

**Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Maros**

**Author**

Andi Indah Fajrawati Rapi<sup>1</sup>, Syamsu Nujum<sup>2</sup>, Zaenal Arifin<sup>3</sup>

**Email**

[fajriah.ramadhani@yahoo.co.id](mailto:fajriah.ramadhani@yahoo.co.id)

[syamsu.nujum@umi.ac.id](mailto:syamsu.nujum@umi.ac.id)

[zaenal.arifin@umi.ac.id](mailto:zaenal.arifin@umi.ac.id)

**Afiliasi**

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

<sup>2, 3\*</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh budaya Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Maros (2) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Maros (3), Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Maros. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 70 Pegawai Kantor Kementrian Agama kabupaten Maros. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 70 Pegawai Kantor Kementrian Agama kabupaten Maros.

**Kata kunci:** Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai

## **Pendahuluan**

Pembangunan di bidang agama merupakan bagian integral pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan Indonesia yang damai, adil, demokratis dan sejahtera. Sebagaimana diamanatkan dalam UUD Negara RI Tahun 1945, bahwa Negara dan Pemerintah berkewajiban memberikan jaminan dan perlindungan atas hak setiap warganya untuk memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, serta memberikan fasilitas dan pelayanan pemenuhan hak dasar warga tersebut. Program pembangunan di bidang Agama dapat diwujudkan melalui pelaksanaan program-program prioritas Kementerian Agama dalam membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama khususnya di Kabupaten Maros. Masalah mendasar yang harus diselesaikan dan dikembangkan adalah memantapkan profesionalitas pegawai negeri yang seimbang dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya pendayagunaan aparatur di dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, maka pemerintah berupaya untuk menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur yang bersih dan berwibawa dengan tetap memperhatikan kinerja pegawai

Menurut pandangan (Rismayadi & Maemunah, 2016), Ketika berbicara tentang budaya, kita biasanya memikirkan orang-orang yang berbagi sesuatu, entah itu mengacu pada tradisi melakukan dan berpikir dengan cara atau sistem tertentu makna atau asumsi dasar yang mengatur orang ke arah tertentu. Menurut (Wiguna & Raf, 2014), Budaya dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari nilai, rangkaian, keyakinan, komunikasi, dan penyederhanaan perilaku yang memberi arahan kepada masyarakat. Itu ide dasar budaya tiba melalui berbagi proses pembelajaran yang didasarkan pada alokasi yang tepat. Dalam teori Menejemen Sumberdaya manusia, Budaya Kerja merupakan suatu

sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode-metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. Sebagai abdi masyarakat posisi pegawai negeri sipil, sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Karakteristik atau sifat organisasi yang paling menonjol adalah adanya perubahan yang terus menerus pada diri organisasi, di setiap perubahannya sering kali ditandai dengan kegairahan & antusiasme dari para anggotanya. Terdapat sejumlah budaya kerja yang bernilai negatif masih menghiasi pelaksanaan tugas dan kewajiban oleh para pegawai berpotensi menghambat kinerja organisasi (Karweti, 2010). Hal ini juga dapat dijelaskan dalam *Goal setting Theory* yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. budaya kerja adalah filosofi atau nilai-nilai yang memiliki tujuan, yaitu bagaimana nilai-nilai tersebut dapat menjadi sprit, dan alat motivasi dalam penerapannya pada lingkungan kerja, dan harus memiliki korelasi dengan kinerja pegawai.

Kementrian Agama Kabupaten Maros sebagai instansi vertikal, juga memiliki Budaya Kerja yang terdiri dari Integritas, profesionalitas, Inovasi, Tanggungjawab dan Keteladanan. Integritas berkaitan dengan keselarasan antar hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Profesionalitas dijabarkan dalam bekerja secara disiplin, kompeten, tepat waktu dengan hasil yang baik. Inovasi berkaitan dengan menyempurnakan yang sudah ada, mengkreasi hal baru, yang lebih baik. Tanggungjawab berkaitan dengan bekerja secara tuntas dan konsekuen, dan keteladanan berkaitan dengan menjadi contoh yang baik bagi orang lain.

Untuk menghindari adanya persepsi yang multitafsir, maka dalam penelitian ini budaya kerja jika diamati secara mendalam, maka komposisi dari budaya kerja Kementrian Agama ini sudah mengakomodir filosofis teoritis dari budaya organisasi, sebagaimana dikemukakan dalam penelitian yang lain seperti (Ayu & Suprayetno, 2005) dan (Gunaldo et al., 2018) yaitu sistim nilai yang menjadi daya dorong mental dan perilaku kerja. Hal ini tergambar dari adanya unsur integrasi nilai kognitif seperti Keteladanan, integritas, dan tanggungjawab, serta nilai psikomotorik seperti inovasi, dan professional Sehingga jika dikaitkan dengan kinerja Pegawai, maka Budaya Kerja ini secara konseptual memiliki integrasi yang utuh, sehingga memungkinkan adanya korelasi searah dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik implementasi Budaya kerja, akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Begitu pentingnya budaya kerja ini, sehingga semua dimensi dari budaya kerja ini akan memberikan efek terhadap kinerja pegawai. Seperti dalam penelitian (Hidayadi, 2015) yang menemukan bahwa budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini masih menimbulkan gap riset, seperti dalam penelitian (Alif, 2015), yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Rozalia, 2019) budaya kerja akan menjadi sumber inspiratif dari anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini terkait dengan sumber motivasi dari anggota yang meyakinkannya. Dalam (Gunaldo et al., 2018) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Fenomena motivasi kerja yang mengalami pasang surut di organisasi pemerintahan adalah sesuatu yang biasa terjadi. Termasuk pada Kantor Agama Kabupaten Maros. Masih terdapat sebagian pegawai memiliki motivasi relatif seperti adanya penundaan pekerjaan, masih adanya keterlambatan dalam kehadiran, sehingga berpengaruh terhadap besaran tunjangan kinerja yang diperoleh. Berdasarkan pada asumsi teoritis ini maka, motivasi akan memberikan arah pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara meningkatkan komitmen kerja dan disiplin kerja pegawai. Menurut (Hasina & Fitri, 2019) komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Fenomena PNS yang cenderung pindah ke kota meskipun pada organisasi yang sama adalah contoh kurangnya komitmen dari pegawai bersangkutan. Berdasarkan pada kajian ini maka dapat diasumsikan bahwa komitmen kerja PNS, berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian seperti (Hidayadi, 2015) dan (Avianda, 2014) menemukan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian (Siahaan, 2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) juga menemukan

bahwa komitmen organisasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya gap riset ini, maka peneliti merasa tertantang untuk melakukan penelitian kembali dengan mengambil topik **Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.**

### Landasan Teori

Dalam penelitian ini, kami menggunakan 2 macam teori yaitu *goal setting theory* dan *expectancy theory*. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Hal ini Peneliti kemukakan dengan pertimbangan bahwa Organisasi atau Perusahaan dalam melaksanakan fungsi managerialnya memiliki visi dan misi serta tujuan. *Goal setting Theory* sebagai grand theory diasumsikan memiliki daya konseptual yang kuat antara Budaya kerja, dan motivasi pegawai. Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kinerjanya (Nur Cahyani, 2010). *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa tindakan manusia diarahkan oleh tujuan dan niat sadar (Hidayadi, 2015). Sedangkan Teori harapan yang dikemukakan (Sakti, 2020) telah menempati posisi utama dalam penelitian tentang motivasi kerja. Teori ini memiliki 3 dukungan variabel yang menjadi daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan antara usaha dan prestasi kerja. Daya tarik yaitu seberapa penting apa hasil atau imbalan yang diperoleh dalam penyelesaian tugasnya. Substansi dari teori ini adalah pemahaman tujuan individual dan kaitan antara usaha dan prestasi kerja, antara prestasi kerja dan imbalan serta antara imbalan dan pencapaian tujuan. Menurut teori ini, hanya karena dapat dipahami kebutuhan apa yang ingin dipuaskan oleh seseorang tidak menjamin bahwa orang yang bersangkutan mempunyai persepsi bahwa prestasi kerja yang tinggi berakibat pada pemuasan berbagai kebutuhannya

### Budaya Kerja

Gunaldo et al., (2018) mengemukakan bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dioeraktikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja menurut Mangkunegara dalam (Salam et al., 2017) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut (Ayu & Suprayetno, 2005) diantaranya yaitu: asumsi dasar, keyakinan yang dianut, pedoman mengatasi masalah, berbagai nilai, pewarisan dan penyesuaian. Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja itu terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Diperlukan waktu yang cukup lama untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh pemilik atau pimpinan paling atas *Top Management* atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya pengaruh yang dimiliki akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja yang dipimpinya. Adapun fungsi utama budaya kerja adalah sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

### Motivasi

Menurut (Hendrawan et al., 2020) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut (Ayu & Suprayetno, 2005) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut (Riyadi, 2011) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif maksudnya yaitu pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan

memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Sedangkan motivasi negatif maksudnya yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka ada beberapa keinginan yang diharapkan dari perusahaan, menurut (Rozalia, 2019) harapan pegawai tersebut adalah sebagai berikut: 1). Jenis dan sifat pekerjaan yang menantang dengan adanya pekerjaan menantang, membuat pegawai menggali potensi yang dimilikinya. 2). Lingkungan kerja yang menyenangkan Lingkungan kerja yang diharapkan pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan baik secara lahir maupun mental. Dan 3). Adanya kesempatan berpartisipasi Kesempatan berpartisipasi merupakan harapan setiap pegawai karena pegawai dapat menyampaikan apa yang terasa dihatinya maupun yang ada dipikirkannya.

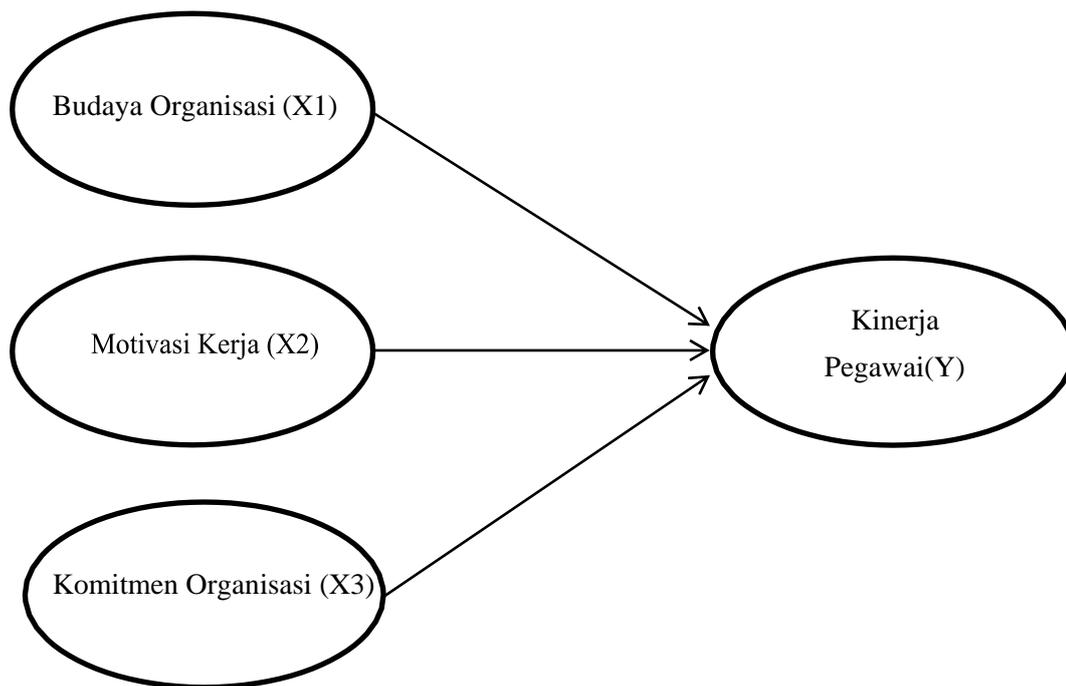
### **Komitmen Organisasi**

Kristin & Sadjiarto, (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Selanjutnya (Hidayadi, 2015) juga mengemukakan bahwa seseorang dianggap berkomitmen apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan baginya, terutama dalam usaha-usaha peningkatan pekerjaannya. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja anggota organisasi atau karyawan suatu perusahaan (Koesmono, 2011). pegawai yang punya Komitmen organisasi yang tinggi adalah pegawai yang mengutamakan kepentingan organisasi bukan kepentingannya sendiri, sehingga Pegawai tersebut cenderung bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik (Hidayadi, 2015). Dalam penelitian (Abdul Fatah et al., 2017), menjelaskan Komitmen organisasi berarti sejauh mana seorang karyawan merasakan keterikatan dan identifikasi dengan organisasi dan mempersepsikan dirinya sebagai bagiannya. Komitmen membutuhkan tindakan untuk tetap gigih. Itulah sebabnya organisasi berusaha untuk mendorong komitmen pada karyawannya, hal itu mengarah pada produktivitas dan stabilitas yang tinggi. Komitmen tingkat tinggi pada karyawan menghasilkan kerja keras dan pengurangan *turnover* (Sakti, 2020).

### **Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja berasal dari kata Prestasi Kerja / Kinerja Aktual (yang telah dicapai oleh seseorang). Menurut (Rozalia, 2019) *performance* (prestasi kerja) adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Mangkunegara melanjutkan, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah: 1) kemampuan faktor; dan 2) faktor motivasi. Menurut (Tanjung, 2015) ada enam ukuran indikator kinerja, tetapi setiap organisasi dapat mengembangkannya sesuai dengan Misi yang dikembangkan. Itu enam kategori tersebut antara lain: Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan Waktu, dan Produktivitas. Pengukuran kinerja karyawan menurut (Yasa, 2017) mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: 1). Kuantitas, pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi. 2). Kualitas, Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil. Dan 3). Ketepatan waktu, Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Jadi, pada prinsipnya, pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang ia miliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang telah ia kerjakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian kami adalah.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan uraian dan kerangka konseptual pada gambar 1. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian kami adalah.

**H1:** Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maros.

**H2:** Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maros.

**H3:** Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maros.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian kami adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variable independen mempengaruhi variable dependen. Lokasi dalam penelitian kami yaitu di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, yang berlokasi di Jl. Poros Maros-Pangkep, Sulawesi Selatan. Adapun yang waktu yang digunakan selama pengumpulan data dan penyusunan tesis berkisar dua bulan lamanya dimulai pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2021.

Jenis data yang kami gunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka atau laporan sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non angka. Adapun sumber data yang kami gunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap objek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode observasi dan responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain melalui dokumentasi, atau laporan tertulis lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kemenag Kabupaten Maros yang berjumlah 225 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dimana populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 225 Pegawai dengan batas toleransi sebesar 0,1, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 79 sampel.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, kami menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara dan kusioner. 1). Observasi yaitu penulis mengadakan pendekatan kepada beberapa bagian tertentu. seperti : bagian administrasi, kepegawaian dan loket pelayanan dan 2). Kuesioner (*questioner*) yaitu melakukan pengumpulan data melalui pembagian daftar pertanyaan kepada responden. Adapun metode analisis data yang kami gunakan

dalam penelitian ini terdiri atas analisis deskriptif, analisis kuantitatif, dan analisis regresi linear berganda. Sedangkan dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini kami menggunakan 2 macam uji yaitu uji parsial (uji-t) dan uji simultan. Untuk pengujian asumsi klasik kami menggunakan 3 macam uji yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Analisis Deskripsi Variabel Penelitian**

#### **1. Analisis Karakteristik Responden**

➤ **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 1. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	41	59%
Perempuan	29	41%
<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar sudah berada pada tingkat sarjana baik sarjana S1, maupun S2.

➤ **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Tabel 2. Persentase Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
26 – 35	8	11%
36 – 45	38	54%
46 – 55	18	26%
55 – 68	6	9%
<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa komposisi usia responden Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kab. Maros masih tergolong masih muda. Sehingga hal ini dapat berarti bahwa tenaga, pikiran masih termasuk kuat dalam melaksanakan pekerjaannya.

➤ **Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 3. Persentase Berdasarkan lama bekerja

<b>Pengalaman kerja</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 - 10 tahun	31	44%
11 - 20 tahun	24	34%
21 - 31 tahun	13	19%
31 - 40 tahun	2	3%
<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas terlihat bahwa pegawai Kementerian Agama di Kabupaten Maros memiliki pengalaman kerja yang baik, sehingga dengan pengalaman kerja ini dapat menjadi sumber motivasi dan kinerja.

➤ **Karakteristik Responden Berdasarkan SKP**

Tabel 4. Persentase Berdasarkan Nilai SKP

<b>Nilai SKP</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Jumlah ASN</b>
110 – 120	Sangat Baik	5

90 – 120	Baik	25
70 – 90	Cukup	31
50 – 70	Kurang	9
< 50	Sangat Kurang	-
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>

Berdasarkan tabel 9 diatas terlihat bahwa pegawai dengan nilai SKP dominan yaitu (cukup) sebanyak 31 orang, nilai sangat baik sebanyak 25 orang, dan kurang sebanyak 9. Hal ini menunjukkan bahwa jika kinerja pegawai yang diukur berdasarkan PP-30 tahun 2019, maka perolehan nilai SKP tersebut termasuk dalam kelompok cukup.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Analisis deskriptif dalam tahapan ini akan menegaskan pada beberapa aspek seperti kecenderungan jawaban responden, nilai mean atau rata-rata, serta nilai skoring yang akan dijelaskan sebagai berikut:

### ➤ Budaya Kerja (X<sub>1</sub>)

Tabel 5. Frekuensi Tanggapan Budaya Kerja (X<sub>1</sub>)

Item	Alternatif Jawaban Responden Budaya Kerja											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean	Skor
1	31	43,3	33	47,1	6	8,6	0	0	0	0	4,3	305
2	26	37,1	37	52,9	7	10,0	0	0	0	0	4,2	299
3	21	30,0	40	57,1	9	12,9	0	0	0	0	4,1	292
4	21	30,0	41	58,6	8	11,4	0	0	0	0	4,1	293
5	24	34,3	37	52,9	9	12,9	0	0	0	0	4,1	287
6	22	31,4	41	58,6	7	10,0	0	0	0	0	4,2	295
7	28	40,0	35	50,0	7	10,0	0	0	0	0	4,3	301
8	25	36,7	36	51,4	9	12,9	0	0	0	0	4,2	296

Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, maka variabel Budaya Kerja memiliki beberapa indikator yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggungjawab dan Keteladanan. Indikator integritas menunjukkan hasil bahwa pegawai Kementerian Agama Maros telah memiliki integritas dalam bekerja dan selalu berusaha bersikap jujur dalam lingkungan pekerjaan. Indikator profesionalitas menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Agama Maros telah memiliki sifat profesional dalam bekerja. Indikator inovasi menunjukkan hasil bahwa pegawai akntor Agama Maros telah berupaya dalam melakukan inovasi pekerjaan, maupun pelayanan dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan manajemen. Indikator tanggungjawab menunjukkan hasil bahwa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maros dalam melaksanakan pekerjaannya telah menunjukkan sikap tanggungjawab dalam rutinitas pekerjaannya. Dan indikator keteladanan menunjukkan bahwa bahwa pegawai Kementerian Agama bersikap sebagai teladan dalam lingkungan kerja dan sosial.

### ➤ Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel 6. Frekuensi Tanggapan Motivasi (X<sub>2</sub>)

Item	Alternatif Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean	Skor
1	21	30,0	39	55,7	10	14,3	0	0	0	0	4,1	291
2	21	30,0	33	47,1	16	22,9	0	0	0	0	4,0	285

3	22	31,4	37	52,9	11	15,7	0	0	0	0	4,1	291
4	20	28,6	38	54,3	12	17,1	0	0	0	0	4,1	288
5	20	28,6	36	51,4	14	20,0	0	0	0	0	4,0	286
6	24	34,3	35	50,0	11	15,7	0	0	0	0	4,1	293
7	18	25,7	35	50,0	17	10,0	0	0	0	0	4,0	281

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, maka variabel Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kemajuan. Indikator prestasi dengan dua item pernyataan yaitu pertama, Pegawai melaksanakan Pekerjaan melebihi target yang ditetapkan Organisasi. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden, jawaban setuju sebanyak 39 responden, dan jawban kurang setuju sebanyak 10 responden, dengan nilai rata-rata 4,1 dan nilai skor 291. Item kedua, Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu memperhatikan *outcome* dari target organisasi. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden, jawaban setuju sebanyak 33 responden, dan jawaban kurang setuju sebanyak 16 responden, dengan nilai rata-rata 4,0 dan nilai skor 285. dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4,05. Indikator kedua pengakuan dengan dua item pernyataan pertama, Pimpinan memberikan apresiasi dan tugas tambahan bagi mereka yang dianggap mampu menyelesaikan penugasan pimpinan. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden, jawaban setuju sebanyak 37 responden, dan jawban kurang setuju sebanyak 11 responden, dengan nilai rata-rata 4,1 dan nilai skor 291. Item kedua Organisasi menghargai Kualitas pekerjaan yang dihasilkan Pegawai. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden, jawaban setuju sebanyak 38 responden, dan jawban kurang setuju sebanyak 12 responden, dengan nilai rata-rata 4,1 dan nilai skor 288. Indikator ketiga pekerjaan itu sendiri dengan satu pernyataan yaitu, Pegawai selalu berusaha agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 responden, jawaban setuju sebanyak 36 responden, dan jawban kurang setuju sebanyak 14 responden, dengan nilai rata-rata 4,0 dan nilai skor 286. Indikator keempat tanggungjawab dengan pernyataan Pegawai selalu mengutamakan kualitas pekerjaan, karena sudah menjadi beban tugas dan Target kinerja. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden, jawaban setuju sebanyak 35 responden, dan jawaban kurang setuju sebanyak 11 responden, dengan nilai rata-rata 4,1 dan nilai skor 293. Dan indikator kelima kemajuan, Indikator ini memiliki satu pernyataan yaitu Pimpinan mengutamakan prinsip meritokrasi dalam membuka peluang berkarir bagi pegawai. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 responden, jawaban setuju sebanyak 35 responden, dan jawban kurang setuju sebanyak 17 responden, dengan nilai rata-rata 4,0 dan nilai skor 281.

➤ **Komitmen Organiasasi (X<sub>3</sub>)**

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja didasarkan pada jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerjaatas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 7. Frekuensi Tanggapan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean	Skor
1	22	31,4	35	50,0	22	31,4	0	0	0	0	4,5	316
2	22	31,4	37	52,9	10	14,3	1	1,4	0	0	4,1	290
3	21	30,0	40	57,1	9	12,9	0	0	0	0	4,1	292
4	24	34,3	36	51,4	9	12,9	1	1,4	0	0	4,1	293
5	24	34,3	37	52,9	9	12,9	0	0	0	0	4,2	295
6	22	31,4	37	52,9	11	15,7	0	0	0	0	4,1	291

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, maka variabel Komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator Komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan Komitmen normatif. Masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: indikator pertama yaitu efektif, Item satu, Pegawai akan merasa sangat berbahagia menghabiskan karir di Kantor ini. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden, jawaban setuju sebanyak 35 responden, dan jawaban kurang setuju sebanyak 22 responden, dengan nilai rata-rata 4,5 dan nilai skor 316. Item kedua, Pegawai merasa masalah yang terjadi di Kantor menjadi permasalahan saya juga. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden, jawaban setuju sebanyak 37 responden, dan jawaban kurang setuju sebanyak 10 responden, 1 responden dengan jawaban tidak setuju dengan nilai rata-rata 4,1 dan nilai skor 290. Indikator kedua komitmen keberlanjutan, dengan dua item pernyataan yaitu pertama Pegawai sulit meninggalkan Kantor ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan untuk Pindah pada kantor yang sama. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden, jawaban setuju sebanyak 40 responden, dan jawaban kurang setuju sebanyak 9 responden, dengan nilai rata-rata 4,1 dan nilai skor 292. Item kedua, dan Akan terlalu merugikan bagi Pegawai untuk meninggalkan Kantor ini. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden, jawaban setuju sebanyak 36 responden, dan jawaban kurang setuju sebanyak 9 responden, dan 1 responden yang tidak setuju dengan nilai rata-rata 4,1 dan nilai skor 293. Indikator ketiga komitmen normatif, dengan dua item pernyataan yaitu pertama, Pegawai merasa Instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 24 responden, jawaban setuju sebanyak 37 responden, dan jawaban kurang setuju sebanyak 9 responden, dengan nilai rata-rata 4,2 dan nilai skor 295. Item kedua, Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari pegawai. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 responden, jawaban setuju sebanyak 37 responden, dan jawaban kurang setuju sebanyak 11 responden, dengan nilai rata-rata 4,1 dan nilai skor 291.

➤ **Kinerja Pegawai (Y)**

Tabel 8. Frekuensi Tanggapan Kinerja Pegawai (Y)

Item	Alternatif Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean	Skor
1	29	41,4	37	52,9	4	5,7	0	0	0	0	4,3	305
2	27	38,6	34	48,6	9	12,9	0	0	0	0	4,2	298
3	25	35,7	40	57,1	5	12,9	0	0	0	0	4,2	300
4	26	37,1	39	55,7	5	12,9	0	0	0	0	4,3	301
5	25	35,7	37	52,9	8	11,4	0	0	0	0	4,2	297
6	23	32,9	38	54,3	9	12,9	0	0	0	0	4,2	294

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, maka variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator yaitu Kuantitas, Kualitas, dan ketepatan waktu. Masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: indikator pertama kuantitas, dengan dua pernyataan yaitu pernyataan pertama Pegawai mampu mengerjakan tugas yang melebihi standar kinerja. Tanggapan responden yang sangat setuju sebanyak 29 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang, dengan nilai rata-rata 4,3 dan nilai skor 305. Item kedua Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart organisasi. Tanggapan responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang, setuju 34 orang dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, dengan nilai mean 4,2 dan skor total 298. Indikator kedua kualitas kerja dengan dua item pernyataan, yaitu pertama Pegawai telah mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi sehingga hasilnya memuaskan. Tanggapan sangat setuju sebanyak 25 orang, setuju sebanyak 40 orang, dan kurang setuju sebanyak 5 orang dengan

nilai rata-rata 4,2 dan nilai skor 300. Item kedua yaitu Pegawai selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas. Responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 26 responden, jawaban setuju sebanyak 39 responden, dan jawaban kurang setuju sebanyak 5 responden, dengan nilai rata-rata 4,3 dan nilai skor 301. Indikator ketiga yaitu ketepatan waktu, dengan dua item pernyataan yaitu pertama, Pegawai selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja. Jawaban responden yang sangat setuju sebanyak 25 orang, jawaban setuju sebanyak 37 orang, dan jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang dengan nilai rata-rata 4,2, dan skor total 297. Item keenam yaitu Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu. Tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang, tanggapan setuju sebanyak 37 orang dan kurang setuju sebanyak 9 responden dengan nilai rata-rata 4,2 dan nilai skor 294. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa rata-rata indikator 4,2, dan rata-rata variabel juga 4,2.

**3. Uji Validitas**

Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah valid tidaknya suatu pernyataan/kuisisioner pada penelitian. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,30)$ .

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>X1.</b> <b>Budaya Kerja</b>	1	0,719	0,235	Valid
	2	0,668		
	3	0,775		
	4	0,664		
	5	0,682		
	6	0,522		
	7	0,736		
	8	0,701		
Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>X2.</b> <b>Motivasi Kerja</b>	1	0,595	0,235	Valid
	2	0,792		
	3	0,670		
	4	0,700		
	5	0,659		
	6	0,727		
	7	0,805		
Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>X3.</b> <b>Komitmen Organisasi</b>	1	0,666	0,235	Valid
	2	0,566		
	3	0,655		
	4	0,635		
	5	0,701		
	6	0,668		
Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Y. Kinerja</b>	1	0,650	0,235	Valid
	2	0,707		
	3	0,548		
	4	0,607		
	5	0,687		
	6	0,646		

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 9 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{standar} = 0,30$ . Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

**4. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan untuk dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *cronbach's alpha* suatu variabel >

0,60 maka item pertanyaan digunakan oleh variabel tersebut reliabel. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel 12.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai hitung Alpha	Nilai Koefisien	Keterangan
	Cronbach		
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	0,870	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,879	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,812	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,807	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas maka semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai standar yaitu 0,60 sehingga item- item pertanyaan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

## 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel budaya kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for Windows* versi 22.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.267	.346			.784	.439
	Budaya Kerja	.202	.075	.195		2.536	.017
	Motivasi Kerja	.424	.077	.441		5.874	.000
	Komitmen Organisasi	.338	.075	.405		4.672	.000

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 10 diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu  $b_0 = 0,267$ , Koefisien variabel Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,202, variabel motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,424, dan Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,338 sehingga persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = -292 + 0,432X_1 + 0,280X_2 + 0,196X_3$$

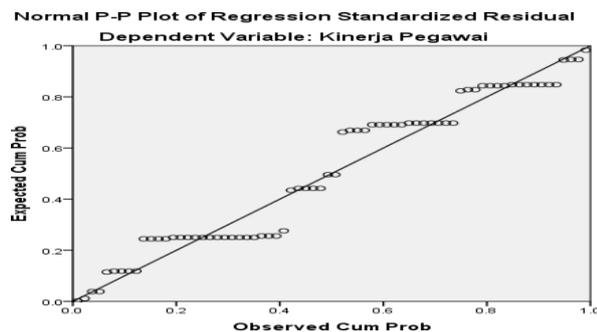
Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1). Nilai konstan yaitu  $b_0 = 0,267$ , mempunyai arti bahwa, apabila variabel budaya Kerja (X<sub>1</sub>) variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai sebesar 0,267 atau 26,7. 2). Koefisien variabel **Budaya Kerja (X<sub>1</sub>)** sebesar 0,202, hal ini berarti bahwa apabila Pelaksanaan budaya Kerja dapat ditingkatkan dengan baik sebesar 1 unit atau satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros sebesar 20,2 dengan asumsi variabel X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> dalam keadaan konstan. 3). Koefisien variabel **Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)** sebesar 0,424, hal ini berarti bahwa apabila Motivasi kerja pegawai meningkat 1 unit atau satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Maros sebesar 0,420 dengan variabel asumsi variabel X1 dan X3 bernilai konstan. 4). Koefisien variabel **Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)** sebesar 0,338, hal ini berarti bahwa apabila Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dalam 1 unit atau satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros sebesar 0,391 dengan variabel asumsi variabel X1 dan X2 bernilai konstan. 5). Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (**R**) adalah 0,832, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independen X1, X2, dan X3 dengan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0.832. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,83,2. 6). Besarnya nilai koefisien determinasi (**R<sup>2</sup>**) adalah 0,692, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (**X**) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros adalah sebesar 0,692 atau (69,2) dan sisanya sebesar 0.308 atau 30,8 dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 6. Uji Asumsi Klasik

### ➤ Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya). Metode yang digunakan adalah uji normalitas P-Plot yang dimana dikatakan berdistribusi normal apabila penyebaran data statistik terdapat pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Berikut adalah grafik normal probability plot:

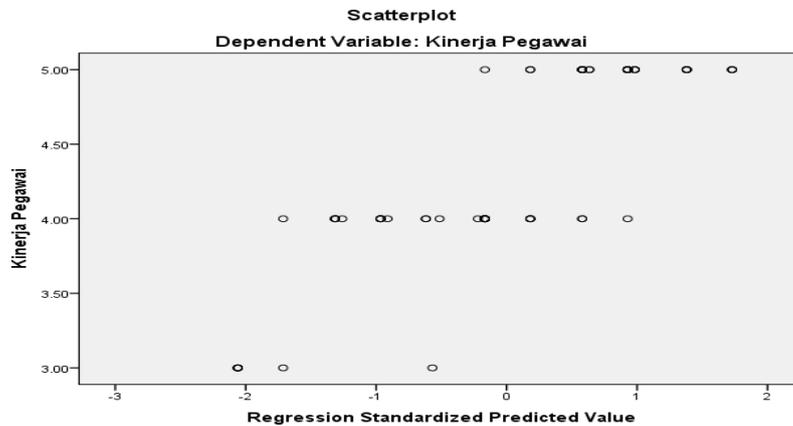


Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas P-Plot  
Sumber: Data Primer Diolah: 2021

Berdasarkan Gambar 2 terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafis histogramnya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti kembali garis diagonalnya, data observasi penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

### ➤ Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glesjer. Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, seperti terlihat pada gambar 3.



Gambar 3. Hasil Pengujian Hateroskedastisitas  
Sumber: Data Primer Diolah: 2021

Berdasarkan hasil gambar 3 diagram Scatterplot , terlihat bahwa titik- titik menyebar acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan pengujian ini layak dipakai.

➤ **Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan menentukan dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi antara variabel. Model regresi linier berganda yang baik adalah yang tidak mengalami multikolinieritas. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *Tolerance* harus lebih besar dari 0,10, sementara untuk VIF nilainya harus lebih kecil dari 10,00. Berikut tabel untuk hasil uji multikolonieritas:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja	.559	.289	.167	.739	1.354
	Motivasi Kerja	.704	.558	.374	.719	1.392
	Komitmen Organisasi	.672	.537	.354	.763	1.311

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah: 2021

Berdasarkan tabel 11 diatas maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat uji multikolinieritas. Sebagaimana dilihat pada kolom VIF hasil uji SPSS 24 yang berada disekitar angka 1 dan kolom tolerance mendekati angka 1. (Ghozali, 2002:65). Pada pendekatan yang lain, tabel korelasi menunjukkan hasil analisis interkorelasi antara variabel bebas yang ditandai dengan nilai koefisien korelasi pearson pada out put SPSS. Multikolinearitas artinya terdapat hubungan linear yang

sempurna diantara semua variabel independent dari model regresi. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi lebih besar dari 10%(0,10) dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinearitas.

**7. Uji Hipotesis**

**a. Uji t**

Uji T dilakukan Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Budaya Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

➤ **Variabel Budaya Kerja (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.448 > t_{tabel} = 1.668$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai., terbukti (H1 diterima).

➤ **Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai didapat nilai  $t_{hitung} = 5.470 > t_{tabel} = 1.668$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, terbukti (H2 diterima).

➤ **Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai didapat nilai  $t_{hitung} = 5.171 > t_{tabel} = 1.668$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupetan Maros. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros terbukti (H3 diterima).

**8. Uji F (Simultan)**

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri dari budaya Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen organisasi (X3) secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.978	3	6.326	49.327	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.464	66	.128		
	Total	27.443	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan, Motivasi

Sumber: Data Primer Diolah: 2021

Pada tampilan out put SPSS diatas diperoleh  $F_{\text{hitung}} = 49.327 > F_{\text{tabel}} = 3,14$  ( $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 66$ ) serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan ini dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

## Pembahasan

### ➤ Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Variabel Budaya Kerja dalam Penelitian ini menggunakan dimensi budaya kerja yang diterapkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia, yaitu Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggungjawab dan Keteladanan.

### ➤ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Dengan nilai pengaruh yang dominan dari 3 variabel independen. Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kemajuan.

### ➤ Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Dimana penelitian ini komitmen organisasi mengacu pada teori Mayer and allen (1990), dengan menggunakan indikator sebagaimana dalam penelitian setyorini (2021) yaitu Komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan Komitmen normatif.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut; 1). Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini sesuai dengan masalah dan menerima hipotesis penelitian. Budaya kerja yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai. 2). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini menjawab masalah dan hipotesis penelitian. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, dan dedikasi yang tinggi, berintegritas, profesional, dan bertanggungjawab. Dan 3 Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini sudah menjawab hipotesisi, masalah dan tujuan penelitian. Pegawai dengan komitmen yang tinggi, akan mencintai organisasinya, bekerja secara sungguh-sungguh, dan akan selalu mengenang hubungan sosial dengan organisasinya.

## Referensi

- Abdul Fatah, M., Wiratno, A., & Parulian Ompusunggu, A. (2017). Pengaruh Independensi, Pengalaman, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Pemeriksa Pajak Terhadap Kualitas Audit Pajak Di Kanwil Djrp Jakarta Khusus. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (Jrap)*, 4(02), 148–160. <https://doi.org/10.35838/Jrap.V4i02.157>
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *Jurnal Mix*, Vi(2), 291–309.
- Avianda, K. (2014). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 14, 21–48.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan ( Studi Kasus

- Pada Pt . Pei Hai International Wiratama Indonesia ). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1996, 124–135.
- Gunaldo, A., Desmiyawati, & Wiguna, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Riau). *Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru*, 1(2), 1–15.
- Hasina, A., & Fitri, F. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Aceh Besar, Aceh Barat Daya, Dan Kota Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(4), 694–703.
- Hendrawan, A., Suahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). *Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Mk Semarang*. 5, 74–87.
- Hidayadi, R. (2015). Pengaruh Desentralisasi, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Skpd Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 33973.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Slb Di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- Koesmono, H. T. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. 42, 30–40.
- Kristin, Y. S., & Sadjiarto, R. A. (2013). Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Account Representative Di Kpp Pratama Surabaya .... *Tax & Accounting Review*, 3(2). [Http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Akuntansi-Pajak/Article/View/3086](http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Akuntansi-Pajak/Article/View/3086)
- Nur Cahyani, A. Y. (2010). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 17(1), 10–23.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. [Https://Doi.Org/10.36805/Manajemen.V2i1.181](https://doi.org/10.36805/Manajemen.V2i1.181)
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). [Https://Doi.Org/10.9744/Jmk.13.1.40-45](https://doi.org/10.9744/Jmk.13.1.40-45)
- Rozalia, N. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jagadhita : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 26(2).
- Sakti, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. [Https://Doi.Org/10.30596/Jimb.V21i1.4149](https://doi.org/10.30596/Jimb.V21i1.4149)
- Salam, R., Yunus, H., Akib, H., & Makassar, U. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 4(1).
- Siahaan, E. N. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Empiris Pada Pemeriksa Pajak Di Kpp Madya Pekanbaru Dan Kpp Madya Batam). *Jomfekom*, 2(1), 1–15. [Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/125589-Id-Analisis-Dampak-Pemekaran-Daerah-Ditinja.Pdf](https://media.neliti.com/media/publications/125589-id-analisis-dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf)
- Tanjung, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. 15(01), 27–36.
- Wiguna, M., & Raf, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–15.
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 38–57. [Https://Doi.Org/10.22225/Jj.4.1.203.38-57](https://doi.org/10.22225/Jj.4.1.203.38-57)