

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKDPSDA DI KABUPATEN HALMAHERA UTARA*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF BKDPSDA IN HALMAHERA UTARA REGENCY*

Oleh:

Benyamin Richard Manery¹
Victor P. K. Lengkong²
Regina T. Saerang³¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹richard_manery@yahoo.com²victorp.klengkong@unsrat.ac.id³regina.saerang@yahoo.com

Abstrak : BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara menuntut masing – masing pegawai untuk berinovasi dan berani mengambil resiko dalam bekerja, dalam hal ini pegawai harus kreatif dalam bekerja seperti pegawai harus mampu menemukan hal yang baru. Maka setiap pegawai dibuat perjanjian kerja dan masing – masing pegawai memiliki target yang dikenal dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dan pegawai juga memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, dengan demikian maka dibuat perjanjian kerja dari masing – masing pegawai. Sehingga pegawai dituntut untuk berkomitmen dalam menyelesaikan perjanjian kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Populasi sebanyak 37 orang dan sampel sebanyak 37 orang yaitu seluruh pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara sebaiknya meningkatkan lagi faktor – faktor yang mendukung komitmen organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat terhadap organisasi.

Kata Kunci : *komitmen organisasi, budaya organisasi, kinerja pegawai*

Abstract : *BKDPSDA in Halmahera Utara Regency requires each employee to innovate and take risks in working, in this case employees must be creative in working as employees must be able to find new things. So every employee is made a work agreement and each employee has a target known as the Employee Work Target (SKP). And employees also have a low commitment to the organization, so that a work agreement is made from each employee. So that employees are required to commit to completing work agreements. The purpose of this study is to determine whether organizational commitment and organizational culture influence employee performance. This study uses associative research. The population were 37 people and a sample of 37 people, namely all employees at BKDPSDA in Halmahera Utara Regency. Data analysis using multiple linear regression analysis. And data collection techniques using a questionnaire. The results showed that: simultaneously organizational commitment and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. Partially, organizational commitment has a positive but not significant effect on employee performance. Partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. BKDPSDA in Halmahera Utara Regency should increase the factors that support organizational commitment so that employee performance can be improved towards the organization.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi (Straub dan Attner, 1985:136; dalam Gaol 2014:44). Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara menuntut masing – masing pegawai untuk berinovasi dan berani mengambil resiko dalam bekerja, dalam hal ini pegawai harus kreatif dalam bekerja seperti pegawai harus mampu menemukan hal yang baru. Dimana pegawai dituntut untuk senantiasa memperbaharui dalam bekerja, tidak statis dalam pekerjaan – pekerjaan yang rutin.

Maka setiap pegawai dibuat perjanjian kerja dan masing – masing pegawai memiliki target yang dikenal dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dan pegawai juga memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, dengan demikian maka dibuat perjanjian kerja dari masing – masing pegawai. Hasil dari perjanjian kerja tersebut akan dinilai oleh atasan yang dituangkan dalam penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), sehingga pegawai dituntut untuk berkomitmen dalam menyelesaikan perjanjian kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh

1. Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara
2. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Cook dan Wall (1980) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap suatu organisasi, dan dapat dilihat dalam kesetiaan karyawan terhadap organisasi, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi. Tiga indikator komitmen organisasi (Meyer dan Allen, 1991; dalam Khunsoonthornkit dan Panjakajornsak, 2018), yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan – alasan moral atau etis.

Budaya Organisasi

Hofstede (1984) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai, sikap, keyakinan, dan perilaku yang mewakili lingkungan kerja organisasi, tujuan organisasi, dan visi. Tujuh indikator budaya organisasi (Robbins, 2001: 510; dalam Pasaribu, 2014), yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*). Sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan (akurasi), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*). Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang (*People Orientation*). Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang – orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim (*Team Orientation*). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim daripada individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*). Sejauh mana orang agresif dan kompetitif.
7. Stabilitas (*Stability*). Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan *status quo* berbeda dengan pertumbuhan.

Kinerja Karyawan

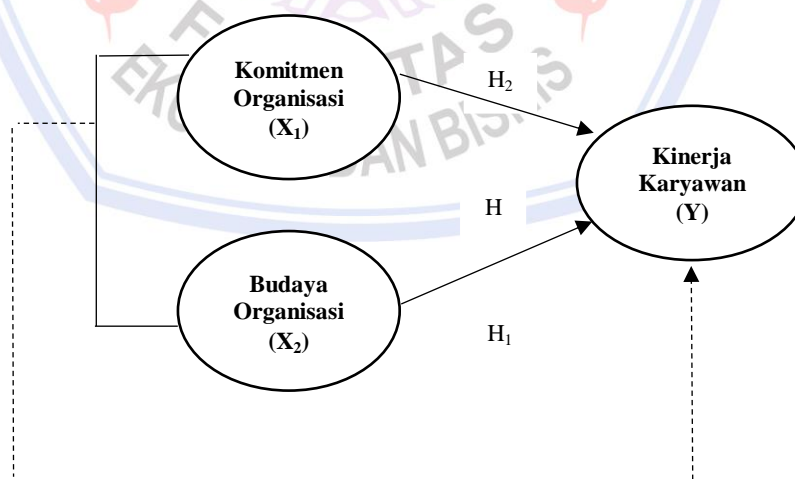
Kinerja karyawan adalah kapasitas individu untuk mencapai tujuan independen secara efisien (Kinicki dan Kreitner, 2007). Sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai pencapaian seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dan untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan tujuh dimensi (McNeese dan Smith, 1996; dalam Darsana, 2013) yaitu:

1. Kualitas pekerjaan (*quality of work*). Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Keuletan dan ketahanan kerja (*tenacity and endurance work*). Tingkatan dimana karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki daya tahan yang baik dalam bekerja.
3. Disiplin dan kehadiran (*discipline and attendance*). Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja dan hadir tepat waktu.
4. Kerjasama antar rekan kerja (*cooperation among colleagues*). Tingkatan dimana karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain atau rekan kerja yang ada di lingkungan kerjanya.
5. Perhatian untuk keamanan (*concern for safety*). Tingkatan dimana karyawan memperhatikan keamanannya dalam bekerja di lingkungan kerjanya.
6. Tanggung jawab atas hasil karyanya (*responsibility for the results of his work*). Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
7. Inisiatif / kreativitas yang dimiliki (*initiative / creativity possessed*). Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Rapar dan Mintardjo (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara hasil penelitiannya menemukan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Poerwaningrum dan Sudirjo (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baitturahman I Semarang), hasil penelitiannya menemukan secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Olahan Data (2018)

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Diduga Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara

H₂: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara

H₃: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif, dimana penelitian ini mengkaji pengaruh / hubungan antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016 : 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara yang berjumlah 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016: 137) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif, maka pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur Wibowo (2012 : 36). Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Azsar, 1999 dalam Wibowo, 2012:52)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Wibowo (2012: 126) mengatakan bahwa Model Regresi Linier Berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.

$$Y = a + b1.X1 + b2.X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Budaya Organisasi

e = Standar Error

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk menguji seberapa besar persentase variasi dalam variabel independen dapat menjelaskan variasi dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

Hasil Uji Validitas untuk Variabel Komitmen Organisasi (X₁). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* di atas Item 1 sebesar 0,542, Item 2 sebesar 0,420, Item 3 sebesar 0,942, Item 4 sebesar 0,361, Item 5 sebesar 0,336, Item 6 sebesar 0,942, Item 7 sebesar 0,384, Item 8 sebesar 0,942, Item 9 sebesar 0,650, Item 10 sebesar 0,942, Item 11 sebesar 0,405, Item 12 sebesar 0,942, Item 13 sebesar 0,528, Item 14 sebesar 0,942. Dapat dilihat bahwa semua item di atas mempunyai capaian koefisien *Pearson Correlate* lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Komitmen Organisasi adalah Valid.

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Hasil Uji Validitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X₂). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* di atas Item 1 sebesar 0,417, Item 2 sebesar 0,715, Item 3 sebesar 0,517, Item 4 sebesar 0,587, Item 5 sebesar 0,674, Item 6 sebesar 0,795, Item 7 sebesar 0,549, Item 8 sebesar 0,608, Item 9 sebesar 0,600, Item 10 sebesar 0,712, Item 11 sebesar 0,781, Item 12 sebesar 0,648, Item 13 sebesar 0,615, Item 14 sebesar 0,763, Item 15 sebesar 0,752, Item 16 sebesar 0,790, Item 17 sebesar 0,794, Item 18 sebesar 0,754, Item 19 sebesar 0,776, Item 20 sebesar 0,760, Item 21 sebesar 0,677, Item 22 sebesar 0,804, Item 23 sebesar 0,691, Item 24 sebesar 0,457, Item 25 sebesar 0,693, Item 26 sebesar 0,643, Item 27 sebesar 0,733, Item 28 sebesar 0,832, Item 29 sebesar 0,815. Dapat dilihat bahwa semua item di atas mempunyai capaian koefisien *Pearson Correlate* lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Budaya Organisasi adalah Valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

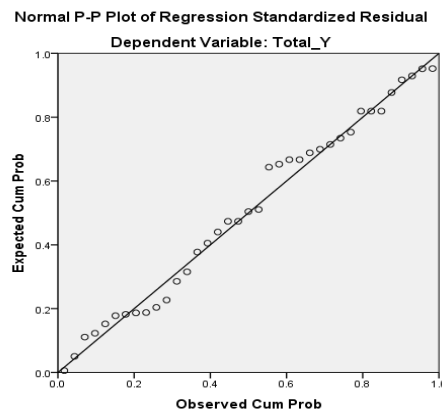
Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan capaian koefisien *Pearson Correlate* di atas Item 1 sebesar 0,386, Item 2 sebesar 0,597, Item 3 sebesar 0,867, Item 4 sebesar 0,717, Item 5 sebesar 0,867, Item 6 sebesar 0,578, Item 7 sebesar 0,740, Item 8 sebesar 0,598, Item 9 sebesar 0,478, Item 10 sebesar 0,524, Item 11 sebesar 0,669, Item 12 sebesar 0,536, Item 13 sebesar 0,830, Item 14 sebesar 0,660, Item 15 sebesar 0,652. Dapat dilihat bahwa semua item di atas mempunyai capaian koefisien *Pearson Correlate* lebih besar dari 0,30, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Kinerja Karyawan adalah Valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X₁)**

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
X ₁	0,906	14
X ₂	0,958	29
X ₃	0,897	15

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 1 menunjukkan hasil Uji Reliabilitas untuk Komitmen Organisasi (X₁). Berdasarkan capaian koefisien *Cronbach's Alpha* di atas adalah sebesar 0,906. Dapat dilihat koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel. Menunjukkan hasil Uji Reliabilitas untuk Budaya Organisasi (X₂). Berdasarkan capaian koefisien *Cronbach's Alpha* di atas adalah sebesar 0,958. Dapat dilihat koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Budaya Organisasi adalah reliabel. Menunjukkan hasil Uji Reliabilitas untuk Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan capaian koefisien *Cronbach's Alpha* di atas adalah sebesar 0,958. Dapat dilihat koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, itu berarti bahwa semua item yang digunakan pada Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Grafik Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

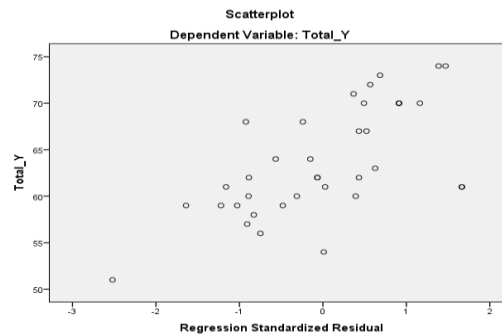
Uji Multikolinearitas**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.964	1.037
	Total_X2	.964	1.037

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 2 menunjukkan, semua variabel menunjukkan *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, bahwa koefisien *tolerance* variabel Total_X1 adalah 0,964 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1,037 lebih kecil dari 10. Koefisien *tolerance* variabel Total_X2 adalah 0,964 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1,037 lebih kecil dari 10. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji heteroskedastisitas dan nilai residualnya tersebut telah normal.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.265	6.652	
	Total_X1	.017	.075	.027
	Total_X2	.334	.051	.747

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 3 menunjukkan, maka persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel independen sebagai berikut:

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 22,265 + 0,017 X_1 + 0,334 X_2 + e$$

$$Y = 22,265 + 0,017 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,344 \text{ Budaya Organisasi} + e$$

1. Konstanta sebesar 22,265 artinya jika Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), bernilai Nol, maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 22,265.
2. Nilai koefisien Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,017, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Komitmen Organisasi (X_1) mengalami kenaikan 1 point atau 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,017 per 1 point/ 1 %. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_1 dan Y, semakin naik X_1 maka Y akan semakin naik.
3. Nilai Koefisien Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,334 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Budaya Organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1 poin atau 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,334. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_2 dan Y, semakin naik X_2 maka Y akan semakin naik.

4.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Tabel 4. Uji F**

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.798	2	350.899	22.134	.000 ^b
	Residual	539.013	34	15.853		
	Total	1240.811	36			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variable Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan menggunakan uji hipotesis simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai Fhitung dan nilai Ftabel serta melihat angka signifikan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	22.265	6.652		3.347	.002
	Total_X1	.017	.075	.027	.231	.819
	Total_X2	.334	.051	.747	6.485	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Uji hipotesis secara parsial (Uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.540	3.982	2.399

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 6 terlihat nilai R sebesar 0,752 atau 75,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara variabel Komitmen Organisasi (X₁), dan Budaya Organisasi (X₂), terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai R hampir mendekati 1. Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,566 atau 56,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel Komitmen Organisasi (X₁), dan Budaya Organisasi (X₂), sebesar 56,6 % sedangkan sisanya 43,4 % dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak penelitian yang secara empiris mendukung hasil penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kosasih (2014), Rimpulaeng dan Sepang (2014), Poerwaningrum dan Sudirjo (2016). Yang hasil penelitiannya adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam hal ini Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, hal ini dikarenakan pegawai BKD – PSDA masing kurang dalam berkomitmen, seperti kurangnya perasaan keterbebanan pegawai mengenai organisasi yang mempekerjakannya, sehingga berdampak seperti komitmen waktu, sering datang terlambat, pulang sebelum jam pulang kerja, kurangnya rasa “memiliki” pegawai terhadap organisasinya, sehingga pegawai bekerja tidak bertanggung jawab dan lalai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Faktor lain yang membuat hasil penelitian komitmen

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai., yaitu seperti karakteristik responden khususnya masa kerja responden

Semakin lama pegawai bekerja ia akan semakin berkomitmen untuk bekerja dan berdampak pada kinerja dibanding yang belum lama bekerja. Bahkan ada pegawai yang merasa masalah kantor bukan masalahnya pribadi, adanya pegawai bekerja di BKD – PSDA bukan karena keinginannya tapi merupakan kebutuhan, adanya pegawai yang merasa tidak terlalu terikat secara emosional dengan kantornya, bahkan ada pegawai yang tidak merasakan rasa “memiliki” yang kuat terhadap kantornya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam hal ini pegawai BKD – PSDA, hal ini perlu menjadi perhatian bagi pihak BKD – PSDA karena memang pada dasarnya pegawai bekerja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang sudah ada dan diyakini oleh semua anggota organisasi, diterapkan dan dijadikan acuan untuk berperilaku dalam organisasi, organisasi juga mendukung dalam pengembangan SDM pegawai, pegawai juga berani berinovasi dan mengambil resiko dalam bekerja, pegawai memperhatikan terhadap hal yang detail seperti pegawai juga bekerja dengan hati – hati dan akurat. Bahkan pegawai juga mendapatkan penghargaan atau apresiasi, pegawai bebas berekspresi dalam bekerja, pegawai di BKD – PSDA juga memiliki dorongan yang kuat untuk menghadapi tantangan bekerja guna mencapai tujuan organisasi, dan juga pegawai didorong untuk bekerja keras, dan didorong untuk sangat mementingkan produktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara.
2. Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara.

Saran

1. Hasil penelitian di harapkan dapat memberi masukan kepada Instansi terkait yaitu Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Kabupaten Halmahera Utara dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya dengan menunjang faktor-faktor seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi yang baik dan berkelanjutan sesuai kontribusi yang di berikan masing-masing pegawai terhadap instansi.
2. Bagi penelitian selanjutnya di harapkan agar menambah faktor-faktor penunjang yang lain dalam menyumbangkan kinerja pegawai agar hasil penelitian lebih dapat di generalisasi.
3. Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Cook, J. and Wall, T., 1980. *New York Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Nonfulfillment. Journal of Occupational Psychology.* 53, 39-52.
<http://jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Survey/articles/psyclimate/noted/org%20comm%20scale.pdf>. Diakses 3 Mei 2018.
- Darsana, M. 2013. *The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior in BPR Gianyar Bali. The International Journal of Management.* Vol. 2 Issue 4, Pp. 35 – 42, October 2013.
<http://www.theijm.com/wp-content/uploads/2017/01/1.450.pdf>. Diakses 8 Februari 2018.
- Gaol, Chr. J. L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis.* Cetakan ke – 1. PT Grasindo Anggota Ikapi, Jakarta.

- Hofstede, G. 1984. *Culture's Consequences International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications, London.
- Khunsoonthornkit, A., Panjakajornsak, V. 2018. *Structural Equation Model to Assess The Impact of Learning Organization and Commitment on The Performance of Research Organizations*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 1 – 6.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S245231511830393X>. Diakses 5 Agustus 2018.
- Kosasih, N. 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol.2 No.3 Juli – September 2014. <https://online-journal.unja.ac.id/index.php/jmbp/article/view/2483>. Diakses 3 Mei 2018.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2007. *Organizational Behavior(ed)*. McGraw-Hill Irwin, N.Y.
- Pasaribu, F. 2014. *The Effect of Organizational Culture On Career Planning And Its Impact To Work Motivation And Employee Performance*. *International Journal of Management Sciences and Business Research*. Vol-3 Issue 12. <https://papers.ssrn.com>. Diakses 3 Mei 2018.
- Poerwaningrum, H. E., Sudirjo, F. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj. Isriati Baiturrahman I Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol.5 No.1, 2016. <https://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/295>. Diakses 3 Mei 2018.
- Rapar, G., dan Mintardjo, C. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.3 September 2016, Hal.659-570.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14333/13903>. Diakses 5 Februari 2018.
- Rimpulaeng, K., dan Sepang, J. L. 2014. Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 137-148.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5354/4865>. Diakses 5 Februari 2018.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, E. 2012. *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Gava Media, Yogyakarta.