanta (Y) adalah sebesar 4,103. Artinya jika variabel Motivasi (X₁), budaya organisasi (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 4,103.
 2. Variabel motivasi (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,279. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,279.
 3. Variabel budaya organisasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,213. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,213.
 4. Variabel komitmen organisasi (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,336. Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai komitmen organisasi meningkat maka kepuasan kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,336.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Motivasi (X ₁)	2,906	0,005
Budaya Organisasi (X ₂)	2,240	0,029
Komitmen Organisasi (X ₃)	3,887	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji t tersebut diatas menunjukkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana $t_{hitung} 2,906 > 1,996$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 dibawah 0,005 dengan derajat kebebasan sebesar 1,996. Budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dimana t_{hitung} sebesar 2,240 > 1,996 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 dengan derajat kebebasan sebesar 1,996. Sementara, komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar, dimana $t_{hitung} 3,887 > 1,996$ t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Uji F (Secara Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh positif jika di kerja secara bersama sama digunakan maka menggunakan model yang menjelaskan atau memprediksi keragaman variabel terikat. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model		<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	176,970	3	58,990	29,051	0,000
	Residual	131,986	65	2,031		
	Total	308,957	68			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel uji f tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 29,051 > 2,75 f_{tabel} dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Uji Beta (Secara Dominan)

Uji Beta digunakan untuk melihat variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, untuk melihat besarnya variabel tersebut maka akan dilihat pada koefisien beta, jika pada variabel X terdapat variabel yang mempunyai nilai terbesar maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut yang paling dominan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi (X_1)	0,328	0,005

Variabel	Beta	Signifikansi
Budaya Organisasi (X_2)	0,240	0,029
Komitmen Organisasi (X_3)	0,359	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel komitmen organisasi (X_3) dengan nilai beta sebesar 0,359.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya variasi variabel atau ketepatan variabel analisis regresi yang ditunjukkan oleh (R^2 adjusted). Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), jika nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik, yang berarti semakin baik hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat:

Tabel 7. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,757	0,573	1,424	2,146

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa besarnya kontribusi motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 57,3% dan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misal lingkungan kerja, fasilitas kerja, pelatihan dan kompensasi yang diberikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini mengingat motivasi merupakan salah satu faktor yang tumbuh dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Weiner (2020) motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu dan teori yang dikemukakan oleh Uno (2007), yang menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan

cita-cita, penghargaan, dan penghormatan yang diberikan oleh atasan dalam prestasi hasil pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan atau upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2017), Riono, dkk (2020), Andi Sudarmo, dkk (2019) dan Tarjo (2020) dan Andi Sudarmo, dkk (2019) dimana dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel budaya organisasi, nilai $t_{hitung} (2,240) > t_{tabel} (1,996)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,029 < 0,05$. Artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini mengingat budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan. Budaya organisasi baik merupakan pondasi kuat yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja pegawai dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja organisasi pemerintahan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riono (2020) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyorini (2021). Dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa secara simultan komitmen organisasi motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020) yang mengemukakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan hasil uji t pada pembahasan tersebut diatas, menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengingat komitmen organisasi terhadap pegawai yang memiliki prestasi baik akan mendapatkan penghargaan dan kenaikan gaji maupun promosi jabatan yang lebih baik dibanding dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi kerja atas pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana pegawai

tersebut menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai – nilai dan peraturan organisasi dalam menjalankan roda pemerintahan baik dan benar.

Hasil penelitian diatas Sejalan dengan Teori yang dikemukakan Robbins (2015:47) menyatakan komitmen organisasi, diartikan seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kebanyakan riset telah berfokus pada keterlibatan emosi pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai – nilainya sebagai ‘standar emas’ bagi komitmen pekerja. Colquitt, dkk (dalam Wibowo 2016:430) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Hasil penelitian diatas, Selajan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2017), Riono, dkk (2020), Setyoni (2021) dan Tarjo (2020). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi, dkk (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel komitmen organisasi memiliki nilai beta cukup besar yaitu 0,359 dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,005$ dibanding dengan nilai beta motivasi kerja dan budaya organisasi. Artinya jika komitmen organisasi baik maka akan berdampak kinerja pegawai dalam melaksanakantugasnya. Komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat dimana pegawai terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Oleh karena itu, Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan Teori Luthans (2016) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi dan Teori McShane & Von Glinow (2018:119) mendefinikan Komitmen organisasi adalah pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

Penelitian ini sejalan hasil penelitian Andi Ratna Sari dewi dan. Hasniaty. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Penelitian ini bertujuan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.

Menolak hasil penelitian yang dilakukan Andi, Sudarno, dan Nyoto. 2019 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpenruh dominan terhadap kinerja

pegawai pada PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru yang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Hasil uji f menunjukkan bahwa Motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Zainal., dkk. (2011). Penelitian Tindakan Kelas untuk Guru SD, SLB, dan TK. Bandung. Yrama Widya.
- Firman, A., & Dandu, S. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PASIMASUNGGU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(1), 38-49.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- Robbins, Stephen, P. (2002). Organizational Behavior, Alih Bahasa Dr. Handayani Pujoatmoko. Jakarta. PT. Prenhallindo
- Robbins, S. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Uno, H. B. (2007). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.