

# PENGARUH KEMAMPUAN DIRI, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ACEH BARAT

<sup>1</sup>Sayid Priyakesuma, <sup>2</sup>Naswan Efendi, <sup>3</sup>Syarmadan Simamora, <sup>4</sup>Riswan Halim Batubara, <sup>5</sup>Rahmad Perdana Harianja

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>1</sup>sayid.priyakesuma@gmail.com <sup>2</sup>naswan.efendi@gmail.com, <sup>3</sup>syarmadan.simamora@gmail.com, <sup>4</sup>riswan.halim@gmail.com, <sup>5</sup>rahmad.perdana@gmail.com,

## ABSTRACT

*The problems in research what is influence of self ability on performance. What is influence of organizational commitment on performance. What is influence of organization culture on performance. What is influence of self ability, organizational commitment and organization culture on performance. The research of purposes is for know and analysis influence of self ability on performance. For know and analysis influence of organizational commitment on performance. For know and analysis influence of organization culture on performance. For know and analysis influence of self ability, organizational commitment and organization culture on performance. Samples in the research amount to 32 employees people. Data analyze technique in the research using descriptive analyze and regression analyze. The results of this research explain of self ability variable effect significant and positive on performance. Organizational commitment variable effect significant and positive on performance. Organization culture variable effect significant and positive on performance. Self ability, organization commitment and organization culture variable effect significant and positive on performance.*

*Keywords : Self ability, Organizational commitment, Organization culture, Performance*

**ABSTRAK :** Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

**Kata kunci :** Kemampuan diri, Budaya organisasi, Komitmen organisasi, Kinerja

## 1. Pendahuluan

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat dalam melaksanakan setiap program yang tertuang dalam program kerja diharapkan dapat menerapkan prinsip-prinsip transparansi, efisien dan akuntabilitas. Prinsip ini diperlukan sebagai semangat guna mendukung program pelaksanaan pengelolaan

pemerintah yang baik (*good governance*). Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat dalam melaksanakan tugas sesuai dengan struktur organisasi yang memungkinkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga mampu beradaptasi dengan kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi guna

menghasilkan kinerja dan pelayanan terbaik sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melihat kinerja seseorang, maka perlu dilakukan penilaian kinerja secara objektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Permasalahan yang biasa muncul dalam proses penilaian adalah terletak pada bagaimana objektivitas penilaian dapat dipertahankan. Dengan kemampuan mempertahankan objektivitas penilaian, maka hasil penilaian menjadi terjaga akurasi dan validitasnya. Untuk menjaga sistem penilaian yang objektif hendaknya para penilai, harus menghindari diri dari adanya faktor suka atau tidak suka. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut.

Dalam upaya untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki para pegawai maka Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat melakukan berbagai bentuk atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan diri para pegawai. Upaya nyata tersebut yaitu dengan adanya program pengembangan kompetensi yang terdiri dari pengembangan bakat dan kepemimpinan dan program edukasi. Upaya lain yang dilakukan dinas untuk mengembangkan kompetensi atau kemampuan para pegawai yaitu dengan memberikan fasilitas *knowledge management*, dimana setiap pegawai berkesempatan untuk bertukar ide, konsep dan berbagi informasi melalui artikel yang dapat diakses oleh semua pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat dalam upaya untuk mengembangkan kemampuan kerja para pegawai juga mengikutsertakan para pegawai untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Provinsi maupun pusat.

Kebijakan-kebijakan terkait dengan pengembangan potensi atau kemampuan kerja para pegawai tersebut menjadikan peranan pengembangan kemampuan diri pegawai menjadi hal penting untuk dilakukan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat adalah komitmen organisasi. Sekarang ini komitmen organisasi dapat dijadikan landasan daya saing, karena organisasi atau instansi dengan pegawai yang mempunyai komitmen akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh organisasi atau instansi lain seperti adanya kepercayaan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang di atasnamakan organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia atau pegawai. Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan kompetensi) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penelitian terdahulu yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja diantaranya hasil penelitian dari Windy dan Gusnati (2012); Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016); Setyaningdyah (2013); Soepardjo, Tanisa Arsyah dan Nugrohoseno, Dwiarko (2014).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif. Budaya organisasi yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada setiap kegiatan organisasi. Sebaliknya jika budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan,

kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kinerja pegawai menjadi menurun. Dengan kata lain suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Penelitian terdahulu dari Jatilaksono, Raditya (2016); Maskur, (2010); Muchtar Adama (2014); Pranoto, Paulus Sugiyo. (2014); Soepardjo, Tanisa Arsyah dan Nugrohoseno, Dwiarko (2014), kesemuanya menarik kesimpulan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, walaupun penelitian yang dilakukan pada objek yang berbeda-beda.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat bahwa dalam mendukung kinerja, pegawai belum dapat menunjukkan kondisi yang optimal, masih kurangnya kemauan pegawai untuk berkompetisi dalam pelaksanaan tugas dan masih belum optimalnya koordinasi dalam mendukung mekanisme *teamwork* dalam bekerja. Faktanya antara lain masih adanya keluhan para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya masih terjadi dan penguasaan informasi teknologi masih perlu peningkatan. Gejala seperti ini jelas akan mengganggu kinerja pegawai sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Selain dari pada itu tingkat kehadiran pegawai juga belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang baik karena masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum jam kantor serta tidak berada di meja kerja pada waktu jam kerja.

### 1.1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel independen yaitu kemampuan diri, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

### 1.2. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.
- 4) Kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 32 orang.

### 2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika

jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam

penelitian ini seluruh populasi yaitu 32 orang pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

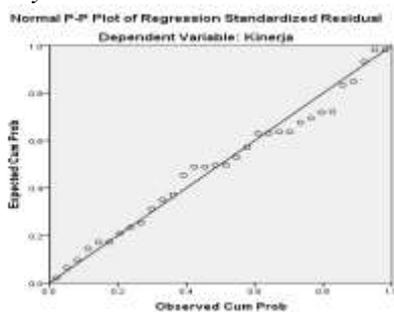
Tabel 1. Distribusi sampel berdasarkan bagian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Sekretariat	7
2	Bidang Pelayanan Pendaftaran Pendudk	9
3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	8
4	Bidang PIAK dan Pemanfaatan data	8
Total		32

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Aceh Barat, 2020

### 2.3. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2014:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

### 2.4. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan

antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Sugiyono (2014:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemampuan diri	0.887	1.127
Komitmen organisasi	0.891	1.123
Budaya organisasi	0.944	1.060

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 2 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.887, 0.891,

0.944; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.127, 1.123, 1.060, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

**2.5. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Sugiyono (2014:172)

pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :  
 $1.65 < DW < 2.35$  tidak terjadi autokorelasi  
 $1.21 < DW < 1.65$  atau  $2.35 < DW < 2.79$  tidak dapat disimpulkan.  
 $DW < 1.21$  atau  $DW > 2.79$  terjadi autokorelasi.

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.496	9.182	3	28	.000	2.015

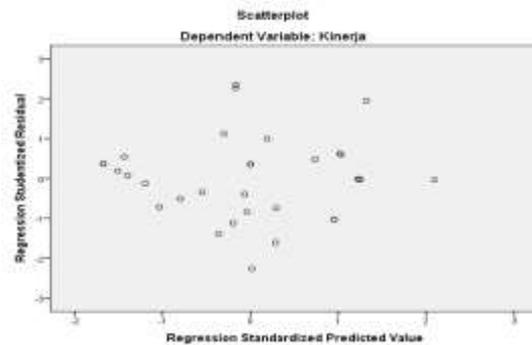
Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.015, nilai ini berada pada kisaran  $1.65 < DW < 2.35$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

**2.6. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

**3. Evaluasi Data**

**3.1. Analisis Regresi Linier Berganda.**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 4. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.989	8.085		.122	.904
Kemampuan diri	.269	.129	.298	2.092	.046
Komitmen organisasi	.383	.145	.374	2.632	.014
Budaya organisasi	.337	.139	.336	2.433	.022

Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

Berdasarkan Tabel 4, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0.989 + 0.269X_1 + 0.383X_2 + 0.337X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- 1) Nilai kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat sebesar 0.989, dengan ketentuan nilai dari variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) diabaikan.
- 2) Nilai koefisien regresi  $X_1$  (kemampuan diri) mempunyai nilai positif yaitu 0.269, hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.
- 3) Nilai koefisien regresi  $X_2$  (komitmen organisasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.383, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh

positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

- 4) Nilai koefisien regresi  $X_3$  (budaya organisasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.337, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

### 3.2. Pengaruh Kemampuan Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 5. Pengaruh kemampuan diri terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.989	8.085		.122	.904
Kemampuan diri	.269	.129	.298	2.092	.046

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 5 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.092. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $32 - 2 = 30$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.042. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.092 > 2.042$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha:0.05$  yaitu  $0.046 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kemampuan diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Besarnya pengaruh variabel kemampuan diri terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat sebesar 0.298 atau 29.80%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Abdulkarim Jailan (2016); Jajang Amiroso, Mulyanto (2015);

Makawi, Umar, Normajatun dan Abdul Haliq. (2015); dan Suyanto (2018), yang mana kesemuanya menyatakan kemampuan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada umumnya kapasitas individu atau kemampuan individu seseorang dipengaruhi oleh kontribusi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang tertanam didalam pikiran yang berasal dari dalam diri sendiri, sehingga jika kemampuan yang dimiliki pegawai sudah baik maka kinerjanya akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kemampuan pegawai belum baik maka hasil kerja juga akan menurun atau kurang baik.

### 3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.989	8.085		.122	.904
Komitmen organisasi	.383	.145	.374	2.632	.014

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.632. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $32 - 2 = 30$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.042. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.632 > 2.042$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha:0.05$  yaitu  $0.014 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel komitmen organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat sebesar 0.374 atau 37.40%. Hasil penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian dari Windy dan Gusnati (2012); Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016); Sety+aningdyah (2013); Soepardjo, Tanisa Arsyah dan Nugrohoseno, Dwiarko (2014), kesemuanya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika pegawai mempunyai komitmen yang baik terhadap organisasi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika komitmen pegawai terhadap organisasi kurang baik maka berdampak pada penurunan kerjanya.

### 3.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 7. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.989	8.085		.122	.904
Budaya organisasi	.337	.139	.336	2.433	.022

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.433. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $32 - 2 = 30$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.042. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.433 > 2.042$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha:0.05$  yaitu  $0.022 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini diterima. Artinya variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat sebesar 0.336 atau 33.60%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Jatilaksono, Raditya (2016); Maskur, (2010); Muchtar Adama (2014); Pranoto, Paulus Sugiyono. (2014); Soepardjo, Tanisa Arsyah dan Nugrohoseno, Dwiarko (2014), kesemuanya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi bermanfaat bagi pegawai (misalnya, memperhatikan dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportivitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya. Sebaliknya jika budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kinerja pegawai menjadi menurun

### 3.5. Pengaruh Kemampuan Diri, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat digunakan uji-F.

Tabel 8. Pengaruh kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.323	3	57.774	9.182	.000 <sup>a</sup>
	Residual	176.177	28	6.292		
	Total	349.500	31			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9.182. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha:0.05$ ) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 4 atau  $32 - 4 = 28$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.90. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9.182 > 2.90$ ) dan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.442	2.50839

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 9 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* ( $r^2$ ) sebesar 0.442. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat sebesar 44.20%, sedangkan sisanya sebesar 55.80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai di

di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

### 3.6. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 9. Model *summary*<sup>b</sup> pengaruh kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat dapat diterangkan oleh variabel kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi sebesar 44.20%, sedangkan sisanya sebesar 55.80% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel kemampuan diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.
- 2) Variabel komitmen organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.
- 3) Variabel budaya organisasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.
- 4) Variabel kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Barat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkarim Jailan, (2016), Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palangka Raya . JSM (Jurnal Sains Manajemen) Program Magister Sains Manajemen UNPAR, ISSN: 2302-1411, Volume V, Nomor 2, September 2016, pp: 142-154.
- Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013). Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Akuntansi, Volume 2, No. 1, November 2012
- Barnardin (2008), Mengelola Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia, Jakarta
- Cascio (2016), Organisasi. Edisi Kedelapan, Jilid 2. Binarupa Aksara . Jakarta
- Colquitt, LePine, Wesson, 2014, Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, Mc Graw Hill International Edition
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2012). Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2014) Organizations: Behavior, Structure, Processes, New York, McGraw Hill.
- Gorda, IGN. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata
- Handoko T, Hani (2008), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua , BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husnan (2012), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua , BPFE Yogyakarta
- Ivancevich, G., and Koropaske, D., (2010) Organizations: Behavior, Stucture, Process, Singapore, McGraw Hill Company
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., and Matteson, Michael T., (2013) Organizational Behavior and Management, 7<sup>th</sup> edition, McGraw Hill, Alih Bahasa Gina Gania, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Edisi 7, Jakarta, Erlangga
- Jajang Amiroso, Mulyanto (2015), Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency), EJBM Reading Tools, Vol. 7 No. 36 (2015).
- Makawi, Umar, Normajatun dan Abdul Haliq. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Al – Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora, Volume 1 Nomor 1, pp: 17-26
- Liao (2012), The impact of work values, work attitudes on job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2014). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susili (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Mathis, Robert L and Jackson, John H, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, terjemahan, Salemba Empat
- Milkovich, T George and Newman, Jerry M, 2008, Competency, Mc Graw Hill International Edition
- Moekijat (2008), Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Empat, Maju Mundur, Bandung
- Murphy, Kevin R and Cleveland, Jeanette N, 2012, Performance Appraisal : An

- Organizational Perspective, Colorado State University
- Nitisemito S Alex (2008), Manajemen Personalia, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta
- Petty, Ricard E., Brinol, Pablo., dan Tormala, Zakary L., (2012) "Thought Confidence as a Determinant of Persuasion: The Self Validation Hypothesis", Journal of Personality and Social Psychology, pp. 722-734
- Riduwan. (2013). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A., (2008) Perilaku Organisasi, Terjemahan Edisi Dua Belas, Jakarta, Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_(2011) Organizational Behavior, 13<sup>th</sup> edition, New Jersey, Pearson Education, Upper Saddle River
- Sedarmayanti. (2012). Good Governace (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2014). Evaluasi Kinerja. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sri Yani 2005, Hubungan Antara Kompetensi Manajerial dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pejabat Struktural Eselon III-IV Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta Bandung
- Terry George & Rue, Leslie W alih bahasa Terry (2008), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta
- Torang Sitanggang 2005, Pengaruh Persepsi Mengenai Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Persepsi Mengenai Kinerja Pegawai Pajak Di Direktorat Pemeriksaan, Penyidikan dan Penagihan Pajak Direktorat Jenderal Pajak, Tesis, Universitas Indonesia
- Triton PB (2005), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tugu Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_(2006), SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta.
- Ulida L. Toruan 2012, Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Struktural di Badan Kepegawaian Negara, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta
- Wibowo, (2011), Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zauhar. (2008). Motivasi dan Pemoativasian dalam Manajemen. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Zin, R. M., (2012) "Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment a Case Study", Gadjah Mada International Journal of Business, 6(3), 323-334