

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR
CAMAT AIR HANGAT TIMUR**

**SISI MARDAWATI, S.AP¹
HERLINDA, S.P.,M.Si²., BENI SETIAWAN, S.Sos.,M.A.P³**

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

sisimardawati1998@gmail.com

herlinda@gmail.com

benisetiawan@gmail.com

ABSTRAC

Rehabilitation in this study is ASN with the status of sure 18 civil Servants. The analytical tool used in this research is Simple Linear regression, Multiple Linear Regression and path Analysis, by performing regression tests. The results of the study show that : 1. Organization Culture (X) has a positive and significant infact on ASN Performance in the Head Office of Air Hangat Timur as proven. With faito tab of $2,303 > 2,120$ with a significant level of 0,036 signification $< 5\%$. 2. Organizational ommitment (Z) has a positive and significant infact on the Office of the head of Air Hangat Timur district. Is this proven that tubel is $2,897 > 2,120$ with a significant level of 0,011 (significant $< 5\%$). 3. Organizational culture and Organizational ommitment together have a positive effect on performance, this is evidenced by the kuinune value of 40,541 and fubd 35,915 with a significance of 0,000 there fore by $(40,541 > 35,915)$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. With a significance value smaller than 0,05 ($0,000 < 0,05$), it be concluded that “Organizational Culture and Organizational Comitment bot have a positive and significant effect on ASN performance at the Head Office of Air Hangat Timur. 4. Through Path Analysis and this study show that the cuktore variable has a positive and significant effect on ASN performance with Organizational commitment as a mediator because thin is 4,267 with a significance level of 5%. For tubules at a significance level of 0,05 and $df-nk (18-2=16)$ the size of the tubule is 2,120. So the tubule $(4,267 > 2,120)$ it can be denied that the mediation coefficient of 0,722699 is significant, which means that organizational commitment can be a mediator in the influence of Organizational Culture and Performance ASN an the office of the head of east Air Hangat Timur.

Keywords : Organizational Culture, Performance and ommitment Culture

ABSTRAK

Responden dalam penelitian ini adalah ASN yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berjumlah 18 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederhana, Regresi Linear berganda dan Path Analisis, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Budaya Organisasi (X) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar

2.303 > 2,120 dengan tingkat signifikan 0,036 (signifikansi < 5%). 2. Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur dibuktikan $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar 2.897 > 2,120 dengan tingkat signifikan 0,011 (signifikansi < 5%). 3. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} 40,541 dan f_{tabel} 35,915 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ (40.541 > 35,915) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa “Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur. 4. Melalui *Path Analysis* dan t_{test} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan komitmen organisasi sebagai mediator. Karena t_{hitung} sebesar 4,267 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n - k$ (18-2=16) maka besarnya t_{tabel} adalah 2,120. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,267 > 2,120) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,722699 signifikan. Yang berarti Komitmen Organisasi dapat menjadi mediator dalam pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja dan Komitmen Organisasi.

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, maka pemeliharaan hubungan yang terus-menerus dan serasi antara atasan dengan staf-staf dalam setiap organisasi menjadi sangat penting pula. Pemeliharaan hubungan tersebut adalah menyangkut komunikasi yang efektif dalam organisasi agar dapat tercapai kinerja yang baik dari pegawai. Budaya organisasi dan Komunikasi yang terbuka dan efektif dapat dianggap sebagai aset bagi sebuah organisasi.

Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh pegawai. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah individu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi

Berdasarkan uraian diatas dan pengamatan awal oleh penulis, maka dapat penulis simpulkan sementara fenomena yang terjadi pada Budaya Organisasi, pada Kantor Camat Air Hangat Timur di antaranya :

1. Tingginya tingkat absensi pegawai dan rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai serta kurang disiplinnya pegawai.
2. Seringkali kebijakan yang telah diambil pimpinan tidak disukai para pegawai.
3. Kurang tegasnya aturan dari organisasi, sehingga terkadang pegawai tidak sepenuh hati dalam bekerja.

Komitmen akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan dirinya itu akan dianalisis pada saat dan waktu yang tepat.

Sementara itu berdasarkan pengamatan awal fenomena yang terjadi terhadap Komitmen Organisasi, pada Kantor Camat Air Hangat Timur di antaranya sebagai berikut :

1. Kurangnya komitmen yang tinggi dimiliki pegawai, akibat pekerjaan yang dilakukannya seringkali tidak berkesinambungan;
2. PNS kurang merasa betah berada dikantor, akibat kurang terjalinnya hubungan normatif yang baik sesama pegawai;

Sedangkan fenomena yang terjadi dengan Kinerja, pada Kantor Camat Air Hangat Timur di antaranya :

1. Kurangnya efektifnya pekerjaan yang dilakukan, sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan baik;
2. Kurangnya inisiatif dan ide dari para pegawai terhadap satuan organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian yang Digunakan

Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Camat Air Hangat Timur. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti (diamati, diwawancarai, dan lain-lain).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Responden

Menurut Sugiyono (2011:162) Responden adalah orang yang menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Responden dalam penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci yang berjumlah sebanyak 19 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, dimana data ini adalah merupakan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden.

Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan yang akan diteliti . dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan merupakan individu dari sampel yang merupakan keseluruhan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Air Hangat Timur.

Interprestasi Data

Skala *Likert*

Data diperoleh dari instrumen penelitian maka data tersebut diolah dan dianalisis untuk menjelaskan variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*,

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2011:90) Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya

Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Menurut Misbahuddin, dkk, (2005:54) Uji Normalitas adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau non parametrik.

b. Uji Linearitas

Menurut Misbahuddin, dkk, (2005:63) Uji Linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data apakah data berpola linear atau tidak.

Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini dilakukan pada Kantor camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci

Jadwal Penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penulisan Proposal ini diperkirakan selama lebih kurang empat bulan, yaitu diperkirakan sejak bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

III. HASIL PENELITIAN

1. Interpretasi Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan juli 2020 dengan kuisioner dan mengambil data yg di perlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Air Hangat Timur, dimana total jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 19 orang. rincian penyebaran dan pengambilan kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

Pengujian Validasi dan Reliabilitas Data

Uji Validitas Data

Uji Validitas menurut Sugiono (2016:177) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan validitas dapat dilakukan dengan melakukan koreksi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk

atau dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk degree of freedom (df) = n-3. Apabila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,400$ pada $n=18$, $df=16$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid (Sugiono, 2016;177).

Hasil pengujian validitas variabel konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

NO	Butir Instrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X	Aturan Perilaku	0,790	0,400	Valid
2		Norma	0,618	0,400	Valid
3		Nilai-Nilai Dominan	0,630	0,400	Valid
4		Peraturan-Peraturan	0,617	0,400	Valid
5		Iklim Organisasi	0,806	0,400	Valid

Sumber Data : Lampiran

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

NO	Butir Instrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Z	Komitmen Efektif	0,488	0,400	Valid
2		Komitmen Berkesinambungan	0,685	0,400	Valid
3		Komitmen Normatif	0,620	0,400	Valid

Sumber Data : Lampiran

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

NO	Butir Instrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y	Efektivitas	0,488	0,400	Valid
2		Tanggung Jawab	0,739	0,400	Valid
3		Disiplin	0,650	0,400	Valid
4		Inisiatif	0,597	0,400	Valid

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan Tabel 3.2, Tabel 3.3 dan Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja yang mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau

lebih besar dari 0,400 (pada $df = 16$), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja ASN adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat di tampilkan dalam Tabel 3.5 di bawah ini :

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,793	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0.765	Reliabel
3	Kinerja	0,763	Reliabel

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, nilai cronbach alpha (α) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji linearitas

Menurut Ghozali (2016:159) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linearitas yaitu dapat dilihat dengan nilai sig. Linearity $> 0,05$ maka variabel tersebut dikatakan linear.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 berikut ini dapat disajikan hasil uji linearitas disertai penjelasannya pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Linearitas

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja ASN * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	200.944	7	28.706	9.162	
		Linearity	175.721	1		56.081	
		Deviation from Linearity	25.224	6		1.342	
	Within Groups		31.333	10	3.133		
Total			232.278	17			

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai Deviation From Linearity Sig adalah sebesar 0,324 lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja ASN.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Linearitas Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi *	Between Groups	(Combined)	129.444	8	16.181	6.332	.006
Budaya Organisasi		Linearity	103.513	1		40.505	.000
		Deviation from Linearity	25.931	7		1.450	.
	Within Groups		23.000	9			
	Total		152.444	17			

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai Deviation From Linearity Sig adalah sebesar 0,295 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Komitmen Organisasi.

Pengaruh Secara Simultan

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Dari hasil uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi nilai t hitung dan tingkat signifikan sebagaimana ditampilkan pada tabel 3.10 dibawah ini.

Tabel 3.7

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.291	2.159		-.135	.894
Budaya Organisasi	.353	.153	.425	2.303	.036
Komitmen Organisasi	.659	.228	.534	2.897	.011

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar -0.291 dan koefisien b1 = 0,353, b2 = 0,659 nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b1, b2) ini dimasukan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,291 + 0,353 X + 0,659 Z$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah -0,291, artinya apabila Budaya Organisasi (X), dan Komitmen Organisasi (Z) dianggap tetap (tidak mengalami perubahan), maka Kinerja ASN akan turun sebesar -0,291.

2. Nilai $b_1 = +353 X$, tanda “+” berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif, yang berarti apabila Budaya Organisasi di naikan 100% maka kinerja naik sebesar 35,3%.
3. Nilai $b_2 = + 0,659 Z$, tanda “+” berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif yang berarti apabila Komitmen Organisasi di naikan 100% maka Kinerja ASN naik sebesar 65,9%.

Analisis Regresi Linear dengan Variabel X ke Variabel Y

Tabel 3.8.
Regresi Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.206	1.814		2.318	.034
Budaya Organisasi	.723	.102	.870	7.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Y = 4,206 + 0,723$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien c' adalah sebesar 0,723 ($\beta_c = 0,870$) dengan $t_c=7,051$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian Budaya Organisasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja ASN atau ($c \neq 0$) dan kriteria pertama terpenuhi.

Analisis Regresi Linear dengan Variabel X ke Variabel Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.820	1.648		4.138	.001
Budaya Organisasi	.561	.093	.833	6.022	.000

a. Dependent Variable: Komitemen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Z = 6,820 + 0,561$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien c' adalah sebesar 0,561 ($\beta_c = 0,833$) dengan $t_c=6,022$ dan signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian Budaya Organisasi secara signifikan mempengaruhi Komitemen Organisasi atau ($c \neq 0$) dan kriteria kedua terpenuhi.

Uji Hipotesis

Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependenterikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.8

Hasil Uji F ANOVA^a

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.016	2	98.008	40.541	.000 ^a
	Residual	36.262	15	2.417		
	Total	232.278	17			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Berdasarkan tabel 3.8 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 40,541 dan f_{tabel} sebesar 3,63 dengan signifikansi sebesar 0,00 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($40.541 > 3,63$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN di Kantor Camat Air Hangat Timur.

Secara Parsial (Uji T)

Uji t adalah uji statistic yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen, dimana salah satu variable independennya tetap/dikendalikan. Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.9

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.291	2.159		-.135	.894
Budaya Organisasi	.353	.153	.425	2.303	.036
Komitmen Organisasi	.659	.228	.534	2.897	.011

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.303 > 1.745$ dengan tingkat signifikan 0,036 (signifikansi $< 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja ASN (Y).

2. Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel diatas di ketahui $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.897 > 1.745$ dengan tingkat sigifikan 0,011 (signifikasi $< \% 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja (Y).

- Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} 40,541 dan f_{tabel} 3,63 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($45.070 > 3,34$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur.

Koefisien Determinasi

Menurut Bawono (2006:65), Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan sejauhmana tingkat hubungan antara variabel dependent (Y) dengan variabel Independent (X dan Z). Atau sejauh mana kontribusi variabel independen (X dan Z) mempengaruhi variabel (Y). Pengujian ini dengan melihat R^2 semakin medekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tetap sebagai model penduga terhadap variabel dependen.

Tabel 3.10
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.844	.823	1.555	1.933

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

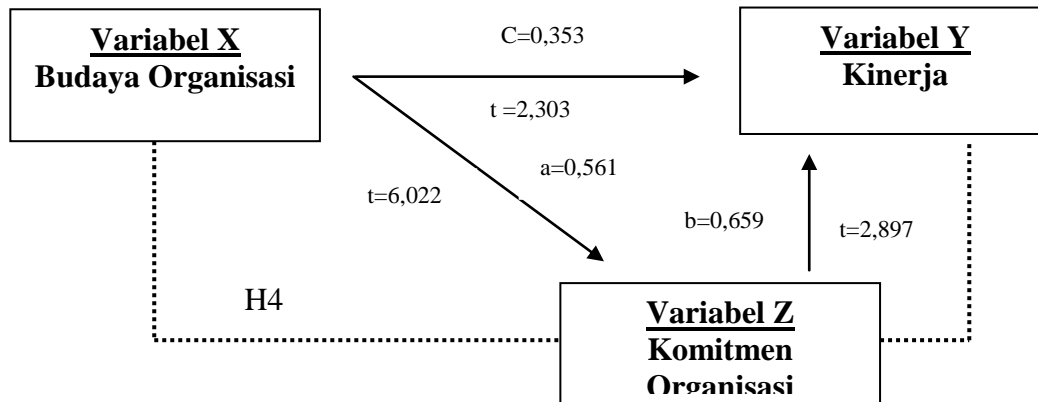
Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Koefisien Korelasi R sebesar 0,919. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan nilai Koefisien Deteminasi (R^2) sebesar 0,823 yang menjelaskan bahwa variabel independen berkontribusi mempengaruhi variabel dependen sebesar 82,3%, sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Path Analisis (Analisis Jalur)

Untuk menguji Variabel intervening digunakan analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebig variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Ghozali, 213:249).

Berdasarkan tabel 3.7 dan tabel 3.10 diatas, maka kemudian menghasilkan path analisis jalur seperti dibawah ini :

Gambar 3.1
Model Jalur Path Analisis



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN adalah sebesar (c') 0,561.
2. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN adalah $(a) \times (b) = 0,561 \times 0,659 = 0,369699$.
3. Pengaruh Total Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN yaitu : Pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung $c' + (a+b) = 0,353 + 0,369699 = 0,722699$. Maka pengaruh total X terhadap Y sebesar 0,722699.

Untuk mengetahui tingkat mediasi variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN melalui komitmen organisasi maka standar *error* dari *Koefisien indirect effect*) dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,659)^2 (0,102)^2 + (0,561)^2 (0,093)^2 + (0,102)^2 (0,093)^2} \\
 &= \sqrt{(0,434 \times 0,0104) + (0,315 \times 0,009) + (0,0104 \times 0,009)} \\
 &= \sqrt{0,004514 + 0,002835 + 0,0000936} \\
 &= \sqrt{0,0074426} \\
 &= 0,086
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data diatas, dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi sebagai berikut

:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{Ab}{Sab} \\
 &= \frac{0,367}{0,086} \\
 &= 4,267
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Karena t_{hitung} sebesar 4,267 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-k$ ($18-2=16$) maka besarnya t_{tabel} adalah 2,119. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,267 > 2,119$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,722699 signifikan. Yang berarti Komitmen Organisasi dapat menjadi mediator dalam pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan pada Bab III diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : :

1. Budaya Organisasi (X) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2.303 > 1.745$ dengan tingkat signifikan 0,036 (signifikansi $< 5\%$)
2. Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur dibuktikan $t_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.897 > 1.745$ dengan tingkat signifikan 0,011 (signifikansi $< 5\%$).
3. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai f_{hitung} 40,541 dan f_{tabel} 3,63 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($45.070 > 3,34$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur.
4. Melalui *Path Analisis* dan t_{test} dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan komitmen organisasi sebagai mediator. Karena t_{hitung} sebesar 4,267 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-k$ ($18-2=16$) maka besarnya t_{tabel} adalah 2,119. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,267 > 2,119$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,722699 signifikan. Yang berarti Komitmen Organisasi dapat menjadi mediator dalam pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Kantor Camat Air Hangat Timur.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Di ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dewi, Sartika, 2014, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada BKD Kabupaten kerinci, Skripsi, STIA-Nusa Sungai Penuh.
- Darma, 2004, Perilaku Manusia Dalam Organisasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Flippo, Donnelly. 1999. Organisasi Perilaku Struktur dan Proses, Binarupa Aksara. Jakarta
- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 2006, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Miller, Timothy. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Offset. Yogyakarta
- Misbahuddin, Iqbal Hasan, 2005, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Moeliono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Moenir, 2002, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyana. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad. Wahyu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar. 2003. Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Yogyakarta: UII Press.
- Siagian. Henri. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Persada. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, Manajen Personalia, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi dan Pemerintahan, CV. Alfabeta, Bandung
- Subaktio, Gatot, 2014, Pengaruh Penempatan dan pengawasan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kecamatan Gajahmungkur, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Tatik, Budiarti, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel *Intervening* Komitmen Organisasi Pada Cv. Auto 99 Malang.
- Timpe, A, Dale, Manajemen Sumber Daya Manusia “Memimpin Manusia”, PT. Elekmedia Komputindo, Jakarta.
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja dan Personalia, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Winahyu, 2007, Reformasi Birokrasi Dalam Organisasi Publik, CV. Alfabeta, Bandung