Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 1 (2025): Februari, 250-253
DOI: 10.33087/jiubj.v25i1.5873

Analisis Pengaruh Budaya, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten OKU

Irfan Maradona*, Rini Efrianti, Yetty Oktarina, Yunita Sari
Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Baturaja
*Correspondence: irfan.maradona@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana budaya, komitmen organisasi, dan pemberdayaan Sekretariat DPRD Kabupaten OKU mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat deskriptif dan menggunakan metode kuantitatif dan asosiatif dalam proses pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel secara random yang berjumlah 57 orang yang termasuk di dalamnya adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu, yang merupakan populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten OKU. Hasil penelitian ini menemkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, pemberdayaan dan komitmen terhadap variabel kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu, namun secara parsial hanya budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Kata kunci: pengaruh budaya, komitmen organisasional, kinerja pegawai

Abstract. *The aim of this research is to examine how culture, organizational commitment and empowerment of the OKU Regency DPRD Secretariat influence employee performance. This research is descriptive in nature and uses quantitative and associative methods in the sampling process. The sampling technique was random, totaling 57 people, including employees of the DPRD Secretariat of Ogan Komering Ulu Regency, which is the population in this study. This research uses multiple linear regression to test variables that are thought to influence improving employee performance at the OKU Regency DPRD Secretariat. The results of this research show that simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of organizational culture, empowerment and commitment on employee performance variables at the Ogan Komering Ulu Regency DPRD Secretariat, but partially only organizational culture does not have a significant effect on employee performance at the Ogan Regency DPRD Secretariat. Komering Ulu.*

Keywords*: influence of culture, organizational commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Mengelola dan mengatur sumber daya manusia adalah salah satu masalah terbesar yang dihadapi oleh Sekretariat DPRD, karena mereka adalah biaya utama dalam menjalankan bisnis dan karena mereka memiliki dampak pada seberapa baik perusahaan melakukan tugasnya, sumber daya manusia sangat penting. Simamora yang diterbitkan pada tahun 2004. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002). Aset organisasi yang paling berharga adalah karyawannya, dan merupakan kepentingan semua orang untuk membuat mereka bahagia, melatih mereka agar lebih efisien, dan meningkatkan produktivitas mereka karena manusia terlibat dalam setiap aspek dalam menjalankan bisnis.

Sebuah organisasi mengharapkan para pekerjanya untuk menjadi kompeten, terampil, dan antusias dengan pekerjaan mereka. Mereka ingin memberikan upaya terbaik dan mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, ada beberapa pendekatan untuk meningkatkan sumber daya manusia, termasuk proses perekrutan yang kompetitif, pelatihan yang ketat, meningkatkan kebahagiaan karyawan, dan memberdayakan karyawan. Permasalahan sumber daya manusia birokrasi meliputi kurangnya profesionalisme, motivasi dan kinerja yang buruk, kompetensi yang kurang memadai, pemahaman yang kurang memadai tentang konsep ilmiah dan teknologi, dan kurangnya penemuan dan orisinalitas dalam pekerjaan. Selain itu, harus ada pemahaman dan keinginan bersama untuk mengubah cara berpikir, pola sikap, dan pola perilaku seseorang agar terjadi perubahan budaya. Budaya perusahaan dapat didefinisikan sebagai norma dan praktik bersama,

yang ditetapkan dengan dasar pemikiran bahwa karyawan baru dapat belajar dari tindakan, pemikiran, dan emosi perusahaan dalam kaitannya dengan masalah di masa lalu dan masa kini dengan mengamati bagaimana perusahaan menangani masalah internal dan eksternal.

Pemberdayaan merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi perangkat daerah. Dalam hal ini, sangat penting bahwa anggota staf di Sekretariat DPRD diberi kebebasan atau dukungan untuk berkembang secara maksimal. Diperlukan prosedur yang lebih baik di Sekretariat DPRD Kabupaten OKU untuk mengubah nilai-nilai budaya dari kondisi saat ini ke kondisi yang diinginkan di masa depan. "Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota telah menetapkan peran Sekretariat DPRD Kabupaten OKU. Untuk memastikan bahwa ketiga fungsi DPRD - penganggaran, pengawasan, dan legislasi - dilaksanakan sesuai dengan visi Kabupaten Ogan Komering Ulu - Ogan Komering Ulu yang bersih, kreatif, agamis, maju, dan sejahtera - maka Sekretariat DPRD memberikan layanan fasilitasi".

Kemudian, dedikasi organisasi adalah faktor lain yang berdampak pada pertumbuhan organisasi. Berkomitmen pada organisasi berarti berbagi nilai, percaya pada misinya, dan ingin melihat organisasi tersebut berhasil. Hal ini juga berarti mampu menggunakan pengaruh Anda untuk kebaikan perusahaan. Ketika karyawan menikmati apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah dan fakta bahwa mereka adalah bagian integral dari perusahaan tempat mereka bekerja, hal ini akan terlihat dari dedikasi mereka terhadap bisnis dan kesediaan mereka untuk melakukan lebih dari yang mereka bisa dalam peran mereka. Seseorang dengan kemampuan manajemen diri yang aktif akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika dedikasi pekerja di sebuah perusahaan mulai terlihat.

Kinerja merupakan hal yang penting karena terkait dengan hasil yang dibuat individu di tempat kerja dan, pada akhirnya, hal tersebut mempengaruhi seberapa baik kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang lebih besar. Menurut Sutrisno (2010), agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, para karyawannya harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan unit-unit kerja. Setelah setiap unit selesai, kinerjanya dievaluasi untuk menilai secara obyektif sumber daya manusia yang terlibat. Ini berarti bahwa manajer harus selalu memiliki cara untuk mengukur kinerja karyawan, daripada menunggu masalah terjadi.

Pengamatan awal di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) menunjukkan bahwa masih banyak pegawai ASN yang sering terlambat masuk dan pulang kerja, yang sudah mendarah daging dalam budaya perusahaan. Kinerja karyawan menjadi di bawah standar, karena tingginya tingkat keterlambatan. Kinerja seseorang di tempat kerja akan menurun akibat hal ini. Oleh karena itu, organisasi harus cukup tangguh untuk menghadapi kemunduran, melatih karyawannya untuk berkinerja lebih baik dalam mengejar tujuan organisasi, dan membina lingkungan di mana kerja sama tim dihargai sehingga setiap orang dapat tumbuh secara profesional.

Praktik lain yang umum dilakukan oleh pegawai ASN Sekretariat DPRD adalah mengobrol tentang hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ketika sedang bekerja. Hal ini dilakukan sebagai cara untuk mengurangi jam kerja mereka. Oleh karena itu, jika para pekerja terlalu banyak bekerja, tugas-tugas mereka akan menjadi lebih lama karena mereka membuang waktu untuk mengobrol hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka. Dari sana, hal ini dapat menyebabkan hasil kerja yang kurang baik dari anggota staf. Korelasi antara budaya organisasi, pemberdayaan, dan dedikasi, serta kinerja organisasi, adalah beberapa faktor yang membantu karyawan bekerja sesuai potensi mereka. Budaya organisasi, pemberdayaan, dan dedikasi memiliki peran dalam membentuk kinerja pegawai, dan penelitian ini akan menggali lebih jauh hubungan tersebut. Selain itu, kami akan melihat kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten OKU melalui sudut pandang budaya organisasi, pemberdayaan, dan dedikasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu.

METODE

Teknik deskriptif dan asosiatif digunakan dalam penelitian ini karena variabel-variabel yang diteliti dan bertujuan untuk memberikan gambaran yang teratur, faktual, dan benar mengenai fakta-fakta sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini

menggunakan sampel probabilitas, yang memastikan bahwa setiap elemen (anggota) populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel, untuk penyelidikan ini. Sebanyak 57 orang, termasuk seluruh PNS dari Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu, berpartisipasi dalam penelitian ini.

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) yaitu sebuah desain sampel dengan mengambil sejumlah sample (n) dari suatu populasi (N) (Thompson, 2012). *Simple random sampling* digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah populasi sama (*homogen*) (Juliandi et al., 2014). Alat yang dipakai guna mengumpulkan data adalah kuisioner. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan "skala likert, yang alternatif jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju". Sedangkan teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Arikunto, 2010).

HASIL

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.462	1.483		.312	.757
	Budaya organisasi (X1)	.076	.108	.083	.705	.484
	Pemberdayaan karyawan (X2)	.345	.164	.356	2.107	.040
	Komitmen Organsisasi (X3)	.610	.169	.478	3.612	.001
	F-hitung 55,837					
	Sig. 0,000					
	R Square 0,753					

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan hasil model penelitian ini dengan menggunakan alat analis regresi berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

Y = 0,462 + 0,076X1 + 0,345X2 + 0,610X3 + e.

Adapun penjelasan dari persamaan model penelitian tersebut adalah: jika budaya organisasi (X1), pemberdayaan karyawan (X2) dan komitmen organisasi (X3) tidak berinteraksi dengan cara apapun, maka nilai konstanta kinerja karyawan (Y) adalah adalah sebesar 0,462. Tanda positif untuk koefisien budaya organisasi (0,076) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Tanda positif dan nilai koefisien sebesar 0,345 pemberdayaan menunjukkan bahwa peningkatan pemberdayaan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Ketika komitmen organisasi naik, maka kinerja karyawan juga naik, sesuai dengan tanda positif dari nilai koefisiennya sebesar 0,610.

Tabel 1 juga menunjukkan nilai signifikansi uji secara parsial bahwa variabel budaya (X1) sebesar 0,484 > 0,05; hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Mengingat beragamnya cara dimana budaya dapat mempengaruhi pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu tidak mengalami pengaruh yang besar dari budaya terhadap kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai dapat menurun sebagai akibat dari hal ini karena memberikan lebih banyak individu untuk bersuara dalam pengambilan keputusan. Penelitian Mewahaini et al (2022) tidak menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan penelitian ini.

Variabel pemberdayaan (X2) yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040 < 0,05; hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pemberdayaan (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Tujuan dari pemberdayaan karyawan adalah untuk menginspirasi pekerja agar bangga dengan pekerjaan mereka dan merasa diberdayakan untuk mengambil keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa praktik ini memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini sejalan dengan penelitian Tharir et al (2022) yang menemukan bahwa tingkat pemberdayaan yang lebih tinggi akan menyebabkan kinerja yang lebih

baik dari karyawan di Bank Sulselbar Cabang Pangkep.

Nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,001 < 0,05; hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan karyawan yang berdedikasi lebih cenderung untuk tetap setia kepada perusahaan dan memberikan upaya ekstra untuk membantu perusahaan berkembang. Hal ini sesuai dengan apa yang ditemukan Budiantara et.al (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan penelitian mereka.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1 nilai F sebesar 0,000 < 0,05; hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya (X1), pemberdayaan (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai R-Squared sebesar 0,753; artinya variabel budaya (X1), pemberdayaan (X2) dan komitmen organisasi (X3) menjelaskan 75,3% dari varians kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 24,7% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti halnya lingkungan kerja, motivasi, dan variabel hubungan antar manusia lainnya.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, pemberdayaan dan komitmen terhadap variabel kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu, namun secara parsial hanya budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Komering Ulu.

DAFTAR PUSTAKA

Azuar Juliandi, dkk. 2014. *MetodologiPenelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS, Medan.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Budiantara, I. K., Mitariani, N. E., & Imbayani, I. A. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourching Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outshourching PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal EMAS.*

Mewahaini, H. & Sidharta, H. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. J. *Manjemen dan Start-Up Bisnis* 7, 622-630 (2022).

Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods*. Alfabeta

Sutrisno, Edi, 2010, *Budaya Organisasi*, Prenada Media Grup

Thompson, S., 2012, *Sampling*. John Wiley & Sons, Hoboken.

Thahir, T., Indriyani, N., Mariati. M., Bunyamin, 2022, Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan, *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326-340