



JURNAL ILMIAH ECOBUSS

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
7 Maret 2025	25 Maret 2025	30 Maret 2025

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo

Khoridatil Bahiyah^{1*}, Seger Priantono², Dedi Joko Hermawan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

*e-mail : khoridatilbahiyah@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengembangan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal dengan variabel independent dan variabel dependen, teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel penelitian ini adalah karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengembangan dan pengawasan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pengembangan dan pengawasan yang efektif dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Penelitian ini memiliki implikasi bahwa Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo perlu memperhatikan budaya organisasi, pengembangan dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyarankan bahwa Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo, perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa budaya organisasi, pengembangan dan pengawasan yang dilakukan efektif dan efisien.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan, Pengawasan, Kinerja Karyawan.

Abstract:

This study aims to determine the influence of organizational culture, development and supervision on employee performance at the Probolinggo City General Election Commission. The research method used is quantitative with a causal approach with independent variables, data collection techniques through interviews, questionnaires, and documentation. The sample of this study was employees at the Probolinggo City General Election Commission, with a total of 30 respondents. The results of the study indicate that organizational culture, development and supervision partially have a significant influence on employee performance at the Probolinggo City General Election Commission. A strong and positive organizational culture can improve employee performance, while effective development and supervision can help improve employee skills and knowledge. This study has implications that the Probolinggo City

General Election Commission needs to pay attention to organizational culture, development and supervision to improve employee performance. In addition, this study also suggests that the Probolinggo City General Election Commission needs to conduct periodic evaluations to ensure that the organizational culture, development and supervision carried out are effective and efficient.

Keyword: *Organizational Culture, Development, Supervision, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Menurut Hermawan (2022, p. 71), Perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan adalah beberapa proses yang membentuk sumber daya manusia, serta pengawasan terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, peningkatan kompetensi, integrasi, pemeliharaan, hingga pelepasan tenaga kerja.

Menurut Mangkunegara (2019, p. 9) "Kinerja karyawan, atau prestasi kerja, merujuk pada pencapaian hasil pekerjaan, jumlah dan kualitas tenaga kerja. yang dicapai seorang karyawan saat melaksanakan tanggung jawabnya yang ditetapkan". Mengikuti budaya organisasi yang ada adalah perlu untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas

Dari pengamatan awal bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi pekerja Barang ini juga dinyatakan oleh Rosvita et al (2017, p. 15) yang menegaskan Bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. yang ditunjukkan oleh para karyawan. Menurut Afandi (2018, p. 97) "Seperangkat nilai, keyakinan, anggapan, filosofi, dan budaya organisasi mengacu pada perilaku yang berkembang di dalam suatu organisasi"

Pengembangan sumber daya Orang-orang adalah salah satu hal yang bisa meningkatkan kinerja pekerja. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, seperti yang dinyatakan oleh Monalis et al (2020, p. 279) Oleh karena itu, program pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan oleh lembaga untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan pegawai, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan memenuhi harapan

Faktor yang ketiga yaitu pengawasan di mana pengawasan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini di nyatakan oleh Wahyuni & Syamsuri (2021, p. 91) "Pengawasan kerja memainkan peran penting dalam suatu instansi, karena dengan adanya pengawasan, karyawan tidak bekerja berdasarkan keinginan pribadi, melainkan harus tetap sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi sebelumnya". Menurut Herawati, "Proses pengawasan yang bertujuan untuk mengalokasikan pekerjaan, menilai pelaksanaannya, dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk memastikannya selaras dengan tujuan dan perencanaan organisasi dapat berjalan dengan baik apabila karyawan dapat mengikuti budaya organisasi yang ada serta dapat mengembangkan kinerjanya sehingga memiliki kemampuan dan kantor komisi pemilihan umum melaksanakan pengawasan dengan baik terhadap karyawan sehingga nantinya kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum menghasilkan kinerja yang baik.

Budaya Organisasi

Menurut Afandi, (2018, p. 97) "Seperangkat nilai, anggapan, keyakinan, filosofi, dan Budaya organisasi adalah perilaku yang berkembang dalam suatu perusahaan". Menurut Sudaryo (2018, p. 105), "Nilai-nilai, sudut pandang, sikap, dan keyakinan yang dimiliki setiap karyawan atau kelompok karyawan tentang tujuan pekerjaan dan bagaimana hal ini tercermin dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dan pribadi membentuk budaya kerja". Penelitian Asrul & Mustari, n.d.,

p. (2203) Ini memperjelas bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan dan berbanding terbalik atau tidak sejalan dengan penelitian Mewahaini & Sidharta, n.d., p. (621) Diklaim bahwa Budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengembangan

Menurut Hasibuan (2019, p. 69) “Melalui peningkatkan Tujuan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan adalah untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan jabatan mereka”. Menurut Singodimedjo Proses mempersiapkan orang untuk mengambil tanggung jawab baru atau lebih besar dalam suatu organisasi dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia, yang biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan seseorang untuk berpikir kritis agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik. (Sutrisno, 2020, p. 61). Pengembangan merupakan komponen operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Baik staf baru maupun staf lama harus dikembangkan secara sistematis dan berkelanjutan. Pembentukan program pengembangan karyawan merupakan prasyarat untuk melaksanakan pembangunan dengan baik. Temuan penelitian sebelumnya Monalis et al., (2020, p. 279) yang menjelaskan bahwa Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berbanding terbalik atau tidak sejalan dengan penelitian Nurhidayanti & Jaya, (2024, p. 1991) yang menyatakan pengembangan tidak sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengawasan

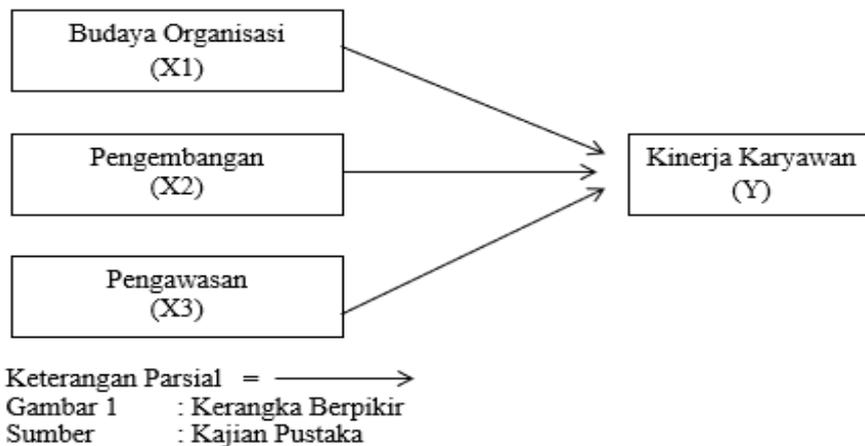
Menurut Herawati “Proses mengidentifikasi pekerjaan, mengevaluasinya, dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk menjamin bahwa tugas diselesaikan sesuai dengan tujuan dan ambisi perusahaan. dikenal sebagai pengawasan”. Wahyuni & Syamsuri (2021, p. 95). Tujuan pengawasan adalah untuk menjamin bahwa segala sesuatunya dilaksanakan sesuai rencana. Sari E, (2020, p. 25). Yang menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengawasan dan berbanding terbalik atau bertentangan dengan penelitian Suhariyanto et al., (2018, p. 81) yang mengklaim bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pengawasan.

Berdasarkan perspektif diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan mini *research* dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo). Dan berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Pengembangan dan Pengawasan yang ada pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo di mana instansi harus mempertimbangkan terkait Budaya Organisasi, Pengembangan dan Pengawasan yang ada pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif sebagai desain penelitiannya dengan pendekatan kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Tahapan analisis dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa model yang digunakan valid dan reliabel dalam menguji hubungan antarvariabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis (*outer Model*) yang terdiri dari hasil Uji Validitas *Convergent*, *Discriminant Validity*, Uji Reabilitas. Tahapan berikutnya analisis *Inner Model* terdiri dari hasil *R-Square* (R^2), *Q-Square* (Q^2), Model FIT, dan Pengujian Hipotesis.

Kerangka berpikir dan hipotesis penelitian



- H₁ = Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo.
- H₂ = Diduga pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo.
- H₃ = Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi 	Afandi (2018, p. 101)
Pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kepribadian 3. Keterampilan 	Krismiyaniti (Ifadila, 2023, p. 116)
Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan standart pelaksanaan 2. Pengukuran hasil kerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan koreksi 	Wahyuni & Syamsury (2021, p. 96)
Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	Dwianto & Purnamasari p, (2019, pp. 214-215)

Sumber: Data Primer diolah (2024)

HASIL

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	23	76,7%
2	Perempuan	7	23,3%
Total		30	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2025

Dari Berdasarkan data tersebut, responden 7 responden wanita, atau 23,3% dari total, dan 23 responden pria, atau 76,7%, hadir. Dapat diartikan bahwa karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo lebih banyak pria daripada wanita yang bekerja di sana

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	21-30 Tahun	4	13,3%
2	31-40 Tahun	12	40%
3	≥41 Tahun	14	46,7%
Total		30	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 3 bahwa responden berdasarkan umur 21-30 Tahun sebanyak 4 orang atau 13,3% responden, sedangkan umur 31-40 Tahun sebanyak 12 orang atau 40% responden dan umur ≥41 Tahun sebanyak 14 orang atau 46,7% responden. Hal ini Maka dapat diartikan bahwa karyawan KPU Kota Probolinggo lebih banyak yang berumur ≥41 Tahun

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	9	30%
4	Sarjana	21	70%
Total		30	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 4 bahwa responden yang berpendidikan SD sebanyak 0%, SMP 0%, dan SMA sebanyak 9 orang atau 30% responden, sedangkan Sarjana sebanyak 20 orang atau 70% responden. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo lebih banyak yang Sarjana.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	<1 tahun	2	7%
	1-2 tahun	0	0%
2	2-3 tahun	1	3%
3	>3 tahun	27	90%
Total		30	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 5, Diketahui bahwa 2 responden atau 7% dari total responden memiliki

pengalaman kerja kurang dari satu tahun, 0 responden atau 0% memiliki pengalaman kerja 1-2 tahun, 1 responden atau 3% memiliki pengalaman kerja 2-3 tahun, dan 27 responden atau 90% memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan pengalaman kerja lebih dari 30 tahun merupakan mayoritas

Analisi Deskriptif
Budaya Organisasi

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pernyataan 30 responden terkait Budaya organisasi menghasilkan sangat setuju rata-rata 40%, setuju 37% hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan sangat setuju dan setuju mengenai Budaya organisasi. Frekuensi cukup setuju 16% Kurang setuju 6% dan tidak setuju 1% karena responden memiliki pendapat yang berbeda dengan pernyataan yang ada pada kuesioner

Pengembangan

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pernyataan 30 responden terkait Pengembangan menghasilkan sangat setuju rata-rata 41%, setuju 44% hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan sangat setuju dan setuju mengenai pengembangan. Frekuensi cukup setuju 10% Kurang setuju 4% dan tidak setuju 0%.

Pengawasan

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pernyataan 30 responden terkait Pengawasan menghasilkan sangat setuju rata-rata 45%, setuju 39% hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan sangat setuju dan setuju mengenai Pengawasan. Frekuensi cukup setuju 15% Kurang setuju 1% dan tidak setuju 0%

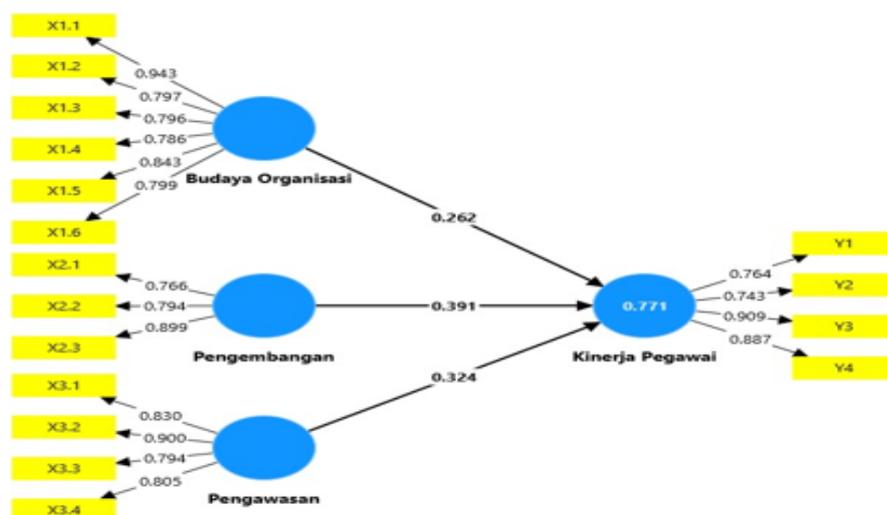
Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pernyataan 30 responden terkait Kinerja karyawan menghasilkan sangat setuju rata-rata 44%, setuju 43% hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan sangat setuju dan setuju mengenai Pengawasan. Frekuensi cukup setuju 12% Kurang setuju 1% dan tidak setuju 0%.

Hasil Analisis Data

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas *Convergent*



Gambar 4 : Hasil *Outer Loading*
 Sumber : Data Primer Diolah, 2025.

Validitas indikator sebagai ukuran variabel dinilai menggunakan uji validitas konvergen. Validitas konvergen dinilai menggunakan dua metrik: nilai faktor pemuatan harus lebih besar dari 0,7 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Indikator dihilangkan dari model jika nilai faktor pemuatan kurang dari 0,7.. Gambar tersebut menampilkan temuan uji validitas konvergen yang dilakukan dengan SmartPLS 4.0.4 di atas serta Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Convergent

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.943	> 0,7	Valid
	X1.2	0.797	> 0,7	Valid
	X1.3	0.796	> 0,7	Valid
	X1.4	0.786	> 0,7	Valid
	X1.5	0.843	> 0,7	Valid
	X1.6	0.799	> 0,7	Valid
Pengembangan	X2.1	0.766	> 0,7	Valid
	X2.2	0.794	> 0,7	Valid
	X2.3	0.899	> 0,7	Valid
Pengawasan	X3.1	0.830	> 0,7	Valid
	X3.2	0.900	> 0,7	Valid
	X3.3	0.794	> 0,7	Valid
	X3.4	0.805	> 0,7	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.764	> 0,7	Valid
	Y2	0.743	> 0,7	Valid
	Y3	0.909	> 0,7	Valid
	Y4	0.887	> 0,7	Valid

Sumber Data primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 6, Setiap nilai loading factor diketahui ada variabel Budaya organisasi, pengembangan, pengawasan dan kinerja karyawan menunjukkan angka >0,7. Dengan ini, dapat dikatakan setiap indikator variabel telah dianggap sah dan telah memenuhi standar pengujian validitas konvergen.

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Sebuah indikator dalam penelitian ini dianggap valid jika nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 dibuktikan melalui hasil sebagai berikut:

Tabel 7 . Hasil Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	Standart	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.688	> 0,5	Valid
2	Pengembangan	0.675	> 0,5	Valid
3	Pengawasan	0.694	> 0,5	Valid
4	Kinerja Karyawan	0.687	> 0,5	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 7, Setiap variabel diketahui memiliki skor AVE di atas 0,5. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap variabel telah diperhitungkan dan dianggap valid dan telah memenuhi persyaratan pengujian validitas konvergen..

Uji Discriminant Validity

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran konstruk". Setiap indikator dapat dianggap valid Apabila nilai *cross loading* > 0,7 dan masing-masing indikator harus lebih besar dari variabel lainnya, maka nilai tersebut dapat dinyatakan valid dan telah memenuhi serta sesuai dengan persyaratan validitas diskriminan. Hasil uji validitas *discriminant* yang didapat dari *cross loading* menggunakan SmartPLS 4.0 dan dibuktikan melalui hasil sebagai berikut

Tabel 8. Uji Discriminant Validity

Indikator	Variabel			
	Budaya Organisasi	Pengembangan	Pengawasa	Kinerja Karyawan
X1.1	0.943	0.697	0.604	0.749
X1.2	0.797	0.557	0.575	0.460
X1.3	0.796	0.538	0.391	0.612
X1.4	0.786	0.478	0.543	0.563
X1.5	0.843	0.695	0.670	0.756
X1.6	0.799	0.679	0.597	0.626
X2.1	0.589	0.766	0.398	0.479
X2.2	0.639	0.794	0.568	0.675
X2.3	0.610	0.899	0.695	0.790
X3.1	0.484	0.471	0.830	0.611
X3.2	0.581	0.739	0.900	0.806
X3.3	0.714	0.617	0.794	0.576
X3.4	0.507	0.443	0.805	0.540
Y1	0.510	0.624	0.469	0.764
Y2	0.553	0.505	0.514	0.743
Y3	0.612	0.720	0.738	0.909
Y4	0.833	0.795	0.782	0.887

Sumber: Data primer, diolah 2025

Pada tabel 8 di atas, terlihat Setiap indikasi dalam variabel laten mempunyai pembeda dengan indikator variabel lainnya, yang tercermin dari nilai *cross loading* yang lebih besar pada konstruksya sendiri. Berdasarkan hal ini, indikator dianggap valid jika memenuhi dan sesuai dengan kriteria validitas diskriminan.

Tabel 9 . Uji Akar kuadrat AVE (*Fornell-Lacker Creterium*)

	X1.	X2.	X3.	Y
X1.	0.82			
X2.	0.74	0.82		
X3.	0.68	0.69	0.83	
Y	0.77	0.81	0.77	0.82

Sumber: Data primer, diolah 2025

Pada tabel 9 diatas pengujian Fornell lacker menunjukkan bahwa nilai setiap variabel akar kuadrat AVE

- 1) Nilai korelasi faktor lainnya lebih rendah dibandingkan dengan AVE Root of Organizational Culture (0,829).
- 2) Perkembangan Akar AVE (0,822) lebih besar dibandingkan nilai korelasi variabel lainnya.

- 3) Nilai korelasi faktor lainnya lebih rendah dari AVE Root of Supervision (0,833).
- 4) The correlation value of the other variables is lower than the AVE root of employee performance (0.829).

Uji Reabilitas

Hasil Cronbach's Alpha

Kriteria dalam pengukuran Cronbach's Alpha memiliki Rule Of Thumb > 0,7 penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk

Tabel 10. Hasil Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.909	Reliabel
2	Pengembangan	0.762	Reliabel
3	Pengawasan	0.854	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.847	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2025

Basarkan tabel 10 diatas variabel Budaya Organisasi, Pengembangan, Pengawasan dan kinerja karyawan reliabel karena nilainya diatas >0,7. Oleh karena itu, dapat diklaim bahwa setiap variabel memenuhi persyaratan pengujian reliabilitas atau dapat diandalkan

Hasil Composite Reliability

Kriteria dalam pengukuran Bila digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk, Reliabilitas Komposit mempunyai Aturan Praktis > 0,7

Tabel 11. Hasil Composite Reliability

No	Variabel	Composite Reliability	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.923	Reliabel
2	Pengembangan	0.800	Reliabel
3	Pengawasan	0.881	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.881	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2025

Tabel 11 diatas variabel Budaya Organisasi, Pengembangan, Pengawasan dan kinerja karyawan reliabel karena Nilai tersebut lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel memenuhi standar uji reliabilitas atau dapat dipercaya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

R-Square (R²)

Uji yang dikenal sebagai R-kuadrat (R²) menghitung tingkat Dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel ini menampilkan temuan R² menggunakan SmartPLS 4.0. berikut tabel 12:

Tabel 12. R-Square (R²)

Variabel	R-square
Y	0.771

Sumber: Data primer, diolah 2025

Pada tabel 12, Seperti yang dapat dilihat, R-square variabel kinerja adalah 0,771, atau 77,1%.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja, budaya organisasi, dan pengembangan menyumbang 77,1% kinerja, sedangkan karakteristik yang tidak tercakup dalam penelitian menyumbang 22,9% sisanya.. Karena nilai R2 dalam penelitian ini lebih dari 0,67, maka penelitian ini juga termasuk dalam kriteria kuat.

Q-Square (Q²)

Q-Square (Q²) adalah pengujian yang diperlukan untuk mengevaluasi kinerja model dalam suatu penelitian. Model dikatakan memiliki relevansi prediktif jika nilai Q2 lebih besar atau sama dengan nol, dan tidak memiliki relevansi prediktif jika nilai Q2 kurang dari atau sama dengan nol. Nilai R-kuadrat (R2) digunakan dalam penelitian untuk mengukur Q-kuadrat Pada tabel 12, hasil dari perhitungan Q² pada penelitian ini, sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,771) \\
 &= 1 - 0,229 \\
 &= 0,771
 \end{aligned}$$

Model tersebut memiliki nilai prediktif yang tinggi dan cocok untuk menguji hipotesis, menurut temuan perhitungan Q2 di atas, yang menunjukkan bahwa nilai relevansi prediktif adalah 0,771, atau 77,1%, karena memiliki nilai Q2 > 0.

Model FIT

Uji model FIT digunakan untuk mengevaluasi model berdasarkan data yang diberikan. Nilai NFI dalam uji kesesuaian model dapat digunakan untuk mengevaluasinya

Tabel 13. Model Fit (KebaikanModel)

	Model jenuh (saturated)	Perkiraan model
NFI	0.549	0.549

Sumber: Data primer, diolah 2025

Pada tabel 13 dapat dilihat nilai NFI sebesar 0.549 atau 54,9% hal ini berarti menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk kriteria sedang atau >0.33.

Hasil Pengujian Hipotesis

Mencari tahu apakah suatu hipotesis dapat diterima atau tidak merupakan tujuan pengujian hipotesis, berdasarkan hubungan antara variabel laten. Bootstrapping digunakan untuk menentukan uji hipotesis. Ketika Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,96) dan nilai-p kurang dari 0,05, hipotesis dianggap signifikan atau diterima. Hasilnya, hipotesis (Ha) diterima sementara hipotesis (H0) ditolak, dan sebaliknya. Tabel 14 menampilkan temuan uji hipotesis yang diperoleh menggunakan bootstrapping dengan SmartPLS 4.0.:

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis

	Sample Asli (0)	Rata-rata	Standar Deviasi	T Statistik	Nilai P
X1. -> Y	0.262	0.264	0.112	2.336	0.020
X2. -> Y	0.391	0.404	0.174	2.248	0.025
X3. -> Y	0.324	0.320	0.137	2.373	0.018

Sumber : Data primer, diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 14 di atas memberikan interpretasi hasil uji hipotesis berikut.:

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t-statistik ($2,336 > 1,96$) dan nilai-p ($0,020 < 0,05$) merupakan hasil uji hipotesis pertama yang menguji dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya bisnis memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama benar.
- 2) Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t-statistik ($2,248 > 1,96$) dan nilai-p ($0,025 < 0,05$) merupakan hasil uji hipotesis kedua yang menguji dampak Pengembangan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Pengembangan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua benar.
- 3) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t-statistik ($2,373 > 1,96$) dan nilai-p ($0,018 < 0,05$) merupakan hasil uji hipotesis ketiga yang menguji dampak Pengawasan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga benar.

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis pada Dampak pengembangan, pengawasan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada pada karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Budaya organisasi merupakan cita-cita, standar, keyakinan, dan praktik yang digunakan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu, Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan dan organisasi/instansi. Budaya yang positif akan mendorong produktivitas, loyalitas, dan inovasi, sementara budaya yang buruk dapat menyebabkan konflik, ketidakpuasan, dan rendahnya kinerja pada karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Oleh karena itu, membangun dan mempertahankan Agar berhasil suatu organisasi harus memiliki budaya yang positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asrul & Mustari, n.d., p. (2203) Ini memperjelas bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan dan berbanding terbalik atau tidak sejalan dengan penelitian Mewahaini & Sidharta, n.d., p. (621) Diklaim bahwa Budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..
- 2) Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja karyawan
Temuan Studi mengungkapkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan. pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Pengembangan dalam suatu instansi mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Pengembangan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan akan berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan pengembangan yang tepat, Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan dalam bekerja, yang akhirnya mengarah pada pertumbuhan dan keberhasilan Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo secara keseluruhan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya

Monalis et al., 2020, p. (279) yang menjelaskan bahwa Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berbanding terbalik atau tidak sejalan dengan penelitian Nurhidayanti & Jaya, 2024, p. (1991) yang menyatakan pengembangan tidak sangat mempengaruhi kinerja pekerja

3) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan Studi mengungkapkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi secara signifikan oleh pengawasan. pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Salah satu tanggung jawab manajemen adalah pengawasan. Pengawasan bertujuan untuk menjamin bahwa tugas diselesaikan sesuai dengan persyaratan, kebijakan, dan tujuan dari Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo secara keseluruhan. Pengawasan yang dilakukan secara tepat dan proporsional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pengawasan yang baik tidak hanya meningkatkan disiplin dan kualitas kerja karyawan, tetapi juga membantu dalam pencegahan kesalahan, memberikan umpan balik yang membangun, serta meningkatkan motivasi dan efisiensi kinerja karyawan pada Komisi pemilihan Umum Kota Probolinggo. Oleh karena itu, Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo perlu menerapkan sistem pengawasan yang efektif Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sari E, 2020, p. (25). Yang menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengawasan dan berbanding terbalik atau bertentangan dengan penelitian Suhariyanto et al., 2018, p. (81) yang mengklaim bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pengawasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang peneliti lakukan tentang pengaruh Budaya organisasi, pengembangan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Komisi pemilihan umum kota probolinggo maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan inovasi karyawan. Lingkungan kerja yang baik membantu menciptakan keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun keseluruhan organisasi.
- b. Pengembangan Karyawan Mempengaruhi Kinerja Secara Signifikan Upaya pengembangan yang dilakukan, seperti pelatihan dan peningkatan keterampilan, berdampak positif terhadap produktivitas dan motivasi karyawan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk berkembang akan lebih kompeten dan mampu bekerja dengan lebih efektif.
- c. Pengawasan yang Baik Meningkatkan Kinerja Karyawan Pengawasan yang tepat dan terarah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, karena memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sistem pengawasan yang efektif juga dapat meningkatkan disiplin, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan.

Saran

Peneliti menawarkan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian dan percakapan yang dilakukan.:

- a. Hendaknya KPU Kota Probolinggo meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi yang positif, terus membangun budaya organisasi yang kondusif dengan menanamkan nilai-nilai positif, seperti kerja sama, keterbukaan, dan inovasi. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi nilai

- organisasi, pelatihan kepemimpinan, serta pemberian terhadap karyawan yang berkontribusi positif terhadap budaya kerja organisasi.
- b. Hendaknya KPU Kota Probolinggo meningkatkan program pengembangan karyawan dengan menyediakan pelatihan yang lebih beragam dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, program mentoring dan coaching juga dapat diterapkan agar karyawan dapat terus berkembang dan meningkatkan kompetensi karyawan.
 - c. Hendaknya KPU Kota Probolinggo mengoptimalkan sistem pengawasan yang dilakukan secara sistematis dan tidak hanya berkonsentrasi pada beberapa elemen kepatuhan, tetapi juga pada aspek pembinaan dan peningkatan kualitas kerja karyawan. Penerapan sistem evaluasi berkala dan Memberikan kritik yang membangun dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep, dan indikator) (1st ed.)*. Zanafa.
- Asrul, a., & Mustari, n. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara*.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (23rd ed.)*. PT bumi aksara.
- Hermawan. (2022). *Pengantar Manajemen Teori Dan Konsep Ilmu Manajemen*.
- Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM (refika, ed.; 8th ed.)*. Refika aditama.
- Mewahaini, h., & Sidharta, h. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group*.
- Monalis, e., Rumawas, w., Tumbel, t. M. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3).
- Nurhidayanti, a., & Jaya, r. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota bandung)*. 10.
- Rosvita, v., Setyowati, e., & Fanani, z. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *zaenal fanani / indonesia jurnal farmasi (vol. 2, issue 1)*.
- Sari e, n. H. P. B. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lunadorii Utama Indonesia*. *Jurnal ilmiah methonomi*, 6
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik) (t. Erang, ed.)*. Andi offset.
- Suhariyanto, d., Tanto, d., & Putro, a. (2018). *Analisis Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra*.
- Sutrisno, e. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (11th ed.)*. Kencana.
- Wahyuni, t., & Syamsuri, a. R. (2021). *Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan*.