



## Pengaruh Budaya Kerja Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat

Marthen Fernando Letsoin<sup>1)</sup>, Stanislaus Kostka Ohoiwutun<sup>2)</sup>, Hengky Virgo Richardo Pattimukay<sup>3)</sup>

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

Corresponding author: [mflightsoin128@gmail.com](mailto:mflightsoin128@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja pegawai terhadap pelayanan publik pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi yaitu dengan mengambil semua data dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 31 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien korelasi product moment dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data yang pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu budaya kerja (X) dan pelayanan publik (Y) mempunyai hubungan yang positif dan cukup kuat. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, Pengaruh Budaya kerja pegawai terhadap pelayanan publik pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat termasuk dalam kategori cukup. Oleh karena itu budaya kerja yang telah baik sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

**Kata kunci:** Budaya kerja pegawai, pelayanan publik

### Abstract

*This study aims to determine the extent of the influence of employee work culture on public services at the Social Service Office of West Seram Regency. The population in this study was taken using a population study approach, where data was collected from all 31 Civil Servants (PNS) working at the office. The data analysis methods used in this study include parametric statistical correlation, specifically the product-moment correlation coefficient and simple linear regression analysis. Based on hypothesis testing, it was found that both variables, namely work culture (X) and public service (Y), have a positive and moderately strong relationship. The research results indicate that the influence of employee work culture on public services at the Social Service Office of West Seram Regency falls into the moderate category. Therefore, the existing positive work culture should be maintained and further improved.*

**Key words:** Employee work culture, Public Service

### PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki hak untuk berkumpul dalam suatu wadah yang dinamakan organisasi. Selain itu, manusia merupakan motor atau penggerak dari sebuah organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Prawiro (2009:161) bahwa manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu sama lain, ciri khas itu dapat disebut dengan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai atau apa yang dinilai penting dan menjadi kepercayaan (bagaimana sesuatu berjalan) yang membentuk orang-orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem pengendalian organisasi untuk memproduksi norma-



norma keyakinan untuk melakukan segala sesuatu dalam organisasi (Sinamo, 2017:111).

Membahas tentang budaya merupakan suatu hal mendasar bagi suatu organisasi, karena berhubungan dengan kehidupan sekelompok orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi menurut Kisdarto (2018:212) merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional mensyaratkan juga adanya perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik (good governance). Arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainya (Panjaitan, 2019). Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, mau tidak mau harus dihadapi dan serangkaian adaptasi harus dilakukan terhadap keberagaman (diversitas) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual.

Selain keberagaman (diversitas), tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara suka rela, karena menyadari. Dan orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya bahkan ketika situasi menjamin sekalipun (O'Neil, Osborn dan Plastrik, 2000: 241). Kenyataan selama ini banyak para pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah tapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja aparatur negara.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri, selain organisasi pemerintah daerah sudah terlalu banyak, pegawai negeri sipil banyak yang nganggur, hanya mondar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Aktivitas yang menunjukkan nuansa kesibukan kerja hanya tampak di satuan kerja yang "ada proyeknya". Sehingga tidak salah jika ada sementara pengamat yang menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih cenderung berorientasi pada proyek ketimbang melaksanakan tugas-tugas rutinnnya (Yudoyono, 2018: 64).

Disamping itu, fakta menunjukkan bahwa 80 hingga 90 persen dana alokasi yang seharusnya diperuntukkan bagi pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana publik, habis untuk membiayai birokrasi dan legislasi pemerintahan daerah. Lebih menyedihkan lagi ternyata sebagian besar tidak lebih sebagai sarana "bargaining" politik untuk bagi-bagi kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai negeri sipil belum terlalu kuat dan masih jauh dari harapan.

Telah sekian lama aparat birokrasi lari di tempat hingga "loyo" kehabisan energi, karena mengabaikan nilai-nilai dasar budaya kita sendiri yang telah diajarkan oleh orang tua, guru, ulama/pendeta dan para pejuang kita. (Susilo, 2000: 3). Potret manusia Indonesia oleh budayawan Mochtar Lubis (1977), ada enam ciri manusia Indonesia yaitu: 1) Munafik atau hipokrit. 2) Enggan bertanggung jawab. 3) Berjiwa feodal. 4) Percaya takhyul. 5) Artistik. 6) Berwatak lemah. (Lubis dalam Sinamo, 2002:61-63).

Sikap-sikap bekerja ringkas, rapi, resik, rawat, rajin (5 R) dan lain sebagainya belum memuaskan. Selain itu belum adanya kesadaran bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Baginya yang penting adalah menerima gaji. Akibatnya, kinerja pelayanan sektor aparatur dan pengawasan masih di bawah dari harapan yang diinginkan.

Untuk menentukan sejauh mana perlu melakukan perubahan, langkah pertamanya adalah dengan menganalisis budaya yang hidup dalam satuan kerja atau organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu diubah dan kedua adalah mengembangkan dan mengimplementasikan



strategi perubahan tersebut (Mc Kenna dan Beech, 2000:77, Prasetya, 2017). Namun seringkali pula ketika perubahan budaya dilakukan, kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan akan mengganggu dan merusak yang sebelumnya (status quo). Sejumlah alasan mengapa hal ini terjadi; salah satunya adalah organisasi tidak mampu mengubah fundamental psikologis pegawainya untuk berubah (Riza, 2018).

Dekonstruksi budaya tersebut hanya akan mungkin terjadi apabila seluruh komponen bersedia mengubah dirinya dalam konstruk budaya kerja baru, dan adanya dukungan pimpinan puncak untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya pegawai negeri sipil profesional, bermoral dan bertanggung jawab serta memiliki persepsi tepat terhadap pekerjaan. Perubahan budaya juga harus mengindahkan kode etik tertentu, baik dalam melancarkan perubahan maupun dalam menghadapi pihak yang menentang perubahan. Karena *"Mengubah budaya pemerintah adalah seperti membangun Tembok Besar Cina"*

Budaya erat kaitannya dengan manusia (Kisdarto, 2018). Kuatnya budaya kerja terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku mereka. Perilaku tersebut antara lain: memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Komitmen pegawai terhadap organisasi yang merupakan salah satu unsur penting dalam kesuksesan organisasi. Komitmen menurut Kisdarto (2018: 2) yakni merujuk pada kesetiaan dan loyalitas pegawai.

Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi sebagai lembaga kerja. Komitmen pegawai terhadap organisasi yang kuat dalam setiap diri pegawai menjadikan organisasi dapat dengan mudah dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai. Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu makin kuat budaya tersebut (Robbins, 2016: 292). Orang yang terlatih dalam budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru, memecahkan permasalahan secara mandiri, berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dan sosialnya.

Berdasarkan beberapa paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen berasal dari dalam diri pribadi berupa kesadaran yang tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan ataupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2009: 58) yang menyatakan bahwa berdasarkan nilai signifikansi  $0,043 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi sebagai lembaga kerja. Komitmen pegawai terhadap organisasi yang kuat dalam setiap diri pegawai menjadikan organisasi dapat dengan mudah dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai. Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu makin kuat budaya tersebut (Robbins, 2016: 292). Orang yang terlatih dalam budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru, memecahkan permasalahan secara mandiri, berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dan sosialnya.

Berdasarkan beberapa paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen berasal dari dalam diri pribadi berupa kesadaran yang tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan ataupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2019: 58) yang menyatakan bahwa berdasarkan nilai signifikansi  $0,043 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.



Mengingat kompleksitas kondisi masyarakat Kabupaten Seram Bagian Barat, maka aparaturnya dalam melaksanakan tugas senantiasa meningkatkan kualitas moral, akhlak, iman dan diikuti dengan peningkatan kemampuan dan komitmen yang didasari dengan semangat pengabdian yang berlandaskan kejujuran dan keikhlasan dalam pelayanan publik. Untuk itu sebagai unit kerja yang melaksanakan tugas pelayanan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seram Bagian Barat, Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat tidak terlepas dari nilai-nilai budaya kerja yang ditanamkan. Nilai-nilai tersebut diharapkan mampu mengubah sikap dan perilaku pegawai khususnya di Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat. Selanjutnya melakukan perubahan cara kerja lama menjadi cara kerja baru dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Mengingat budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan atau menurunkan komitmen pegawai, maka penting untuk menganalisis budaya kerja pegawai sebagai upaya membangun kemampuan dan komitmen pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat. Dan salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh setiap aparaturnya adalah kemampuan, serta kurangnya komitmen, profesionalisme dalam tugas dengan pelaksanaan kebijakan (Praganta, 2015).

## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan metode survei. Metode ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2017:5). Selain itu, penelitian ini juga memberikan deskripsi fenomena yang diamati, sehingga dapat membentuk konstruk berdasarkan model hubungan yang dikembangkan dari kajian teoritik. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2014:30), penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh akan dianalisis dalam bentuk angka. Penelitian ini juga menggunakan metode eksplanatori, yang memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Melalui pengujian hipotesis ini, diharapkan dapat diketahui secara empiris bagaimana pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner, dokumentasi, dan survei. Kegiatan penelitian akan berlangsung mulai bulan September 2024 hingga Oktober 2024. Lokasi penelitian dipilih dengan mempertimbangkan relevansi institusi dalam konteks penelitian ini, yaitu pelayanan publik dan pengaruh budaya kerja pegawai terhadap efektivitas kerja.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat yang berjumlah 31 orang. Sesuai dengan definisi populasi menurut Sugiyono (2014:72), populasi penelitian adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh pegawai dapat dijadikan sebagai sumber data yang mewakili keseluruhan fenomena yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Univariat Variabel Budaya Kerja

#### 1. Budaya Kejujuran

Penerapan budaya kejujuran pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat menunjukkan variasi nilai antara 64 hingga 92. Sebagian besar pegawai (64,5%) masuk dalam kategori "baik," sementara 32,3% dalam kategori "cukup," dan hanya 3,2%

dalam kategori "sangat baik." Hal ini mengindikasikan bahwa kejujuran dalam lingkungan kerja cukup baik, tetapi masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal.

Kategori Budaya Kejujuran	Jumlah (N)	Persentase (%)
Sangat Baik	1	3.2%
Baik	20	64.5%
Cukup	10	32.3%
Total	31	100%

## 2. Budaya Ketekunan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai ketekunan pegawai berkisar antara 56 hingga 88. Sebanyak 54,8% pegawai berada dalam kategori "cukup," 41,9% dalam kategori "baik," dan 3,2% dalam kategori "kurang." Diperlukan upaya peningkatan agar ketekunan pegawai dapat lebih optimal dalam memberikan pelayanan publik.

Kategori Budaya Ketekunan	Jumlah (N)	Persentase (%)
Baik	13	41.9%
Cukup	17	54.8%
Kurang	1	3.2%
Total	31	100%

## 3. Budaya Kreativitas

Budaya kreativitas memiliki rentang nilai antara 60 hingga 88. Mayoritas pegawai (61,3%) berada dalam kategori "cukup," sedangkan 38,7% masuk dalam kategori "baik." Hasil ini menunjukkan bahwa kreativitas pegawai perlu ditingkatkan agar lebih banyak inovasi yang dapat diterapkan dalam pelayanan publik.

Kategori Budaya Kreativitas	Jumlah (N)	Persentase (%)
Baik	12	38.7%
Cukup	19	61.3%
Total	31	100%

## 4. Budaya Kedisiplinan

Budaya kedisiplinan memiliki rentang nilai antara 60 hingga 96. Sebanyak 54,8% pegawai masuk kategori "baik," 38,7% dalam kategori "cukup," dan 6,5% dalam kategori "sangat baik." Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai cukup tinggi, tetapi perlu diperkuat agar lebih maksimal.

Kategori Budaya Kedisiplinan	Jumlah (N)	Persentase (%)
Sangat Baik	2	6.5%
Baik	17	54.8%
Cukup	12	38.7%
Total	31	100%

## 5. Budaya IPTEK

Penerapan budaya IPTEK memiliki nilai terendah 56 dan tertinggi 96. Sebanyak 54,8% pegawai berada dalam kategori "cukup," 32,3% dalam kategori "baik," 9,7% dalam kategori "sangat baik," dan 3,2% dalam kategori "kurang." Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam pemanfaatan teknologi untuk mendukung pelayanan yang lebih efektif.

Kategori Budaya IPTEK	Jumlah (N)	Persentase (%)
Sangat Baik	3	9.7%
Baik	10	32.3%
Cukup	17	54.8%
Kurang	1	3.2%
Total	31	100%

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat memiliki variasi penerapan di berbagai aspek. Budaya kejujuran dan kedisiplinan memiliki tingkat penerapan yang lebih baik dibandingkan aspek lain seperti ketekunan, kreativitas, dan pemanfaatan IPTEK. Oleh karena itu, peningkatan dalam aspek ketekunan dan kreativitas perlu menjadi perhatian agar pelayanan publik semakin baik.

### Uji Univariat Variabel Komitmen Pelayanan Publik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pelayanan publik pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat memiliki nilai terendah 57,1 dan tertinggi 94,2. Mayoritas pegawai menunjukkan tingkat komitmen yang baik dalam pelayanan publik, meskipun masih terdapat beberapa pegawai dengan tingkat komitmen yang cukup dan kurang.

Kategori Budaya IPTEK	Jumlah (N)	Persentase (%)
Baik	21	67.7%
Cukup	9	29.0%
Kurang	1	3.2%
Total	31	100%

Sebanyak 67,7% pegawai memiliki komitmen yang baik dalam pelayanan publik, sementara 29,0% menunjukkan komitmen yang cukup, dan 3,2% berada dalam kategori kurang. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai memiliki komitmen yang tinggi, masih diperlukan upaya peningkatan pada pegawai dengan tingkat komitmen yang cukup dan kurang untuk memastikan pelayanan publik yang lebih optimal.

### Uji Bivariat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,902 mengindikasikan bahwa 90,2% komitmen pelayanan publik dipengaruhi oleh budaya kerja, sementara 9,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai korelasi 0,949 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya kerja dan komitmen pelayanan publik.



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0.949	0.902	0.882	2.28016

Hasil uji ANOVA juga menunjukkan bahwa budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen pelayanan publik, dengan nilai signifikansi ( $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$ ). Hal ini didukung oleh hasil uji F, yang menunjukkan bahwa nilai F hitung (45,771) lebih besar dari F tabel (2,59), yang berarti hubungan ini sangat signifikan.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	1189.837	5	237.967	45.771	0.000
<b>Residual</b>	129.978	25	5.199		
<b>Total</b>	1319.816	30			

Secara individual, tidak semua aspek budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pelayanan publik. Budaya kejujuran ( $\rho = 0,353$ ), budaya ketekunan ( $\rho = 0,619$ ), dan budaya kreativitas ( $\rho = 0,908$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pelayanan publik. Namun, budaya kedisiplinan ( $\rho = 0,000$ ) dan budaya IPTEK ( $\rho = 0,049$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pelayanan publik.

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	28.916	6.104	4.737	0.000
Budaya Kejujuran	-0.118	0.124	-0.946	0.353
Budaya Ketekunan	-0.031	0.061	-0.503	0.619
Budaya Kreativitas	-0.009	0.075	-0.116	0.908
Budaya Kedisiplinan	0.934	0.115	8.123	0.000
Budaya IPTEK	-0.127	0.061	-2.066	0.049

Berdasarkan model regresi linier  $Y = 28,916 + (-0,118X_1) + (-0,031X_2) + (-0,009X_3) + 0,934X_4 + (-0,127X_5)$ , dapat disimpulkan bahwa peningkatan budaya kedisiplinan sebesar 1 poin akan meningkatkan komitmen pelayanan publik sebesar 93,4%, sedangkan penurunan budaya IPTEK sebesar 1 poin akan mengurangi komitmen pelayanan publik sebesar 12,7%. Hal ini menegaskan bahwa kedisiplinan dan pemanfaatan IPTEK memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

### Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan nilai F, yaitu bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel ( $45,771 > 2,59$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu, ada pengaruh secara simultan budaya kerja terhadap komitmen pelayanan publik Kantor Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat.

### SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai, yaitu 54,8%, memiliki budaya kerja yang cukup baik, mencakup aspek kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan, dan pemanfaatan IPTEK. Selain itu, 67,7% pegawai menunjukkan komitmen pelayanan publik dalam kategori baik. Analisis lebih lanjut membuktikan bahwa budaya kerja secara simultan berpengaruh



signifikan terhadap komitmen pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Seram Bagian Barat, dengan nilai signifikansi ( $\rho = 0,000 < \alpha = 0,050$ ) serta nilai F hitung (45,771) lebih besar dari F tabel (2,59), yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara budaya kerja dan komitmen pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayal, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). Universitas Sam Ratulangi: Manado.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 Edisi 5*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, N., & Bambang, S. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Ed.1, Yogyakarta: BPFE.
- Kisdarto. (2018). Budaya Kerja Bukan Robotisme. *Majalah Manajemen*, 141, Mei, 10-11.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi (10th Ed.)*. Yogyakarta: Andi.
- Ndraha, T. (2018). *Budaya Organisasi*. Ed.2, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mariam, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Panjaitan, F. (2019). Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur di Kabupaten Nias Utara, Sumatra Utara. Laporan Hasil Penelitian, Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas HKBP Nommensen, Medan.
- Prawiro Sentono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Ed.1, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Raffie, D. S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1). Universitas Syiah Kuala: Banda Aceh.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Ed. Indonesia, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbinson, D., Linda, S., & Frank, P. (2016). *Research On Staff Commitment: A Discussion Paper*. Correctional Service of Canada.
- Setiawan, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Komitmen Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 12(2). Universitas Terbuka Indonesia: Jakarta.
- Sinamo, J. H. (2016). *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Ed.1, Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Soenaryo. (2018). Pelayanan Harus Berpihak pada Masyarakat. *Buletin Bulanan Prasetya*, 07, Juli, 9.
- Sofo, F. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Surabaya: Airlangga University Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Utarayana, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Pelayanan Publik. *E-Jurnal Manajemen*, 1. Universitas Udayana: Bali.