

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM DAERAH
PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF WORKLOAD, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE COOPERATIVES AND
SMALL, MEDIUM ENTERPRISES OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Bella Tampenawas¹

Lucky O.H. Dotulong²

Merinda H. Ch. Pandowo³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹bellatampenawas20@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan dari instansi pegawai dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dari instansi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini dilakukan terhadap 38 responden yang merupakan pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pengumpulan data terhadap responden dengan menggunakan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan program komputer SPSS untuk melihat hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara, secara parsial variabel beban kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan variabel beban kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: beban kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja pegawai

Abstract: Human resources determine the success or failure in achieving the goals of the agency. Employees are required to be able to provide good performance to achieve the goals of the agency. The purpose of this study was to determine the effect of workload, organizational commitment and organizational culture on employee performance at the Regional Office of Cooperatives and small, medium enterprises of North Sulawesi Province. This research was conducted on 38 respondents who were employees of the Regional Cooperative and small, medium enterprises of North Sulawesi Province. Data collection on respondents using a research questionnaire and data analysis using multiple linear regression methods with the SPSS computer program to see the relationship between variables. The results showed that in partial variable organizational commitment has no significant effect on the performance of employees of the Office of Cooperatives and small, medium enterprises of North Sulawesi Province, in partial variable workload, organizational culture has a significant effect on employee performance and simultaneously variable workload, organizational commitment and organizational culture have a significant effect on the performance of employees of the Office of Cooperatives and small, medium enterprises of North Sulawesi Province.

Keywords: workload, organizational commitment, organizational culture, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, termasuk organisasi

pemerintahan. Tanpa aspek manusia tidak mungkin instansi dapat berjalan mengembangkan misi dan tujuan yang ditetapkan. Pegawai adalah asset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas instansi. Pegawai dalam mencapai tujuan organisasi memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai yang diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikannya.

Kinerja Pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dalam menilai dan mengetahui hasil kerja dari pegawai. Karena kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi instansi. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang dalam penelitian ini fokus pada variabel beban kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dalam dunia pemerintahan juga khususnya berkaitan dengan kepegawaian, masalah komitmen menjadi suatu hal yang penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Mowday dalam Sopiah (2008), komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan guna menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Menurut Sule dan Saefullah (2005), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja.

Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah sebagai dinas pemerintah yang berwenang dan bertanggung jawab dalam mengelola dan membina usaha kecil menengah yang berada di wilayah sulut. Usaha kecil menengah merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah. Segala kegiatan yang menyangkut pelayanan-pelayanan bagi para pelaku usaha kecil dan menengah sudah menjadi tugas dan wewenang dari Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan tugas dan tanggung jawab besar yang ada pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi bagi para pegawai diharap mampu untuk memberikan pelayanan dan pelaksana program pengembangan usaha kecil menengah dengan hasil yang maksimal. Berdasarkan aktifitas data rekapitulasi daftar hadir pegawai selama 6 bulan dimana dijelaskan bahwa dari 38 jumlah keseluruhan pegawai, rata-rata hanya 17,83% yang melaksanakan tugas dikantor sedangkan 82,17% terbagi dari melakukan perjalanan dinas keluar, cuti, sakit dan ijin. Ini tentunya berpengaruh terhadap pencapaian atau kinerja yang diharapkan bagi instansi yang berakibat pada program yang direncanakan dan anggaran yang disiapkan belum terlaksana secara efektif. Berdasarkan dengan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara".

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Terdapat beberapa indikator kinerja pegawai antara lain : 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2016:260).

Beban Kerja

Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Monika, 2018). Ada 4 indikator beban kerja yaitu : 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan 4. Penggunaan waktu (Putra, 2012).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi (Riadi, 2017). Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Indikator komitmen organisasi adalah 1. Komitmen adektif 2. Komitmen kelanjutan 3. Komitmen normatif (Meyer dan Allen dalam Luthan, 2006:249).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi, 2017:17). Indikator budaya organisasi : 1. Profesionalisme 2. Percaya pada rekan kerja 3. Integritas 4. Peduli (Robbins, 2011).

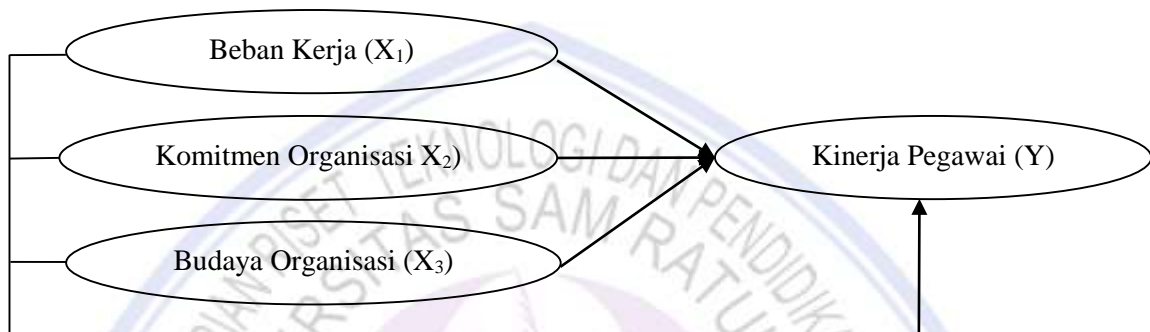
Penelitian Terdahulu

Penelitian Karauwan dan Mintardjo (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil studi menunjukkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.

Penelitian Sangian, Lengkong, dan Dotulong (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 100 orang dan diambil sampel sebanyak 91 orang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada pegawai. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya etos kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai; sedangkan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Moniharapon (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Badan Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah XII Kota Ambon yang berjumlah 39 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini 39 pegawai yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan wawancara. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS for Windows versi 22. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja yang positif dan signifikan, terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja, terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap beban kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya organisasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H₂: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H₃: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara
- H₄: Diduga Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 38 pegawai. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah jumlah dari keseluruhan populasi dan Teknik pengambilan sampelnya menggunakan Teknik sampel jenuh.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka atau numerik dan dapat dihitung serta diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber

data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer dan sekunder, peneliti akan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara yang meliputi karakteristik responden beban kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada objek penelitian yaitu pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis parsial (uji-t), pengujian hipotesis anova (uji-f) dan koefisien determinasi R^2 untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis untuk mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

asil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected item -Total Correlation	r – Tabel Product Moment	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	X _{1.1}	0,521	0,320	Valid
	X _{1.2}	0,670	0,320	Valid
	X _{1.3}	0,675	0,320	Valid
	X _{1.4}	0,624	0,320	Valid
	X _{1.5}	0,711	0,320	Valid
	X _{1.6}	0,555	0,320	Valid
Komitmen Organisasi (X_2)	X _{2.1}	0,659	0,320	Valid
	X _{2.2}	0,732	0,320	Valid
	X _{2.3}	0,546	0,320	Valid
	X _{2.4}	0,429	0,320	Valid
	X _{2.5}	0,794	0,320	Valid
	X _{2.6}	0,657	0,320	Valid
Budaya Organisasi (X_3)	X _{3.1}	0,835	0,320	Valid
	X _{3.2}	0,980	0,320	Valid
	X _{3.3}	0,839	0,320	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,674	0,320	Valid
	Y.2	0,459	0,320	Valid
	Y.3	0,655	0,320	Valid
	Y.4	0,799	0,320	Valid
	Y.5	0,604	0,320	Valid
	Y.6	0,648	0,320	Valid

Sumber : Olah data SPSS 25.

Dari tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa hasil analisis dari variabel Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dalam semua indikator menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh adalah valid karena menunjukkan hasil $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu (0,320).

Hasil Uji Reliabilitas

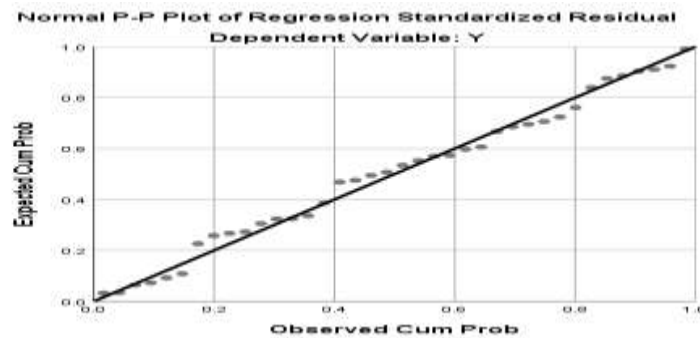
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,686	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,701	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,797	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien cronbach alpha yang tinggi yaitu $>0,60$. Yang berarti semua variabel yang digunakan adalah reliabel. Dengan demikian keseluruhan dari item kuesioner dapat digunakan untuk analisis statistic lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil dari gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal dan model regresinya memnuhi fungsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

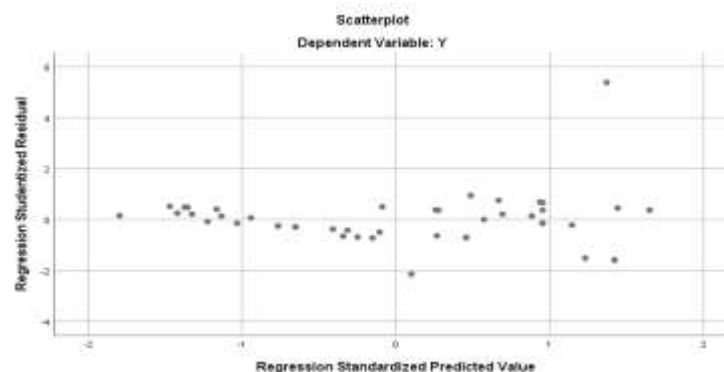
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.890	1.124
	Komitmen Organisasi	.871	1.148
	Budaya Organisasi	.977	1.032

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas didapatkan bahwa semua data variabel diatas menunjukkan multikorelasi karena memiliki tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas*Sumber: Olah data SPSS 25*

Berdasarkan hasil dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik atau dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas pada model regresi yang telah dibuat dalam uji ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah nilainya positif atau negatif bisa dilihat pada tabel *Unstandardized Coefficients* yang digunakan pada Nilai B.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.993	3.411		3.516	.001
	Beban Kerja	.513	.103	.579	4.975	.000
	Komitmen Organisasi	.231	.121	.225	1.914	.064
	Budaya Organisasi	-.394	.115	-.381	-3.436	.002

Sumber : Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,993 + 0,513X_1 + 0,231X_2 - 0,394X_3$$

1. Nilai constant sebesar 11.993 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas (X) dianggap (0) maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 11,993 satuan.
2. Nilai coefisien regresi dari beban kerja (X_1) sebesar 0,513. Jika skor variabel beban kerja (X_1) ditingkatkan sebesar 1 satuan maka beban kerja meningkat sebesar 0,513 satuan.
3. Nilai coefisien regresi dari komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,231. Jika skor variabel komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar 1 satuan maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,231 satuan.
4. Nilai coefisien regresi dari budaya organisasi (X_3) sebesar -0,394. Jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka budaya organisasi menurun sebesar 0,394. Hal menunjukan tidak terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengujian Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), budaya organisasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y) signifikan baik secara simultan maupun parsial dilakukan uji signifikansi.

Tabel 5. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.500	3	32.833	16.353	.000 ^b
	Residual	68.263	34	2.008		
	Total	166.763	37			

Sumber : Olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 16.353 > F_{tabel} sebesar 2,88 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan budaya

organisasi (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 6. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.993	3.411		3.516	.001
	Beban Kerja	.513	.103	.579	4.975	.000
	Komitmen Organisasi	.231	.121	.225	1.914	.064
	Budaya Organisasi	-.394	.115	-.381	-3.436	.002

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel uji t diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja (X_1) mempunyai nilai $t_{hitung} = 4,975 > t_{tabel} = 2,032$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya beban kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai nilai $t_{hitung} = 1,914 < t_{tabel} = 2,032$ dan nilai sig $0,064 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak komitmen organisasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Variabel budaya organisasi (X_3) mempunyai nilai $t_{hitung} = 3,436 > t_{tabel} = 2,032$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya budaya organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769	.591	.555	1.41695

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 7 diatas, bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,769. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,591. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independent yaitu beban kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap variabel dpendep (kinerja pegawai) adalah sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independent yang diuji terdiri dari beban kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi dinyatakan secara simultan atau secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sult drngan nilai koefisien yang signifikan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Karauwan dan Mintardjo (2015) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel beban kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistic yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa bebabn kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sult dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Beban kerja dalam penelitian ini merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moniharapon (2018) dimana dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai

koefisien yang positif dan signifikan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistic yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sangian, Lengkon, dan Dotulong (2018) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistic yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulut dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel terendah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murib, Saerang, dan Tawas (2017) dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji F dalam penelitian ini ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari : beban kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulut.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulut. Beban kerja merupakan variabel terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t ditemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulut.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulut. Budaya organisasi merupakan variabel kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Bahwa beban kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja sehingga ini penting untuk diperhatikan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulut agar lebih memperhatikan beban kerja pegawai dengan analisa jenis uraian kerja dan beban kerja agar meningkatkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi yang ada agar kinerja mengalami peningkatan.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel sebagai variabel independent untuk melengkapi hasil penelitian ini dikarenakan terdapat banyak variabel lain juga yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro. & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, I. (2017). *Budaya Organisasi Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Karauwan, R, & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, 1126-1265.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi

Murib, Y, Saerang, D.P.E., & Tawas, H. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Puncak Papua). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17773>. Hal. 3644. Diakses pada 31 Januari 2023

Monika, S. (2018). *Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Skripsi. Universitas Komputer Indonesia Bandung. <https://repository.unikom.ac.id/23722/>.

Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084>. Diakses pada 19 Januari 2023

Riadi, M. (2017). *Dimensi, Faktor dan Membangun Komitmen Organisasi*. <https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html>.

Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sangian, R.D.Y., Lengkong, V.P.K., & Dotulong, L.O.H. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22366>. Diakses pada 26 Januari 2023

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset

Moniharapon, S. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 43-61. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/723>. Diakses Januari 2023 Diakses pada 26 Januari 2023

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sule, E. T., & Saefullah, K. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group