



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPELITBANGDA KAB.TTU

Novita Putri^{1*}, Nandan Limakrisna², Annisa Fitri Anggraeni³

AFILIASI:

1,2,3Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti

*KORESPONDENSI:

Novitap140@gmail.com

Riwayat Artikel : Artikel Masuk: 24 Maret 2025

Diterima: 24 Maret 2025

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengukur; 1. Untuk mengetahui dan menganalisa Budaya Organisasi di BAPELITBANGDA. 2. Untuk mengetahui dan menganalisa Komitmen Organisasi di BAPELITBANGDA. 3. Untuk mengetahui dan menganalisa Kepribadian Pegawai di BAPELITBANGDA. 4. Untuk mengetahui dan menganalisa Kinerja Pegawai di BAPELITBANGDA. 5. Untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di BAPELITBANGDA baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai di Bapelitbangda Kab. Timor Tengah Utara dengan sampel sebanyak 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian, Kinerja pegawai di BAPELITBANGDA Kabupaten TTU sebagian besar tergolong baik, dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepribadian. Pegawai menunjukkan kerja sama yang baik dalam tim, memperhatikan detail, dan mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan. Komitmen organisasi juga kuat, ditandai dengan kebanggaan, loyalitas, dan ikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi. Kepribadian pegawai mendukung kinerja, terlihat dari kepercayaan diri, kemampuan bekerja dalam tim, serta inisiatif dalam berinovasi. Kinerja pegawai mencerminkan keterampilan dan kemampuan, dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan terpenuhinya standar kualitas. Secara simultan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepribadian mempengaruhi kinerja dengan pengaruh Komitmen Organisasi yang paling signifikan dibandingkan faktor lainnya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepribadian, Kinerja Pegawai

Abstract

The aim of this research is to find out, analyze, and measure: 1. To find out and analyze organizational culture at BAPELITBANGDA. 2. To determine and analyze organizational commitment at BAPELITBANGDA. 3. To find out and analyze the personalities of employees at BAPELITBANGDA. 4. To find out and analyze employee performance at BAPELITBANGDA. 5. To determine and analyze the magnitude of the influence of organizational culture, organizational commitment, and personality on employee performance at BAPELITBANGDA, both simultaneously and partially.

The research methods used in this research are descriptive and verification quantitative methods. The analysis in this research is employees at Bapelitbangda Kab., North Central Timor, with a sample of 35 people. The analytical methods used are quantitative analysis and path analysis.

Based on the research results, the performance of employees at BAPELITBANGDA TTU Regency is mostly classified as good, influenced by organizational culture, organizational commitment, and personality. Employees demonstrate good teamwork, attention to detail, and consider the impact of each decision. Organizational commitment is also strong, characterized by pride, loyalty, and high emotional ties to the organization. Employee personality supports performance, as seen from self-confidence, ability to work in a team, and initiative in innovation. Employee performance reflects skills and abilities, with efficient use of resources and fulfillment of quality standards. Simultaneously, organizational culture, organizational commitment, and personality influence performance, with the influence of organizational commitment being the most significant compared to other factors..

Keywords: organizational culture, organizational commitment, personality, employee performance

PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah. Tugas pokok BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU) yaitu Membantu Bupati melaksanakan urusan penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang penelitian dan pengembangan. Perencanaan pada azasnya adalah proses penetapan sasaran (objektif) melalui pengambilan keputusan yang bertujuan untuk mencapai hasil sesuai dengan misi suatu organisasi. Tujuan dapat dicapai melalui hasil yang optimal di wilayah tertentu dengan kebijaksanaan yang terarah. Keputusan harus dibuat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan keterbatasan yang dimiliki. Serapan capaian kinerja tahun 2023 tidak mencapai 100%, serta tidak adanya tunjangan kinerja di daerah, dan berdasarkan wawancara awal dengan Kepala Badan BAPELITBANGDA tanggal 28 Februari 2024 menyatakan bahwa : “Absensi masih menggunakan tanda tangan (manual) sebagai bukti kehadiran”, ini menjadi indikasi kinerja yang kurang maksimal atau menurun dari tahun ketahun di BAPELITBANGDA TTU. Pendahuluan (font 11) terdiri dari garis besar masalah atau Argumen Penelitian pernyataan logis yang mengarah ke Hipotesis atau Topik Utama.

Upaya meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bukan hanya masalah jumlah hari kerja saja. Namun juga dilakukan dengan melakukan pengaturan hari libur nasional dan cuti bersama untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya Komitmen Organisasi dalam diri para pegawai berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama. Untuk mengatasi hal-hal tersebut, pihak pimpinan suatu instansi pemerintah memerlukan adanya upaya-upaya menyeluruh untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, yang nantinya diharapkan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan kesadaran akan kinerja, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan dan etos kerja produktif dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan semangat kerja, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu, dan menyeluruh. Yang memang kaitannya dengan kepribadian dari pegawai dalam bekerja.

Pegawai merupakan bagian dari proses, di mana mereka mempunyai kewajiban untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan budaya organisasi diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya.

Robbins dan Coulter (2014:80) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat serta mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Budaya organisasi berbeda dengan peraturan. Peraturan dibuat untuk mengikat dan memaksa. Serta memberi sanksi bagi setiap pelanggarnya. Sedangkan, budaya organisasi tidak dapat dipaksakan. Jika ada yang melanggar budaya organisasi, maka hukuman yang ada akan bersifat psikis karena pelanggarnya berkemungkinan menjadi bahan pembicaraan atau tidak disukai oleh rekan kerjanya.

Riani (2014:7) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Rivai dan Mulyadi (2014:374) bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi..

Kreitner dan Kinicki (2014:62) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa budaya organisasi memiliki nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Tujuan organisasi pada umumnya adalah mencari laba. Untuk itu, pihak organisasi dituntut agar dapat mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki agar tujuan tercapai. Tujuan akan tercapai apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Beberapa peneliti mendefinisikan komitmen organisasi sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dengan komitmen dan kontribusi yang diberikan dari pegawai terhadap organisasi, pegawai akan mendapatkan reward / imbalan yang sesuai, Menurut Yusuf & Syarif (2018:25) Komitmen Organisasi adalah salah satu topic yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2016:100) komitmen organisasi (organizational commitment) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

Pendekatan kepribadian adalah salah satu dari faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Sinulingga (2016) kepribadian adalah gambaran cara seseorang bertingkah laku terhadap lingkungan sekitar, yang terlihat dari kebiasaan berfikir, sikap dan minat, serta pandangan hidupnya yang khas untuk mempunyai kondisi keteraturan di dalam kehidupan sosial yang terjadi secara tetap dan berlangsung secara terus-menerus. Menurut Badeni dalam

Wijaya (2017) lima besar kepribadian the big five personality yang mendasari banyak ciri spesifik kepribadian diantaranya yaitu: (1) Extraversion (orang yang ramah, (2) Agreeableness (mudah akur dan bersepakat), (3) Conscientiousness (kesadaran), (4) Emotional Stability (kestabilan emosi), (5) Openness to experience (terbuka terhadap hal-hal baru). Kepribadian pegawai di kantor BAPELITBANGDA berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan bahwa kepribadian yang dimiliki pegawai tentu beragam dan disesuaikan dengan model 5 besar kepribadian dan telah nampak 3 dimensi dari kelima dimensi yang ada, yaitu keramah-tamahan, kooperatif, dan sangat terbuka terhadap hal-hal baru.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai BAPELITBANGDA Kab. TTU di tahun 2023 dibawah angka 100% ini menunjukan ketidak maksimalan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini menjelaskan hubungan antara berbagai konsep yang digunakan untuk memahami permasalahan penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah yang ada dalam judul penelitian.

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, membedakan organisasi itu dari organisasi lain, dan mempengaruhi perilaku dan interaksi di dalamnya, Robbins dan Coutler (2014:80). Indikator dalam budaya organisasi menurut (Robbins dan Coulter, 2014:80) terdiri dari:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko,
- b. Memperhatikan detail
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi individu
- e. Orientasi pada tim
- f. Keagresifan
- g. Stabilitas

2. Komitmen Organisasi

komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan,

sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut. Menurut Robbins (2016:100). Adapun indikator pada komitmen organisasi menurut Robbins (2016:101) indikator pada komitmen organisasi antara lain :

- a. Komitmen Afektif atau *affective commitment*
- b. Komitmen Berkelanjutan atau *continuance commitment*
- c. Komitmen Normatif atau *normative commitment*

3. Kepribadian

“Kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman”. Robbins dan Judge (2016). Berikut faktor-faktor lima besar tersebut:

- a. Ekstraversi (*ekstrapersion*)
- b. Keramahan (*agreeableness*)
- c. Kehati-hatian (*conscientiousness*)
- d. Stabilitas Emosional (*emotion stability*)
- e. Keterbukaan pada Pengalaman (*openness to experience*)

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, Yulianto (2020). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

- a. Kualitas,
- b. Kuantitas,
- c. Ketepatan
- d. Efektivitas,
- e. Kemandirian,

Dari kajian beberapa literature seperti hasil penelitian Kurrata Aýuni, Djoko Suprayetno, Syarifudin (2023) : Hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi dan Komitmen Organisasi kinerja Pegawai PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram dapat ditarik kesimpulan : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram. Tira Santika, 2023; menunjukkan bahwa: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian Yessica Nathania 2018. menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari beberapa kajian diatas peneliti membuat hipotesis bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, Penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data seperti kuesioner, observasi, dan wawancara untuk menggambarkan variabel secara apa adanya. Sedangkan digunakan pula analisis jalur (*path analysis*) merupakan metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel. Serta menggunakan Uji F dan t, untuk menguji secara simultan dan parsial dari pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepribadian terhadap kinerja pegawai. Dengan jumlah responden 35 orang pegawai BAPELITBANGDA Kab. Timor Tengah Utara, Provinsi Nusa Tenggara Timur, kegiatan penelitian ini dari bulan Maret sampai dengan April tahun 2024.

HASIL

Hasil analisis pengaruh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepribadian terhadap kinerja pegawai di lingkungan Bapelitbangda Kabupaten Timor Tengah Utara. Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan teknik *path analysis*, hasil penelitian diuraikan untuk menjelaskan bagaimana masing-masing variabel independen (X1, X2, dan X3) memengaruhi kinerja pegawai (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung, serta pengaruhnya secara simultan dan parsial.

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	21	60
Wanita	14	40
Total	35	100

Sumber : Hasil Pengolahan data Tahun 2024

Berdasarkan data dalam tabel di atas karakteristik responden menurut jenis kelamin dan mayoritas dari responden (Pegawai) BAPELITBANGDA adalah pria dengan persentase 60% dan wanita 40%. Dengan total pegawai secara keseluruhan adalah 35 orang.

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	2	5,71
SMP	1	2,86
SMA	11	31,43
D1/D2/D3/D	3	8,57
S1	17	48,57
S2	1	2,86
Total	35	100

Dilihat dari tingkat pendidikan, paling banyak Pegawai di lingkungan BAPELITBANGDA berpendidikan S-1, yaitu sebanyak 17 orang atau 48,57% disusul kemudian yang tingkat pendidikannya SMA yaitu sebanyak 11 orang atau 31,43%, kemudian yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 3 orang atau 8,57%. Pegawai yang berpendidikan S-2 sebanyak 1 orang atau 2,86%. dari jumlah Pegawai di lingkungan BAPELITBANGDA dijadikan sebagai responden.

3. Analisis Deskriptif

3.1 Budaya Organisasi

Untuk mendapatkan gambaran keseluruhan dari tanggapan responden terhadap variabel "Budaya Organisasi," langkah pertama yang diambil adalah melakukan kategorisasi terlebih dahulu. Dalam hal ini, kami telah merangkum skor hasil setiap pernyataan yang terkait dengan variabel "Budaya Organisasi" dalam sebuah tabel.

Tabel 3. Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Butir Kuisiner	Jumlah Skor Jawaban					Skor Rata-rata	Total Skor	Ket
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
a	Inovasi dan Pengambilan Risiko								
1	Saya selalu mencoba ide baru atau pendekatan baru dalam pekerjaan.	0	19	14	2	0	3,48	122	Baik
2	Saya nyaman dalam mengambil risiko dalam mencoba hal-hal baru di tempat kerja	2	14	13	5	1	3,31	116	Cukup Baik
b	Memperhatikan Detail								
3	Saya selalu memeriksa dan menganalisis setiap detail dalam tugas atau proyek.	3	21	9	2	0	3,71	130	Baik
4	Saya selalu memperhatikan hal-hal kecil yang mungkin terlewat oleh orang lain di tempat kerja.	2	20	12	2	0	3,65	128	Baik
c	Orientasi Hasil								
5	Saya lebih fokus pada hasil akhir atau pendapatan dari pekerjaan daripada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapainya.	2	14	13	5	1	3,31	116	Cukup Baik
6	Saya selalu mempertimbangkan hasil akhir dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.	0	20	14	1	0	3,54	124	Baik
d	Orientasi Individu								
7	Saya selalu memperhitungkan dampak keputusan atau kebijakan terhadap pegawai di Bapelitbangda.	2	20	12	1	0	3,65	128	Baik

8	Saya selalu memperhatikan kebutuhan individu dalam pengambilan keputusan organisasi	3	18	10	2	2	3,51	123	Baik
e	Orientasi pada Tim								
9	Saya selalu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugas atau proyek	1	29	5	0	0	3,88	136	Baik
10	Saya selalu berkolaborasi dengan anggota tim.	1	24	6	4	0	3,62	127	Baik
f	Keagresifan								
11	Saya selalu kompetitif dalam mencapai tujuan di tempat kerja.	1	23	7	4	0	3,54	124	Baik
12	Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada rekan kerja.	3	13	12	6	1	3,34	117	Cukup Baik
g	Stabilitas								
13	Bagi saya penting menjaga kestabilan atau status quo di tempat kerja	2	13	14	5	1	3,31	116	Cukup Baik
14	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan yang bertujuan untuk mempertahankan pertumbuhan dan perkembangan organisasi.	2	13	12	7	1	3,25	114	Cukup Baik
	Total							1.721	
	Rata-rata Skor						3,50	122,92	Baik

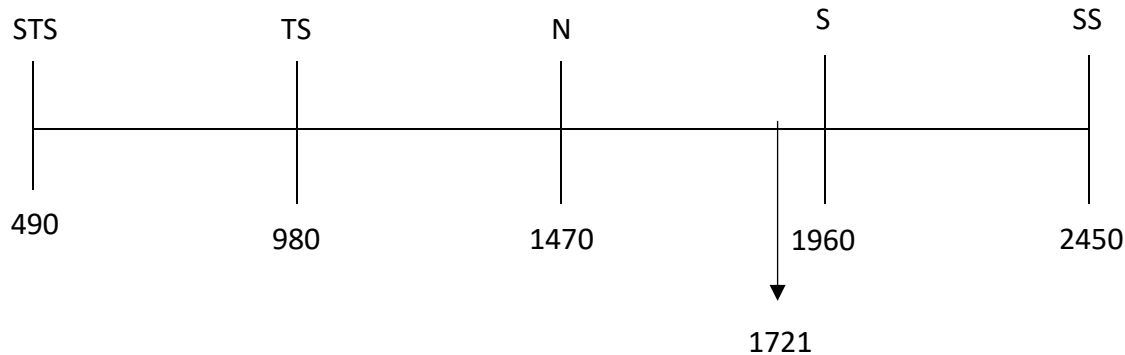
Sumber ; Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024

Dari data diatas secara umum dengan total 1721 dan rata-rata skor 122,92 dapat diartikan bahwa penilaian pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara terhadap variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan hasil yang baik. Hasil analisis ini akan direpresentasikan dalam bentuk garis kontinum berdasarkan nilai diatas sebagai berikut;

Tabel 4. Kriteria Total Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi

Kategori	Nilai	Item	Responden	Jumlah
Sangat Tidak Setuju	1	14	35	490
Tidak Setuju	2	14	35	980
Netral	3	14	35	1470
Setuju	4	14	35	1960
Sangat Setuju	5	14	35	2450

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024



Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Budaya Organisasi

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil pengkategorian data, ditemukan bahwa nilai Budaya Organisasi sebesar 1721 berada di antara kriteria "Netral dan Setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai Bapelitbangda Kab. TTU memiliki Budaya Organisasi yang cukup baik.

3.2 Komitmen Organisasi

Untuk mendapatkan gambaran keseluruhan dari tanggapan responden terhadap variabel "Komitmen Organisasi," langkah pertama yang diambil adalah melakukan kategorisasi terlebih dahulu. Dalam hal ini, kami telah merangkum skor hasil setiap pernyataan yang terkait dengan variabel "Komitmen Organisasi" dalam sebuah tabel.

Tabel 5 Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Butir Kuisiонер	Jumlah Skor Jawaban					Skor rata-rata	Total	Ket
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
a	Komitmen Afektif								
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat bekerja.	10	17	7	1	0	3,77	132	Baik
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	9	19	7	0	0	3,88	136	Baik
b	Komitmen Berkelanjutan								

3	Saya merasa bahwa perlu bertahan di organisasi ini karena keterbatasan pilihan lain yang tersedia.	0	16	10	1	8	3,14	110	Cukup Baik
4	Saya merasa bahwa biaya atau kerugian yang mungkin dialami jika meninggalkan organisasi ini lebih besar daripada manfaatnya.	0	23	10	2	0	3,57	125	Baik
c	Komitmen Normatif								
5	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi ini.	2	28	5	0	0	3,88	136	Baik
6	Saya merasa pentingnya untuk mematuhi norma-norma sosial atau etika dalam mempertimbangkan untuk tetap bertahan di organisasi ini	6	20	9	0	0	3,97	139	Baik
	Total							778	
	Rata-rata skor						3,70	129,6	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara, penilaian responden terhadap variabel Komitmen Organisasi (X2) dapat dijelaskan melalui skor rata-rata yang diperoleh dari setiap dimensi dan butir kuesioner yang diukur. Adapun dimensi yang diukur dalam variabel ini mencakup Komitmen afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif. Dengan rata-rata skor 3,70 dan dinyatakan baik, ini menunjukkan Komitmen Organisasi di BAPELITBANGDA baik.

Dari data diatas Secara umum dengan total 778 dan rata-rata skor 129,6 dapat diartikan bahwa penilaian pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara terhadap variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan hasil yang baik.

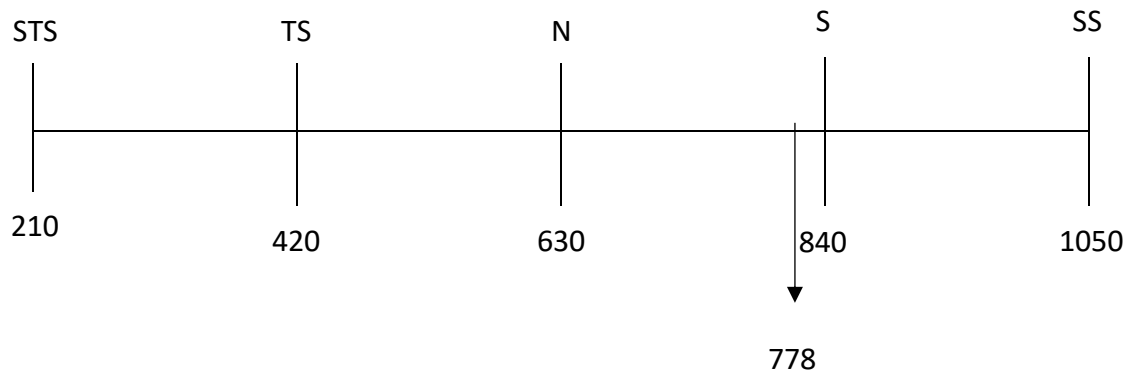
Hasil analisis ini akan direpresentasikan dalam bentuk garis kontinum berdasarkan

Tabel 6. Kriteria Total Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Nilai	Item	Responden	Jumlah
Sangat Tidak Setuju	1	6	35	210
Tidak Setuju	2	6	35	420
Netral	3	6	35	630

Setuju	4	6	35	840
Sangat Setuju	5	6	35	1050

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Komitmen Organisaisional

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil pengkategorian data, ditemukan bahwa nilai Komitmen Organisasi sebesar 778 berada di antara kriteria "Netral dan Setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai Bapelitbangda Kab. TTU memiliki Komitmen Organisasi yang cukup baik.

3.3 Kepribadian

Untuk mendapatkan gambaran keseluruhan dari tanggapan responden terhadap variabel "Kepribadian" langkah pertama yang diambil adalah melakukan kategorisasi terlebih dahulu. Dalam hal ini, kami telah merangkum skor hasil setiap pernyataan yang terkait dengan variabel "Kepribadian" dalam sebuah tabel dibawah ini;

Tabel 7. Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Variabel Kepribadian (X3)

No	Butir Kuisisioner	Jumlah Skor Jawaban					Skor rata-rata	Total	Ket
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
a	Ekstraversi								
1	Saya sangat percaya diri dalam berinteraksi dengan rekan kerja yang baru	3	23	7	2	0	3,77	132	Baik
2	Saya sangat nyaman bekerja secara tim, dibandingkan bekerja sendiri	2	22	10	1	0	3,71	130	Baik
b	Keramahan								
3	Saya selalu membantu teman saya dalam	0	19	4	11	1	3,17	111	Cukup Baik

	mengerjakan tugas, walaupun tanpa di minta								
4	Saya selalu memperhatikan perasaan rekan kerja dalam mengungkapkan pendapat.	1	24	6	4	0	3,62	127	Baik
c	Kehati-hatian								
5	Saya selalu datang 30 menit sebelum jam kerja dimulai.	2	13	7	7	6	2,94	103	Baik
6	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai target waktu yang diberikan.	4	16	13	2	0	3,62	127	Baik
d	Stabilitas Emosional								
7	Saya selalu merasa khawatir apabila diberikan tugas yang belum pernah saya kerjakan	3	24	6	2	0	3,8	133	Baik
8	Saya selalu menyempatkan waktu untuk liburan bersama keluarga	1	24	6	4	0	3,62	127	Baik
e	Keterbukaan pada pengalaman								
9	saya selalu mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan tugas	2	19	7	6	1	3,42	120	Baik
10	Saya selalu membuat konsep dan inovasi yang berguna dalam penyelesaian tugas	2	21	9	3	0	3,62	127	Baik
								1237	
							3,52	123,7	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara, penilaian responden terhadap variabel Kepribadian (X3) dapat dijelaskan melalui skor rata-rata yang diperoleh dari setiap dimensi dan butir kuesioner yang diukur. Adapun dimensi yang diukur dalam variabel ini mencakup Ekstraversi, Keramahan, Kehati-hatian, Stabilitas emosional, dan Keterbukaan pada pengalaman

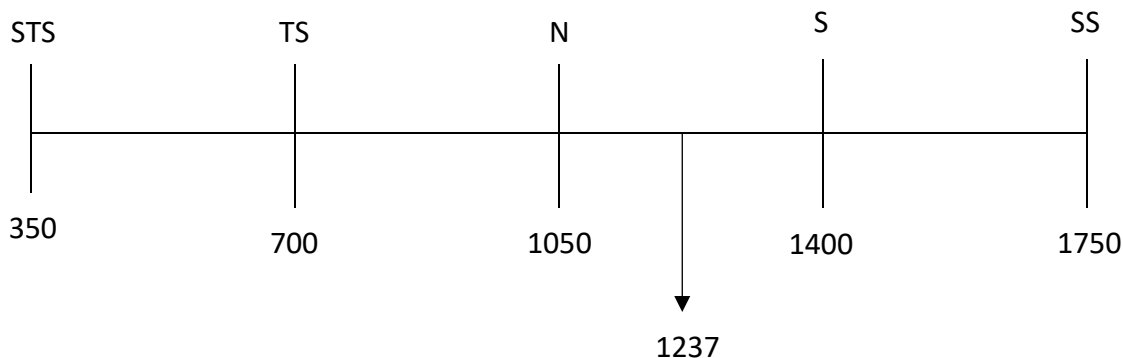
Dari hasil diatas diatas Secara umum dengan total 1237 dan rata-rata skor 123,7 dapat diartikan bahwa penilaian pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara terhadap variabel Kepribadian (X3) menunjukkan hasil yang baik. Mayoritas pegawai memberikan penilaian yang baik terhadap berbagai dimensi Ekstraversi, Keramahan, Kehati-hatian, Stabilitas emosional, dan Keterbukaan pada pengalaman.

Tabel 8. Kriteria Total Tanggapan Responden Variabel Kepribadian

Kategori	Nilai	Item	Responden	Jumlah
Sangat Tidak Setuju	1	10	35	350
Tidak Setuju	2	10	35	700
Netral	3	10	35	1050
Setuju	4	10	35	1400
Sangat Setuju	5	10	35	1750

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024

Hasil analisis ini akan direpresentasikan dalam bentuk garis kontinum berdasarkan Tabel 7. Kriteria Total Tanggapan Responden yang sebelumnya sudah disajikan.



Gambar 3 Garis Kontinum Variabel Kepribadian

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil pengkategorian data, ditemukan bahwa nilai Kepribadaian sebesar 1237 berada di antara kriteria "cukup"/ Netral dan Setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai Bapelitbangda Kab. TTU memiliki kepribadian yang cukup baik.

3.4 Kinerja Pegawai

Untuk mendapatkan gambaran keseluruhan dari tanggapan responden terhadap variabel "Kinerja" langkah pertama yang diambil adalah melakukan kategorisasi terlebih dahulu. Dalam hal ini, kami telah merangkum skor hasil setiap pernyataan yang terkait dengan variabel "Kinerja" dalam sebuah tabel dibawah ini;

Tabel 9. Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Variabel Kinerja (Y)

No	Butir Kuisisioner	Jumlah Skor Jawaban					Skor rata-rata	Total	Ket
		SS	S	N	TS	STS			

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
a	Kualitas								
1	Saya Percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan mencerminkan keterampilan dan kemampuan saya.	3	27	5	0	0	3,94	138	Baik
2	Saya yakin bahwa pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	3	26	6	0	0	3,91	137	Baik
b	Kuantitas								
3	Saya sering mencapai atau bahkan melampaui target kuantitas yang ditetapkan untuk pekerjaan.	1	23	10	1	0	3,68	129	Baik
4	Saya selalu menyelesaikan banyak unit atau jumlah siklus aktivitas yang biasanya diselesaikan dalam rentang waktu tertentu.	2	19	12	2	0	3,60	126	Baik
c	Ketepatan Waktu								
5	Saya sering menyelesaikan tugas atau aktivitas saya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	0	23	12	0	0	3,65	128	Baik
6	Saya berusaha untuk selalu menyelesaikan tugas atau aktivitas saya tepat waktu.	3	18	12	2	0	3,62	127	Baik
d	Efektivitas								
7	Saya selalu mencoba untuk menggunakan sumber daya organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien.	3	21	10	1	0	3,74	131	Baik
8	Saya yakin bahwa penggunaan sumber daya organisasi telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan saya	4	25	6	0	0	3,94	138	Baik
f	Kemandirian								

9	Saya mampu menjalankan fungsi kerja saya tanpa terlalu banyak bantuan atau arahan dari atasan atau rekan kerja.	1	22	11	1	0	3,65	128	Baik
10	Saya menganggap kemandirian sebagai hal yang sangat penting dalam menjalankan fungsi kerja saya.	5	17	9	4	0	3,65	128	Baik
	Total							1310	
	Rata-rata						3,73	131,00	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara, penilaian responden terhadap variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan melalui skor rata-rata yang diperoleh dari setiap dimensi dan butir kuesioner yang diukur. Adapun dimensi yang diukur dalam variabel ini mencakup Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian . Dengan rata-rata skor 3,73 dan dinyatakan baik, ini menunjukkan budaya organisasi di BAPELITBANGDA baik.

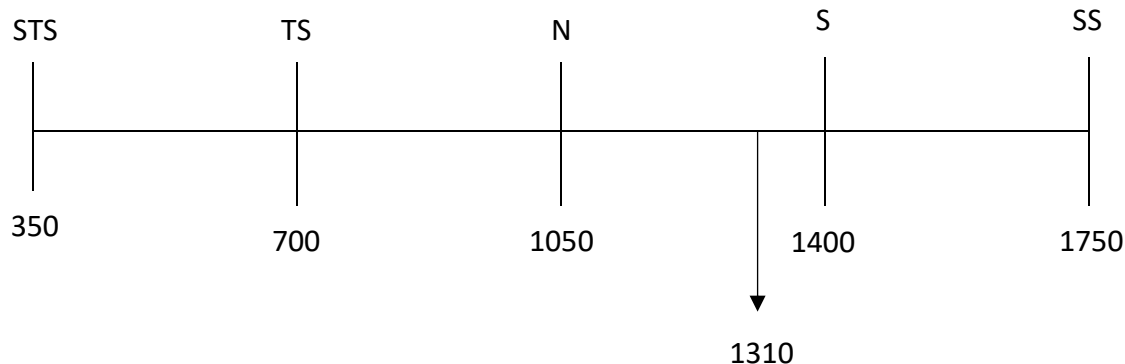
Dari tabel diatas Secara umum dengan total 1310 dan rata-rata skor 131,0 dapat diartikan bahwa penilaian pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara terhadap variable Kinerja (Y) menunjukkan hasil yang baik. Mayoritas pegawai memberikan penilaian yang baik terhadap berbagai dimensi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Hasil analisis ini akan direpresentasikan dalam bentuk garis kontinum berdasarkan Tabel 10. Kriteria Total Tanggapan Responden yang sebelumnya sudah disajikan.

Tabel 10. Kriteria Total Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Kategori	Nilai	Item	Responden	Jumlah
Sangat Tidak Setuju	1	10	35	350
Tidak Setuju	2	10	35	700
Netral	3	10	35	1050
Setuju	4	10	35	1400
Sangat Setuju	5	10	35	1750

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024



Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Kinerja

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil pengkategorian data, ditemukan bahwa nilai Kinerja sebesar 1310 berada di antara kriteria "cukup" dan "setuju." Ini menunjukkan bahwa pegawai Bapelitbangda Kab. TTU memiliki kinerja yang baik.

4. Analisis data

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi produk moment atau menggunakan bevariate pearson.

Jika r hitung $>$ dari r tabel maka data tersebut valid

Jika r hitung $<$ dari r tabel maka data tersebut tidak valid

Tabel 11. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1P1	0,755	0,3246	Valid
	X1P2	0,909	0,3246	Valid
	X1P3	0,797	0,3246	Valid
	X1P4	0,447	0,3246	Valid
	X1P5	0,909	0,3246	Valid
	X1P6	0,550	0,3246	Valid
	X1P7	0,447	0,3246	Valid
	X1P8	0,411	0,3246	Valid
	X1P9	0,491	0,3246	Valid
	X1P10	0,574	0,3246	Valid
	X1P11	0,581	0,3246	Valid
	X1P12	0,873	0,3246	Valid
	X1P13	0,909	0,3246	Valid
	X1P14	0,892	0,3246	Valid

Komitmen Organisasi	X2P1	0,733	0,3246	Valid
	X2P2	0,666	0,3246	Valid
	X2P3	0,748	0,3246	Valid
	X2P4	0,647	0,3246	Valid
	X2P5	0,559	0,3246	Valid
	X2P6	0,537	0,3246	Valid
Kepribadian	X3P1	0,564	0,3246	Valid
	X3P2	0,693	0,3246	Valid
	X3P3	0,601	0,3246	Valid
	X3P4	0,538	0,3246	Valid
	X3P5	0,534	0,3246	Valid
	X3P6	0,535	0,3246	Valid
	X3P7	0,617	0,3246	Valid
	X3P8	0,538	0,3246	Valid
	X3P9	0,577	0,3246	Valid
	X3P10	0,598	0,3246	Valid
Kinerja	YP1	0,493	0,3246	Valid
	YP2	0,546	0,3246	Valid
	YP3	0,729	0,3246	Valid
	YP4	0,875	0,3246	Valid
	YP5	0,423	0,3246	Valid
	YP6	0,827	0,3246	Valid
	YP7	0,560	0,3246	Valid
	YP8	0,548	0,3246	Valid
	YP9	0,711	0,3246	Valid
	YP10	0,722	0,3246	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data statistic tahun 2024

4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 12. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbah's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,915	0,6	Reliebel
Komitmen Organisasi	0,700	0,6	Reliebel
Kepribadian	0,759	0,6	Reliebel
Kinerja	0,848	0,6	Reliebel

Berdasarkan Tabel 12. diatas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Dengan hasil dari korelasi Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepribadian (X3), dengan nilai X1 (0,915), X2 (0,700), dan X3 (0,759), dari pedoman *pearson correlation* untuk X1 Korelasi sempurna, X2 korelasi kuat, X3 korelasi kuat.

4.3 Path Analysis

Untuk mengungkap pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepribadian terhadap kinerja pegawai. Pada analisis jalur ini besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik langsung maupun tidak langsung dapat diketahui. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual.

Hubungan antar Variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepribadian (X3). Sebagai berikut :

Tabel 13. Matrik Korelasi Antar Variabel

	Budaya Organisasi (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Kepribadian (X3)
Budaya Organisasi (X1)	1,00	0,188	-0,154
Komitmen Organisasi (X2)	0,188	1,00	-0,138
Kepribadian (X3)	-0,154	-0,138	1,00

Sumber : Data Penelitian Tahun 2024

Tabel 14. Koefisien Jalur Variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepribadian (X3)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,709	7,314		,234	,817
Budaya_Organisasi	,194	,074	,358	2,631	,013
Komitmen_Organisasional	,727	,203	,487	3,587	,001
Kepribadian	,284	,117	,326	2,421	,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik SPSS

Didasarkan pada kerangka teori bahwa pengaruh antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai, pengujian ini digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh masing-masing variable bebas seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 14. Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Kesimpulan
Pyx1	0,358	Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Pyx2	0,487	Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Pyx3	0,326	Terdapat pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien jalur variable X1, X2, dan X3 terhadap Y, dengan demikian secara konsep dapat dijelaskan bahwa seluruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.1 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai maka dilakukan pengujian koefisien determinasi perhitungan akan menggunakan bantuan statical package for the social science (SPSS) versi 25.

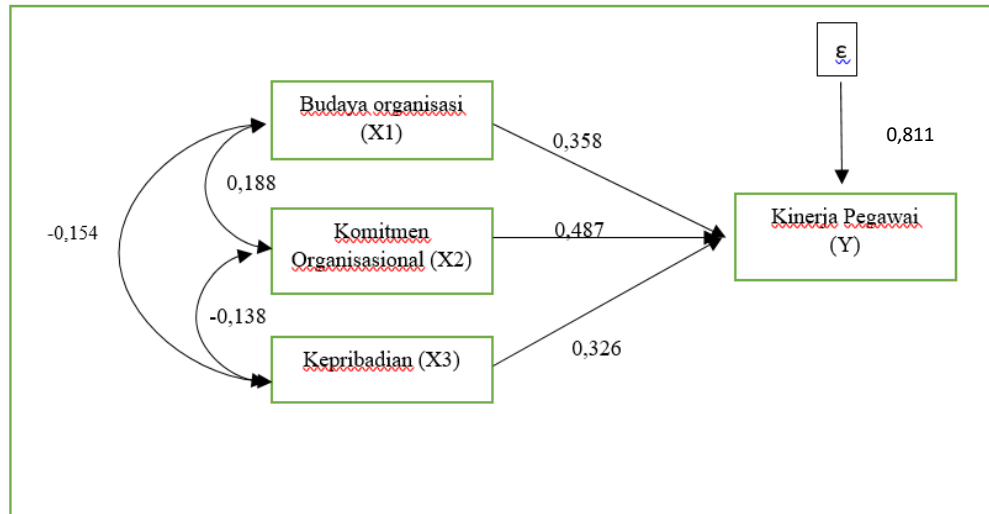
Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,676 ^a	0,457	0,404	3,140

Koefisien determinasi (R^2) ini mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam mejelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Dengan Nilai R square sebesar 0,457 (45,7%) dapat dijelaskan bahwa kemampuan model Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepribadian (X3) menerangkan variasi variabel Kinerja (Y) sebesar 45,7% dan sisanya diperngaruh variabel independen lainnya sebesar 54,3%.

Sedangkan rumus $\epsilon = 1 - r^2$

$$\begin{aligned}
 &= 1 - (0,457)^2 \\
 &= 1 - 0,2088 \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$



Gambar 5. Diagram Jalur Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepribadian (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari gambar struktural hubungan kausal antar variable dengan nilai-nilai parameter struktural diatas, maka pengaruh dari variable penyebab ke variable, maka pengaruh budaya organisasi, Komitmen Organisasi, dan kepribadian sebagai berikut;

$$Y = P_{yx1}.X_1 + P_{yx2}.X_2 + P_{yx3}.X_3 + \xi$$

$$Y = 14,3 + 25,1 + 6,8 + 8,1$$

$$Y = 54,3$$

4.3.2 Total Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 16. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi analisis jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Budaya Organisasi	Pengaruh Langsung	0,358 ²	0,128
	Pengaruh Tidak Langsung (X1 ke X2)	0,358 x 0,188 x 0,487	0,032
	Pengaruh Tidak Langsung (X1 ke X3)	0,358 x -0,154 x 0,326	-0,017
Total pengaruh			0,143

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024

4.3.3 Total Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 17. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi analisis jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Komitmen Organisasi	Pengaruh Langsung	0,487 ²	0,237
	Pengaruh Tidak Langsung (X2 ke X3)	0,487 x -0,138 x 0,326	-0,021
	Pengaruh Tidak Langsung (X2 ke X1)	0,487 x 0,188 x 0,358	0,032
Total pengaruh			0,248

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024

4.3.4 Total Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 18. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Kepribaidan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Interpretasi analisis jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kepribadian	Pengaruh Langsung	0,326 ²	0,1063
	Pengaruh Tidak Langsung (X3 ke X1)	0,326 x - 0,154 x 0,358	-0,0179
	Pengaruh Tidak Langsung (X3 ke X2)	0,326 x -0,138 x 0,487	-0,0219
Total pengaruh			0,068

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Tahun 2024

4.4 Uji t

Hasil uji t ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual (parsial) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memberikan interpretasi terhadap uji t dapat dijelaskan pada Tabel 19.

Tabel 19. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1,709	7,314		0,234	0,817

Budaya Organisasi (X1)	0,194	0,074	0,358	2,631	0,031
Komitmen Organisasi (X2)	0,727	0,203	0,487	3,587	0,001
Kepribadian (X3)	0,84	0,117	0,326	2,421	0,022

Sumber : Hasil pengolahan data statistic

Dari data Tabel 4.62 diatas adalah:

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel budaya organisasi (X1) adalah 2,631 > nilai t tabel yaitu 2,034 dan Hasil analisis sig. 0,031 < 0,05, maka ; H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individu variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah 3,587 > 2,034 nilai t tabel dan dengan sig 0,001. Hasil analisis sig. 0,001 lebih kecil dari pada 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, secara individu variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kepribadian (X3) adalah 2,421 > 2,034 dari t tabel dan dengan sig 0,022. Hasil analisis sig. 0,022 lebih kecil daripada 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, secara individu variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.5. Uji F

Hasil uji F dilakukan mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu Budaya organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepribadian (X3) secara simultan berkaitan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y), dan apakah model tersebut sesuai atau tidak. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah: Berdasar Tabel 20.

Tabel 20. Hasil Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	256,928	3	85,643	8,686	0,000 ^a
Residual	305,644	31	9,859		
Total	562,571	34			

Sumber : Hasil pengolahan data statistik

Dari data diatas nilai F hitung sebesar 8,686 > nilai F tabel 2,911 dan nilai sig. 0,000 < dari nilai 0,05, maka ;

H_a diterima, artinya secara simultan Budaya organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepribadian (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa secara simultan Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kepribadian (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Mayoritas pegawai memberikan penilaian yang baik terhadap berbagai dimensi budaya organisasi, termasuk inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, kerja sama tim, dan

mempertimbangkan dampak keputusan terhadap individu. Namun, ada beberapa dimensi seperti keagresifan dan stabilitas yang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai efektivitas yang lebih optimal di dalam organisasi. Sejalan dengan Luthans (2016:104). budaya organisasi merupakan norma-norma dan yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Ini menunjukkan budaya organisasi di BAPELITBANGDA sudah berjalan dengan baik. Robbins (2017:32) mengatakan budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain, Pengertian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi. Bagian ini menyajikan PEMBAHASAN dari hasil penelitian. Kritis pembahasan menggunakan penelitian sejenis minimal 10 -15 artikel dari jurnal bereputasi 5 tahun terakhir.

Secara keseluruhan, total skor yang diperoleh adalah 778 dengan rata-rata skor sebesar 129,6, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memberikan penilaian positif terhadap variabel Komitmen Organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara telah berhasil membangun lingkungan kerja yang mampu mendorong tingkat komitmen pegawai yang tinggi, baik dari segi afektif, berkelanjutan, maupun normatif. Komitmen yang tinggi ini dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Selajan dengan Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Ini menggambarkan komitmen organisasi di BAPELITBANGDA sangat baik secara keseluruhan. Menurut Robbins (2016:100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut. Menurut Wibowo (2017): Komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku yang dimiliki oleh setiap individu untuk merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Individu merasa identifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam aktivitas organisasi, dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat Komitmen Organisasi di BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara sudah berada pada kategori baik, dengan pegawai yang memiliki loyalitas dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Hasil ini menjadi indikasi positif bagi organisasi untuk terus memperkuat komitmen pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara umum dengan total 1237 dan rata-rata skor 123,7 dapat diartikan bahwa penilaian pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara terhadap variabel Kepribadian (X3) menunjukkan hasil yang baik. Mayoritas pegawai memberikan penilaian yang baik terhadap berbagai dimensi Ekstraversi, Keramahan, Kehati-hatian, Stabilitas emosional, dan Keterbukaan pada pengalaman. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil pengkategorian data, ditemukan bahwa nilai Kepribadian sebesar 1237 berada di antara kriteria "cukup"/ Netral dan Setuju. Ini menunjukkan bahwa pegawai Bapelitbangda Kab. TTU memiliki kepribadian yang cukup baik. Sejalan dengan

hasil penelitian Tira Santika, 2023; bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Secara umum hasil kuisioner dari variable kinerja dengan total 1310 dan rata-rata skor 131,0 dapat diartikan bahwa penilaian pegawai BAPELITBANGDA Kabupaten Timor Tengah Utara terhadap variable Kinerja (Y) menunjukkan hasil yang baik. Mayoritas pegawai memberikan penilaian yang baik terhadap berbagai dimensi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil pengkategorian data, ditemukan bahwa nilai Kinerja sebesar 1310 berada di antara kriteria "cukup" dan "setuju." Ini menunjukkan bahwa pegawai Bapelitbangda Kab. TTU memiliki kinerja yang baik. Secara parsial hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variable diantaranya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data menunjukkan secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPELITBANGDA kab. Timor tengah utara.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepribadian pegawai di Bapelitbangda Kabupaten Timor Tengah Utara berada pada kategori baik dan berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Budaya organisasi ditunjukkan melalui kerja sama tim, analisis mendalam, dan kolaborasi yang efektif. Komitmen organisasi tercermin dari kebanggaan pegawai terhadap organisasi, keterikatan emosional, dan kepatuhan terhadap norma. Sementara itu, kepribadian pegawai yang baik tampak dalam keyakinan diri, perhatian terhadap rekan kerja, serta inovasi dalam pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,7%, dengan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan dua variabel lainnya. Temuan ini mengindikasikan pentingnya upaya peningkatan komitmen organisasi untuk lebih mendorong kinerja pegawai.

SARAN

Saran terbagi menjadi dua :

1. **Saran Praktis;** Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai di Bapelitbangda Kabupaten Timor Tengah Utara. Oleh karena itu, pihak manajemen Bapelitbangda disarankan untuk memanfaatkan temuan ini dengan mengimplementasikan program-program yang dapat meningkatkan komitmen pegawai, seperti pelatihan pengembangan karier, program penghargaan, serta kegiatan yang membangun keterikatan emosional antara pegawai dan organisasi. Program-program ini diharapkan dapat memperkuat loyalitas dan semangat kerja pegawai, sehingga berkontribusi

langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, memperkuat budaya organisasi dengan memperhatikan kolaborasi dan dukungan antarpegawai juga akan mendukung kinerja tim dalam mencapai tujuan bersama.

2. **Saran Teoritis**; Dari sisi teoritis, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan variabel yang hanya mencakup budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepribadian. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja yang mungkin juga memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode cross-sectional, sehingga hasilnya hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan metode longitudinal dapat dipertimbangkan untuk memberikan gambaran yang lebih dinamis terkait pengaruh variabel terhadap kinerja pegawai dalam jangka panjang.

REFERENCE

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Janizar, S., & Anisarida, A. A. (2023). The Study of Legal Aspects of Construction In Civil Building. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 1(2), 56-61.
- Kreitner, Kinicki. 2014. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill McShane, Steven L., dan Von Glinow, Mary Ann. 2014. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. New York : The McGraw-Hill Company
- Luthans, F., 2016., *Organization Behavior*, McGraw Hill International. New York
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia
- Riani, Laksmi Asri. 2014. *Manajemen SDM Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2014. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Satika, T., Asmony, T., & Serip, S. (2023). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 255-274.
- Sinaga, Onita Sari. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Sinulingga, J. N. (2016). Kepribadian dan Efikasi Diri Dengan Motivasi Belajar Siswa Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(1), 48–61.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago, Ed.). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Yulianto, Budi. 2020. Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.

Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Jakarta : Nas Media Pustaka