

# Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang

Ali Hartawan<sup>1</sup>, Nisa' Ulul Mafra<sup>2</sup>, Heryati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [alijr415@gmail.com](mailto:alijr415@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [nisaulul29@gmail.com](mailto:nisaulul29@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [yatiheryati67@yahoo.com](mailto:yatiheryati67@yahoo.com)

## ABSTRACT

*The research, entitled the influence of work culture and ability on the commitment of the employees of the Empat Lawang District Health Office, aims to determine whether there is an influence of work culture and ability on the commitment of the Empat Lawang District Health Office employees partially and together. The sampling technique was saturated sampling (census) with a total of 40 respondents. The method used is quantitative method with statistical test. Data collection techniques were carried out using questionnaires and documentation. The data analysis techniques used were instrument test and classical assumption test. The t-test obtained a sig value of  $0.000 < 0.05$ , which means that the work culture variable partially has a significant influence on the commitment of the Empat Lawang District Health Office employees. The value of sig  $0.011 < 0.05$  means that the ability variable partially has a significant effect on the commitment of the Empat Lawang District Health Office employees. The F test obtained a sig value of  $0.000 < 0.05$ , which means that the work culture and ability variables together have a significant effect on the commitment of the Empat Lawang District Health Office employees. The value of the correlation coefficient (R) of work culture and ability to employee commitment is 0.824 which means that in the category of having a very strong relationship. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) is 0.678 or 67.8% and the remaining 32.2% is influenced by factors not examined in this study such as discipline, motivation and others.*

**Keywords:** work culture, ability, employee commitment.

## ABSTRAK

Penelitian yang berjudul pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang secara parsial dan bersama-sama. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh (sensus) yang berjumlah 40 responden. Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan uji statistik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen dan uji asumsi klasik. Uji t diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang diartikan variabel budaya kerja secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. Nilai sig  $0,011 < 0,05$  berarti variabel kemampuan secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. Uji F diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  berarti variabel budaya kerja dan kemampuan secara bersama-sama ada pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. Nilai koefisien korelasi (R) budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen pegawai adalah sebesar 0,824 berarti dalam kategori memiliki hubungan sangat kuat. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bernilai 0,678 atau 67,8% dan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin, motivasi dan lain-lain.

**Kata Kunci:** budaya kerja, kemampuan, komitmen pegawai

## A. PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat, maka Dinas

Kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan keputusan Menteri dan Aparatur Negara No 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pelayanan publik.

Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang juga merupakan instansi milik Pemerintah Daerah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat untuk wilayah Kabupaten Empat Lawang, bertujuan memberikan gambaran dan situasi kesehatan secara merata di dalam wilayah Kabupaten Empat Lawang guna meningkatkan kemampuan manajemen dalam pengelolaan operasional di lapangan dan pelayanan prima terhadap masyarakat dalam mengembangkan informasi sebagai bahan evaluasi untuk memberikan petunjuk dan pembuatan rencana strategis, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada komitmen para pegawai yang ada di instansi tersebut,. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan budaya kerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kemampuan kerja pegawainya yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pentingnya kemampuan pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu yaitu untuk meningkatkan pelayanan masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Triguno (2018:1) berpendapat sebenarnya budaya kerja itu sudah lama dikenal oleh umat manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi.

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi, budaya kerja dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Kemampuan sendiri diartikan sebagai kesanggupan atau kecakapan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Rizqina dkk, 2017:59). Selain itu kemampuan seseorang pegawai mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan pegawai, maka tujuan organisasi dapat dicapai.

Kaswan (2020:198) mendefinisikan komitmen sebagai fenomena umum yang terjadi di semua sistem sosial, hal ini karena dengan menambah pemahaman fenomena tersebut. Mungkin membantu kita dalam memahami hakikat proses psikologis dengan lebih baik, proses tersebut digunakan orang untuk melakukan identifikasi dengan objek-objek yang berbeda dalam lingkungan dan bagaimana mereka menemukan tujuan dalam hidup. Di sisi lain komitmen kerja akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah instansi bahwa tidak semua pekerjaan berjalan dengan lancar. Dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa permasalahan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat lawang, adalah rendahnya budaya kerja, misalnya budaya menunda pekerjaan, bekerja tanpa target yang jelas sehingga banyak waktu yang terbuang, dan bekerja untuk kesenangan diri. Ada beberapa pegawai yang tidak disiplin seperti terlambat masuk kerja, membolos dan

ada yang meninggalkan jam kerja. Ketika bekerja pegawai merasakan ketidaknyamanan, kurang di hargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Selain itu kenyataan yang terjadi diatas menunjukkan tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi, seperti yang terjadi pada Dinas Kesehatan bahwa telah ada indikasi di antara pegawai mulai menurun akhir-akhir ini.

Variabel yang diangkat dalam penelitian ini pernah juga diteliti oleh peneliti lain seperti Siti dan Hermayati (2015), Wahyu (2018) dan Ratna (2015). Dengan hasil menunjukkan bahwa budaya kerja dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1) Budaya Kerja**

Triguno (2018:3) mendefinisikan budaya kerja adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja". Nawawi (Mafra, 2013:29) juga menjelaskan definisi budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2) Kemampuan**

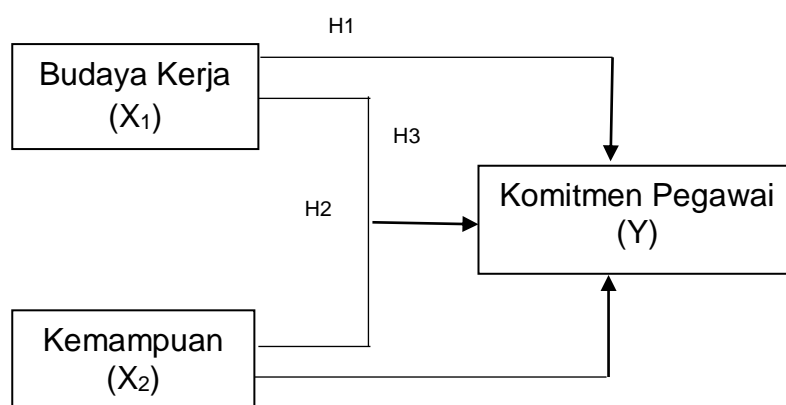
Kemampuan (Rizqina dkk,2017:62) berasal dari kata mampu yang berarti (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan. Kemampuan (*ability*) sebagai kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut, disimpulkan bahwa kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan oleh seseorang.

### **3) Komitmen**

Luthans (Prihantoro, 2015:23) berpendapat komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sedangkan Rizqina dkk (2017:62) komitmen adalah sikap kesedian diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengarahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen pegawai tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Berdasarkan pengertian tentang komitmen diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai adalah tercermin kesedian dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

#### 4) Kerangka Pemikiran

Setiap pemikiran membutuhkan alur atau konsep untuk mempermudah dalam mengembangkan pola pikir karena itu perlu dibuat kerangka berpikir. Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah budaya kerja ( $x_1$ ), dan kemampuan ( $x_2$ ), sebagai variabel bebas dan komitmen pegawai ( $Y$ ), sebagai variabel terikat. Berikut gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini:



**Gambar Kerangka Pemikiran**

Gambar diatas diterangkan bahwa budaya Kerja ( $x_1$ ) dan kemampuan ( $x_2$ ), berpengaruh terhadap komitmen pegawai ( $Y$ ) secara parsial maupun bersama-sama. Jika budaya kerja baik dan berkemampuan tinggi secara otomatis bisa mencapai komitmen yang tinggi pula begitu pula sebaliknya.

#### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang berfungsi untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data yang menggunakan instrumen penelitian yang dibantu dengan melakukan uji statistik untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan.

##### Populasi dan Sampel

Data yang akan diolah diperoleh melalui penunjukkan populasi dan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019:126) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang sebanyak 40 orang pegawai. Juga sekaligus dijadikan sampel jenuh (sensus).

##### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan peneliti dibedakan menjadi data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden yang dijadikan sampel serta didukung dengan literasi yang relevan dengan penelitian ini dan dikategorikan sebagai dokumentasi.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis deskriptif kuantitatif yang mengolah data berupa angka dan melakukan uji statistik sebagai teknik analisis data yang membantu penelitian ini.

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (Sujarweni 2015:227) berpendapat penelitian ini bertujuan melihat antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atas rasio dalam suatu persamaan linier.

Persamaan regresi linier berganda dirumuskan:

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	: Komitmen Pegawai
a	: Nilai Konstanta
X <sub>1</sub>	: Budaya Kerja
X <sub>2</sub>	: Kemampuan
b	: Koefisien Regresi

### 2) Analisis Koefisien Korelasi

Sugiyono (2019:276) menjelaskan analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variabel.

Tabel Penilaian Angka

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,20 – 0,599	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2019

### 3) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) didefinisikan suatu angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau X (bebas) terhadap variabel (terikat) (Siregar, 2013:338).

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Hasil penelitian

#### a. Karakteristik Deskripsi Data Penelitian

##### ➤ Jenis Kelamin Responden

Dapat dijelaskan bahwa dari 40 jumlah responden pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang di dominasi perempuan sebanyak 32 orang (80%), sementara laki-laki sebanyak 8 orang (20%).

- **Usia Reponden**  
Dari 40 jumlah responden pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang di dominasi tingkat usia 20-35 sebanyak 27 orang (67,5%), sementara tingkat usia 35-60 sebanyak 13 orang (32,5 %).
- **Pendidikan Responden**  
Diketahui bahwa dari 40 responden pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang di dominasi lulusan SLTA sebanyak 0%, lulusan Diploma sebanyak 22 orang (55%), lulusan S1 sebanyak 18 orang (45%) serta tidak memiliki pegawai dengan kriteria lulusan S2.
- **Masa Kerja Responden**  
Diketahui bahwa dari 40 responden pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. Masa kerja mulai 1-3 tahun sebanyak 18 orang (45%), 3-6 tahun sebanyak 12 orang (30%) serta 6-8 tahun sebanyak 10 orang (25%).

## **b. Hasil Uji Instrumen**

### **1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas dipakai untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan diukur, apa yang ingin diukur, untuk itu teknik yang digunakan adalah *Corrected item total Correlation* dengan membandingkan hasil perhitungan ( $r_{hitung}$ ) dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% atau 0,05 diperoleh nilai 0,312 dengan 40 jumlah data. Hasil uji instrumen dari 14 item pertanyaan variabel budaya kerja ( $X_1$ ), keseluruhan valid dengan  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,372-0,724 > 0,312$ ). Variabel kemampuan ( $X_2$ ) dari 9 item pernyataan keseluruhan valid dengan  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,413-0,716 > 0,312$ ). Instrumen 9 item pernyataan variabel komitmen pegawai (Y), keseluruhan valid dengan  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $0,341-0,573 > 0,312$ ) sehingga keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur valid dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas digunakan untuk memenuhi ketetapan jawaban kuesioner pada periode yang satu dengan periode yang lainnya. Instrumen yang digunakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Diketahui nilai *Cronbach Alpha* budaya kerja 0,862. Nilai *Cronbach Alpha* kemampuan 0,822. Nilai *Cronbach Alpha* komitmen pegawai 0,743. Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

### **2) Uji Asumsi Klasik**

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai sig 0,184 yang menunjukkan bahwa nilai sig  $0,184 > 0,05$  dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Nilai tolerance budaya kerja  $0,166 > 0,10$  dan VIF 6,036  $< 10$  dan nilai tolerance kemampuan  $0,166 > 0,10$  dan VIF 6,036  $< 10$  dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

Nilai signifikan variabel budaya kerja ( $X_1$ ) 0,197 dan kemampuan ( $X_2$ ) bernilai 0,562. Kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05 disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## **c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Di bawah ini ditampilkan tabel hasil regresi linier berganda

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.711	4.383	
	Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	.946	.161	1.346
	Kemampuan (X <sub>2</sub> )	-.656	.245	-.614

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber: Data diolah, 2021

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,711 + 0,946 - 0,656$$

Nilai konstanta = 12.711 artinya komitmen pegawai pada Dinas kesehatan Kabupaten Empat Lawang adalah sebesar 12.711 satuan apabila budaya kerja (X<sub>1</sub>), kemampuan (X<sub>2</sub>) sebesar satu satuan skor maka komitmen pegawai (Y) tetap. Koefisien regresi budaya kerja (X<sub>1</sub>) bernilai 0,946 meningkatkan komitmen pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang sebesar 0,946 satuan, begitu juga sebaliknya. Sedangkan koefisien regresi kemampuan (X<sub>2</sub>) bernilai -0,656 artinya kemampuan (X<sub>2</sub>) menurun sebesar satu satuan, sementara budaya kerja (X<sub>1</sub>), diasumsikan tetap maka komitmen pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang akan meningkat 0,656 satuan.

#### d. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) budaya kerja (X<sub>1</sub>) dan kemampuan (X<sub>2</sub>) terhadap komitmen pegawai (Y) adalah 0,824 berarti dalam kategori memiliki hubungan sangat kuat. Koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,678 atau 67,8% dan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, komunikasi dan lain-lain.

#### e. Pengujian Hipotesis

##### 1. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Untuk mengetahui apakah variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen perlu dilakukan pengujian koefisien regresi parsial atau uji t.

**Tabel Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.711	4.383		2.900	.006
	Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	.946	.161	1.346	5.875	.000
	Kemampuan (X <sub>2</sub> )	-.656	.245	-.614	-2.681	.011

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil menunjukkan nilai sig variabel budaya kerja (X<sub>1</sub>) 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Nilai sig 0,011 < 0,05 variabel kemampuan (X<sub>2</sub>) dapat disimpulkan

bahwa secara parsial ada pengaruh terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.

2. Hasil Uji F (secara bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel Hasil Uji F ANOVAa**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	320.035	2	160.017	39.018
	Residual	151.740	37	4.101	.000 <sup>b</sup>
	Total	471.775	39		

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Budaya Kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Diperoleh nilai uji F dengan sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan secara bersama-sama ada pengaruh signifikan variabel-variabel bebas yaitu budaya kerja (X<sub>1</sub>) dan kemampuan (X<sub>2</sub>) terhadap komitmen pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.

**2) Pembahasan**

**a. Pengaruh budaya kerja terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang**

Hasil uji t variabel budaya kerja dengan nilai sig 0,000 < 0,05 maka disimpulkan secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.

Bukti bahwa budaya kerja yang dilakukan dapat menyentuh kepentingan setiap pegawai adalah menerima secara positif pegawai dalam menjalankan tugasnya dan menjadikan budaya kerja di instansi sebagai bentuk pola dasar, nilai-nilai, harapan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rahmawati (2015) berjudul pengaruh budaya kerja terhadap komitmen karyawan PT Indofood CBP sukses Tbk cabang Bandung dengan hasil budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT Indofood CBP sukses Tbk cabang Bandung.

**b. Pengaruh kemampuan terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang**

Hasil uji t variabel kemampuan dengan nilai sig 0,011 < 0,05 disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.

Bukti bahwa kemampuan yang dimiliki seorang pegawai mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap komitmen pegawai. Dengan selalu berusaha meningkatkan (*upgrade*) kemampuan dengan maksud agar tujuan yang ingin dicapai dapat dilakukan dengan cara memperbanyak “jam terbang” dalam bekerja.

Hasil yang sama diperoleh seperti penelitian terdahulu oleh Wahyu (2018) berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi



pada balai pendidikan dan pelatihan aparatur Sukamandi). yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **c. Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang**

Berdasarkan nilai koefisien korelasi 0,824 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap komitmen pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,67,8 atau 67,8% yang berarti komitmen dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan kemampuan, sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan secara bersama-sama ada pengaruh sangat signifikan variabel-variabel bebas yaitu budaya kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) terhadap komitmen pegawai ( $Y$ ) Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu Ratna (2015) berjudul pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah (RSUD) di Sidoarjo menunjukkan budaya kerja dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1) Kesimpulan**

Berpedoman dari hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai uji t variabel budaya kerja sig  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan ada pengaruh sangat signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.
- b. Hasil uji t variabel Kemampuan dengan nilai sig  $0,011 < 0,05$  dapat disimpulkan ada pengaruh terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.
- c. Hasil uji F diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  disimpulkan secara bersama-sama ada pengaruh sangat signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang.

### **2) Saran**

Saran yang bisa diberikan oleh peneliti terkait permasalahan yang ada dan didasari hasil uji adalah sebagai berikut:

- a. Budaya kerja yang telah ada perlu dibenahi dan perlu campur tangan pimpinan yang merupakan pembuat kebijakan. Pimpinan harus terlebih dahulu memberikan contoh yang baik untuk menciptakan atmosfir kerja yang nyaman sehingga akan timbul kesadaran akan pentingnya budaya kerja bagi pegawai. Kesadaran yang timbul akan meningkatkan rasa kebersamaan dalam instansi seperti mampu bekerja sama dalam tim.
- b. Walaupun kemampuan pegawai secara umum telah memenuhi standar instansi tetapi perlu menciptakan kondisi yang kondusif sehingga pegawai dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Jika dimungkinkan diberikan kesempatan meng*upgrade* kemampuan melalui pelatihan, workshop ataupun seminar.

- c. Komitmen sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan karena dapat menumbuhkan loyalitas pada instansi. Karena itu perlu menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri pegawai sehingga bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Di sisi lain untuk mendapatkan komitmen pegawai, manajemen harus memperhatikan kesejahteraan pegawainya, baik kesejahteraan fisik maupun psikologis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kaswan. (2020). *Manajemen sumber daya manusia strategi, konsep, sejarah, model, strategi, dan kontribusi SDM*. Cetakan ke 1. Yogyakarta: Andi.
- Mafra, N.U (2013). *Pengaruh pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada unit rektorat Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Prihantoro, A.(2015). *Peningkatan kinerja sumberdaya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ratna. K. (2015). *Pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada rumah sakit umum Daerah (RSUD) di Sidoarjo*. Jurnal Manajemen Science.
- Rizqina, Z.A., Muhammad, .A., & Syafruddin, C.(2017). *Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja badan perusahaan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas sabang (BPKS)*. Jurnal Magister Manajemen.
- Siti, R., & Hermayati. A. (2015). *Pengaruh budaya kerja terhadap komitmen karyawan PT Indofood CBP sukses makmur Tbk cabang Bandung divisi noodle*. Jurnal Manajemen dan Organisasi.
- Sugiyono, (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D*. cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W.V. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Triguno, (2018). *Budaya kerja*. Cetakan ke-2 Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Wahyu, Y. (2018). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada balai pendidikan dan pelatihan aparatur sukamandi)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif.