

---

---

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN SUMATERA BARAT**

Oleh:

**Dorris Yadewani, SE, MM<sup>1</sup>**

Abstract:

*Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Metode pengambilan sample dilakukan dengan metode Propotioned Stratified Random Sampling sejumlah 155 kuesioner didistribusikan, 101 kuesioner yang kembali dan bisa dianalisis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif secara partial antara budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Ada pengaruh positif secara bersama sama antara budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Budaya organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan kepuasan kerja.*

**Kata kunci : Budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja**

#### A. Latar Belakang Masalah

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan - harapan tertentu.

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang harus dipertahankan terutama dalam peningkatan efisiensi dan produktivitas organisasi Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan membangun budaya organisasi yang kondusif dalam merangsang prestasi kerja pegawai.

Mas'ud (2004) Budaya organisasional adalah system makna, nilai- nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi menjadi rujukan atau bertindak dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya

Selain itu komitmen organisasi penting artinya bagi pegawai sebagai individu karena mencerminkan nilai dan budaya organisasi dimana bernaungnya pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Komitmen *organizational* menurut Gibson (1997) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi

---

<sup>1</sup> YBMI - STMIK - AMIK JAYANUSA PADANG

atau unit organisasi. Komitmen *organizational* ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi

Dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli perilaku menunjukkan bahwa factor utama rendahnya prestasi pegawai adalah budaya organisasi yang tidak kondusif, komitmen organisasi yang rendah dan kurangnya kepuasan kerja pegawai. Efek lain dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari organisasi dan/atau lembaga.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi organisasi karena pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dari produktivitas yang rendah pula. Oleh karena itu sikap pegawai atas kepuasan kerja, komitmen organisasi telah menjadi kepentingan yang mendesak bagi ahli - ahli manajemen sumber daya manusia karena hal ini membawa dampak bagi perilaku organisasi/lembaga dan prestasi kerja (Robbin, 2002).

Jika dikaitkan dengan dunia pendidikan, kedisiplinan sangat dibutuhkan. Untuk dapat menciptakan iklim pendidikan yang baik terlebih dahulu harus dimulai dari pengaturan - pengaturan yang baik dari instansi yang terkait, dalam hal ini di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Sehingga diperlukan pembenahan masalah budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
4. Dari ketiga variable, manakah yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

#### D. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini objek penelitian pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dimana prestasi pegawai tersebut dilihat dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Lokasi penelitian adalah Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan secara bertahap sampai diperoleh seluruh data yang diperlukan.

Data yang digunakan meliputi data primer yang langsung dikumpulkan dari sumber pertama oleh peneliti dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data adalah dengan survei lapangan dan melalui kuesioner. Sementara populasi penelitian adalah semua karyawan yang bekerja pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 225 orang pegawai yang ada dan sampel sekitar 155 orang (51%). Pengambilan sampel secara proportioned Stratified Random Sampling.

#### Teknik Analisis Data

Untuk melihat pengaruh variable antara budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasasn kerja dan prestasi kerja digunakan analisis regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> : Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi

X<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja

A : Konstanta

b<sub>1</sub> + b<sub>2</sub> + b<sub>3</sub> = masing - asing adalah koefisien regresi variable X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

#### E. PEMBAHASAN DAN HASIL

Pengolahan data dengan program SPSS . Data penelitian berkaitan dengan variable budaya organisasi (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>), kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dan prestasi pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat (Y). Penjelasan hasil

analisis keempat variable penelitian mencakup : gambaran umum objek penelitian, deskriptif data variable, hasil dan pembahasan

### 1. Budaya Organisasi

Data variable budaya organisasi ( $X_1$ ) di ambil dari instrument penelitian yang tersebar kepada 155 orang responden. Dari 155 instrumen hanya 101 buah yang dikembalikan dan 2 buah data tidak diisi. Instrumen tersebut berisi 12 butir. Berdasarkan hasil analisis statistic diperoleh skor minimum 8, skor maximum 59, nilai rata - rat 42,39, median 43,00 modus 43 dan standar deviasi 8,174. Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai rata - rata, median, modus variable budaya organisai ( $X_1$ ) tidak jauh beda, maka data terebut dianggap cendrung berdistrbusi normal

### 2. Komitmen Organisasi

Data variable komitmen organisai ( $X_2$ ) di ambil dari instrument penelitia yang tersebar kepada 155 orang responden. Dari 155 buah instrument hanya 101 buah yang dikembalikan, dan 1 data yang tidak diisi. Instrumen tersebut terdiri dari 15 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis statistIk diperoleh skor minimum 11, skor maksimum 61, nilai rata- rata 49,08. Median sebesar 0,724, modus 50, dan standar deviasi 7,236. Data di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata, median, dan modus variable komitmen organisai ( $X_2$ ) hamper sama, maka data tersebut dianggap cenderung berdistribusi normal.

### 3. Kepuasan Kerja

Data variable kepuasan Kerja ( $X_3$ ) di ambil dari instrument penelitian yang tersebar kepada 155 orang responden. Dari 155 buah instrument hanya 101 buah yang dikembalikan, dan 1 data yang tidak diisi. Instrumen tersebut terdiri dari 14 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis statistIk diperoleh skor minimum 37, skor maksimum 88, nilai rata- rata 64,38, . Median sebesar 65,00, modus 62, dan standar deviasi 12,190. Data di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata, median, dan modus variable kepuasan kerja ( $X_3$ ) tidak jauh berbeda, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal.

### 4. Prestasi Kerja

Data variable kepuasan Kerja ( $Y$ ) di ambil dari instrument penelitia yang tersebar kepada 155 orang responden. Dari 155 buah instrument hanya 101 buah yang dikembalikan, dan 8 data yang tidak diisi. Instrumen tersebut terdiri dari 18 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis statistIk diperoleh skor minimum 39, skor maksimum 70, nilai rata- rata 53,96, , . Median sebesar 54, modus 56, dan standar deviasi 7,059. Data di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata, median, dan modus variable prestasi kerja ( $Y$ ) tidak jauh berbeda, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal.

## F. Hasil Analisis Dan Pembahasan

### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial

#### a. Budaya Organisasi Dan Prestasi Kerja

- H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
- H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap prestasi pegawai kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

**Tabel 3**  
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana antara Variabel X<sub>1</sub> dengan Y

R <sup>2</sup>	B	F	T	Sig Probabiliti
0,250	31,847	31,734	8,010	0,000
	0,510		5,633	0,000

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap prestasi pegawai kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 25%.

**b. Komitmen Dan Prestasi Kerja**

Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja

- H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
- H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

**Tabel 4**  
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana antar Variabel X<sub>2</sub> dengan Y

R <sup>2</sup>	B	F	T	Sig Probabiliti
0,250	23,333	31,405	4,235	0,000
	0,616		5,604	0,000

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 25%.

**c. Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja**

Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

- H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja

terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas

Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

- Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

**Tabel 5**

**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana antar Variabel X<sub>2</sub> dengan Y**

R <sup>2</sup>	B	F	t	Sig Probabiliti
0,223	35,119 0,290	27,479	9,619 5,242	0,000 0,000

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap prestasi pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 25%.

**d. Uji Hipotesis Secara Serentak**

- H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
- Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

**Tabel 6**

**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana Antar Variabel X<sub>2</sub> dengan Y**

R <sup>2</sup>	B	F	t	Sig Probabiliti
0,389	15,024	20,292	2,847	0,005
	0,276		2,857	0,005
	0,325		2,763	0,007
	0,167		3,047	0,003

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 25%.

**e. Uji Hipotesis Ketiga**

- H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang dominan dan signifikan dari masing - masing variable budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja
- Ha : Terdapat pengaruh yang dominan dan signifikan dari masing - masing Variable budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan

kerja Terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

**Tabel 7**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Parsial**

R <sup>2</sup>	F	B	Sig Probabiliti
0,250*	31,734	31,8470,510	0,000
0,250*	31,405	23,3330,616	0,000
0,250*	27,479	35,1190,290	0,000

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi sederhana ketiga variable independen terhadap variable dependen menunjukkan bahwa pengaruh variable independen yang lebih dominan terhadap variable dependen adalah variable budaya organisasi dan komitmen organisasi yakni masing - masing sebesar 25%.

#### f. Pembahasan

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai kantor di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 25%.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 25%.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 22,3%.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat 38, %.

#### KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ini masih banyak , berbagai factor lain yang mungkin dapat mempengaruhi prestasi pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah factor ekonomi, kesempatan kerja, kompensasi serta lainnya

#### DAFTAR PUSTAKA

- Griffin, R.W. (2004) *Management, 7<sup>th</sup> edition*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company  
 Kotter, J. P., 1990, *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*, Free Press, New York

- Maxwell, John C., 1995, *Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda* (terjemahan), Binarupa Aksara, Jakarta
- Mas'ud, 2004. *Survey Diagnosis Organizational "*, Undip, Semarang.
- Robbins, S. & Judge, T. (2007) *Organizational Behavior, 12 edition*. New York: Prentice Hall
- Robbins, Stephen.2006. *Organizational Behavior*, tenth edition, Alih BAHasa: Drs Benyamin Molan, Pt.Index Kelompok Gramedia
- Pott,Rebecca and Jeanne La Marsh, 2004, *Managing Change for Success*, Ducan Baird Publishers, London
- Wibowo, 2005, *Manajemen Perubahan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, 2004, *Manajemen Perubahan*, Kencana, Jakarta