

¹Corresponding author

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Nuku
Jl. Sultan Mansur
Tidore, Indonesia, 97813
E-mail: fadlidahlano1@gmail.com

²Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi
Universitas Nuku
Jl. Sultan Mansur
Tidore, Indonesia, 97813

Article info:

Received 10 November 2020
Accepted 12 November 2020
Available online 12 November 2020

Keywords: organizational commitment;
organizational culture; performance
JEL Classification: M12, M14, H11, H83
DOI: <http://doi.org/10.32400/iaj.31212>



This work is licensed
under a [Creative Commons
Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan

Fadli Dahlan¹
Farid Madjodjo²

Abstract

The implementation of local government performance accountability is an accountability that begins from the planning, preparation, and implementation of the government's duties and functions in realizing the vision, mission, and objectives that have been set so that they can be accounted for to the public. This study aims to analyze and understand the influence of organizational commitment and organizational culture on the performance of Regional Instrument Work Unit of Local Government (or called OPD) of the City of Tidore Islands. This study will explain the relationship between several variables through hypothesis testing or explanatory research. The population for this study is 32 OPD which gives 160 respondents as the sample after applies the probability sampling. The result of multiple linear regressions shows that the organizational commitment has positive and significant effect on the OPD's performance which means that with organizational commitment then the employees of OPD are able to give positive contributions to the OPD's performance. This study also finds that the organizational culture has positive and significant effect on the OPD's performance which means that the organizational culture has the ability to improve the OPD's performance.

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota maka Pemerintah Daerah dituntut untuk lebih memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menerapkan asas-asas pelayanan publik yang didalamnya meliputi: transparansi, akuntabilitas, partisipatif, kesamaan hak, keseimbangan hak, dan kewajiban. Salah satu implementasi dari akuntabilitas kinerja pemerintah, maka dilaksanakan kewajiban pertanggungjawaban yang dimulai dari proses perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan atas tugas dan

fungsi pemerintah dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Pemerintah Kota Tidore Kepulauan sebagai salah satu organisasi birokrasi yang disebut Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dituntut untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya visi dan misi pemerintah daerah sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Urgensi dari tuntutan peningkatan kinerja ini dimaksudkan agar implementasi tugas pokok dan fungsi setiap OPD dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan pembangunan dan pelayanan serta peningkatan kesejahteraan masyarakat Kota Tidore Kepulauan. Pemerintah Kota Tidore Kepulauan yang dipimpin oleh Walikota dibantu oleh Wakil Walikota memiliki 32 OPD. Terdapat

beberapa fenomena pada seluruh OPD yang ada apabila ditinjau dari perspektif pengendalian kinerja yang dapat berupa faktor hambatan maupun faktor penunjang dari kinerja kelembagaan tersebut. Hal ini terjadi karena setiap organisasi memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerjanya, baik dalam konteks kelembagaan maupun hal yang bersifat spesifik pada suatu pekerjaan atau kinerja individu. Beberapa faktor penting yang diduga dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Beberapa bukti empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Wirnipin et al., 2015) atau tidak signifikan mempengaruhi kinerja organisasi (Mufarrohah et al., 2013). Selain itu, bukti empiris juga menunjukkan bahwa budaya organisasi ikut berperan penting dalam menentukan kinerja organisasi (Adi et al., 2017) walaupun Syahrir et al. (2019) menemukan bahwa budaya organisasi belum cukup memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja organisasi. Berdasarkan bukti-bukti empiris yang ada maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi dan budaya organisasi atas kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan.

Tinjauan pustaka

Komitmen organisasi

Luthans (2011:147) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Setyorini et al. (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Griffin dan Moorhead (2014:74) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan

sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Robbins dan Judge (2017:78) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi

Setyorini et al. (2012) dan Robbins dan Judge (2017:527) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian sistem yang dianut anggota organisasi dan merupakan faktor pembeda dari organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Robbins dan Judge (2017:527) mengidentifikasi 7 (tujuh) karakteristik utama dalam inti budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan pengambilan risiko; (2) perhatian rincian; (3) berorientasi dampak; (4) berorientasi seluruh anggota organisasi; (5) berorientasi tim kerja; (6) agresif dan persaingan; dan (7) stabilitas. Griffin dan Moorhead (2014:497) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai yang membantu karyawan organisasi untuk memahami tindakan-tindakan apa yang diperlukan dan yang tidak diperlukan. Simbolon dan Anisah (2013) mengatakan bahwa budaya sebagai nilai-nilai atau kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh anggota organisasinya sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Perbedaan ini menyebabkan berbeda ketika menghadapi masalah yang sama. Disamping itu perbedaan sistem makna ini dapat menyebabkan perbedaan perilaku para anggota organisasi dan perilaku organisasi itu sendiri. Akar perbedaan ini bersumber pada asumsi-asumsi dasar yang meliputi keyakinan, nilai-nilai, filosofi atau ideologi organisasi yang digunakan dalam memecahkan persoalan organisasi. Putra (2015) mengatakan bahwa

budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, sedangkan Muis et al. (2018) menemukan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Dessler (2020:117) menjelaskan bahwa kinerja merupakan standar yang berisi serangkaian tujuan yang diharapkan organisasi dapat dicapai melalui karyawannya berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang diberikan.

Pengembangan hipotesis

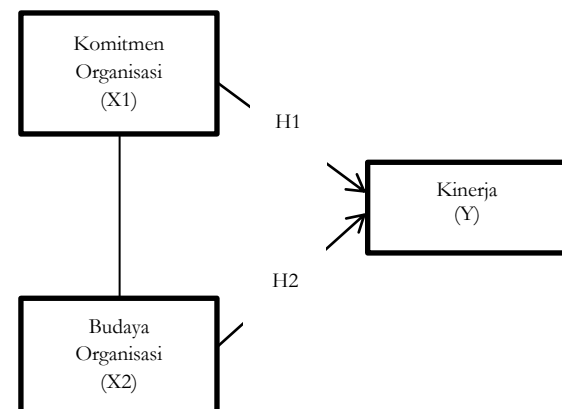
Hubungan komitmen organisasi dan kinerja. Wirnipin et al. (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi signifikan mempengaruhi kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. Adi et al. (2017) juga menemukan bahwa komitmen organisasi signifikan mempengaruhi kinerja organisasi Pemerintah Kabupaten Gianyar. Anugerah (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi signifikan mempengaruhi kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru. Secara konsisten, Mukhlisin et al. (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berperan signifikan atas kinerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya Kabupaten Bojonegoro. Sebaliknya, Mufarrohah et al. (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Bangkalan.

H1: Komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi

Hubungan budaya organisasi dan kinerja. Mufarrohah et al. (2013) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pemerintahan Bangkalan. Secara konsisten, Wirnipin et al. (2015) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting atas kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. Kasus yang sama ditemukan oleh Adi et al. (2017) di Pemerintah Kabupaten Gianyar, Byarwati (2017) di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, Anugerah (2019) di Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru, dan Mukhlisin et al. (2020) di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya Kabupaten Bojonegoro. Sebaliknya, Syahrir et al. (2019) menemukan bahwa budaya organisasi tidak signifikan mempengaruhi kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bombana.

H2: Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi

Berdasarkan pengembangan hipotesis, maka Gambar 1 menyajikan kerangka pemikiran penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka pikir

Metode penelitian

Sumber data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menjelaskan hipotesis penelitian. Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel independen yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi, dengan variabel dependen yaitu kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Sumber data dari

penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yaitu Pegawai OPD Kota Tidore Kepulauan sebagai sampel, sedangkan data sekunder diperoleh melalui sumber informasi yang telah dipublikasikan baik dalam bentuk jurnal ilmiah, majalah, dan literatur lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Data sekunder dimaksudkan agar dapat memberikan ilustrasi umum dan dapat mendukung hasil penelitian.

Sampel dan teknik pengambilan sampel

Penelitian ini dilakukan pada 32 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Tidore Kepulauan, dimana masing-masing OPD diambil 5 (lima) responden sebagai sampel penelitian. Jumlah keseluruhan data sebagai sampel adalah sebanyak 160 responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan kata lain, cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi.

Definisi operasional variabel

Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh individu tertentu berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penelitian ini mengukur variabel kinerja dengan menggunakan skala Likert 1-5. Komitmen organisasi (X1) adalah keadaan psikologis yang memiliki dua indikator yaitu komitmen dan organisasi, dimana komitmen adalah perjanjian kerja sedangkan organisasi adalah sekumpulan orang yang berada dalam suatu wadah. Indikator komitmen organisasi dapat diukur dari tiga hal: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Penelitian ini mengukur variabel komitmen organisasi dengan menggunakan skala Likert 1-5. Budaya organisasi (X2) adalah suatu sistem yang berupa perilaku, sikap, nilai, bahasa, tradisi yang ditetapkan pada suatu organisasi kepada anggota organisasi sebagai

kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain. Budaya organisasi dapat diukur berdasarkan indikator penelitian yaitu: manifestasi fisik, komunikasi verbal dan manifestasi perilaku. Penelitian ini mengukur variabel budaya organisasi dengan skala Likert 1-5.

Metode analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk pengujian hipotesis. Analisis regresi berganda adalah alat analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Penelitian ini menggunakan model persamaan berikut.

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \epsilon$$

Y adalah kinerja OPD, X1 adalah komitmen organisasi, X2 adalah budaya organisasi, α adalah konstanta, dan β adalah koefisien regresi. Agar uji regresi dapat memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), maka penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis untuk mendukung hasil uji regresi, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji regresi berganda dalam penelitian ini akan terdiri dari uji parsial (uji t) yaitu pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji simultan (uji F) yaitu pengujian atas kelayakan model regresi.

Uji validitas. Penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson pada taraf signifikansi 0,05 dalam menguji validitas data penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel atau hasil korelasi dari semua variabel positif, dan sebaliknya jika r hitung \leq r tabel atau hasil korelasi semua variabel negatif maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dalam menguji keterandalan data penelitian, dimana suatu kuesioner disebut andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji asumsi klasik. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji

heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. **Uji normalitas.** Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai *residual* yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak, model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*.
2. **Uji multikolinearitas.** Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana model regresi memiliki korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel (korelasi 1 atau mendekati 1). Sesuai dengan Priyanto (2012:153), maka penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.
3. **Uji heteroskedastisitas.** Uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi.
4. **Uji autokorelasi.** Uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi atau hubungan pada kesalahan terganggu pada periode t atau kesalahan pada t satu sebelumnya. Penelitian ini menggunakan uji autokorelasi berdasarkan nilai Durbin-Watson (DW).

Hasil penelitian dan pembahasan

Hasil penelitian

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas item kinerja (Y), komitmen organisasi (X1), dan budaya organisasi (X2). Uji validitas item dapat terlihat pada koefisien korelasi antara tiap item dengan skor total dan kemudian dibandingkan dengan r-tabel dari

Pearson Product Moment pada tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.1543 dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Item	Korelasi Item -Total	r-tabel	Ket
Kinerja OPD (Y)	1	0,629	0.1543	Valid
	2	0,693	0.1543	Valid
	3	0,770	0.1543	Valid
	4	0,807	0.1543	Valid
	5	0,781	0.1543	Valid
	6	0,803	0.1543	Valid
	7	0,836	0.1543	Valid
	8	0,654	0.1543	Valid
	9	0,888	0.1543	Valid
	10	0,732	0.1543	Valid
Komitmen Organisasi (X1)	1	0,552	0.1543	Valid
	2	0,547	0.1543	Valid
	3	0,645	0.1543	Valid
	4	0,665	0.1543	Valid
	5	0,712	0.1543	Valid
	6	0,699	0.1543	Valid
	7	0,553	0.1543	Valid
	8	0,694	0.1543	Valid
	9	0,586	0.1543	Valid
	10	0,675	0.1543	Valid
Budaya Organisasi (X2)	1	0,726	0.1543	Valid
	2	0,785	0.1543	Valid
	3	0,796	0.1543	Valid
	4	0,776	0.1543	Valid
	5	0,706	0.1543	Valid
	6	0,830	0.1543	Valid
	7	0,747	0.1543	Valid
	8	0,710	0.1543	Valid
	9	0,649	0.1543	Valid
	10	0,615	0.1543	Valid

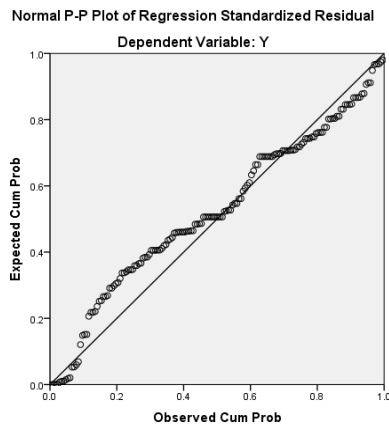
Tabel 2 menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* secara berurutan sebesar 0,813, 0,903, dan 0,918 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi pernyataan adalah reliabel atau berada pada kategori baik.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Koef.	Batas	Ket.
Komitmen Organisasi (X1)	0,813	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,903	0,6	Reliabel
Kinerja OPD (Y)	0,918	0,6	Reliabel

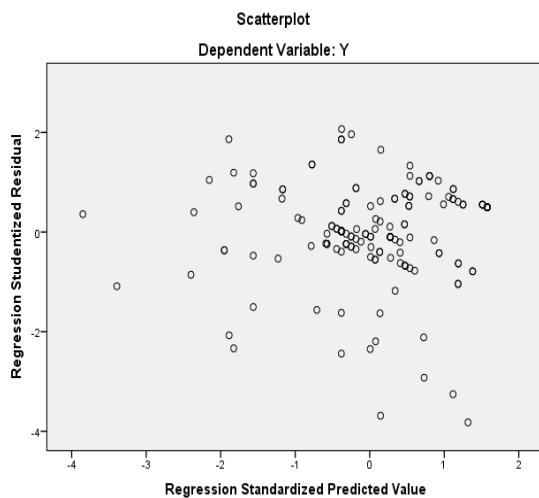
Gambar 1 menunjukkan bahwa bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat

disimpulkan bahwa nilai *residual* tersebut telah normal.



Gambar 1. Uji normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah dalam multikolinearitas antar variabel independen pada penelitian ini. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW-hitung) adalah sebesar 0,859 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas dan uji autokorelasi

Variabel	VIF	Durbin-Watson
Komitmen Organisasi (X1)	1.354	0.859
Budaya Organisasi (X2)	1.354	

Variabel dependen: Kinerja (Y)

Tabel 4 menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) memiliki nilai t sebesar 2,370 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga H1 dapat diterima dalam arti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki nilai t sebesar 7,200 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga H2 dapat diterima dalam arti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 50.716 dan signifikan pada tingkat 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini adalah layak (fit) dan dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan.

Tabel 4. Hasil uji regresi

Variabel	Unstand. Coeff.		Stand. Coeff. Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	9.256	3.945		2.346	0.020
X1	0.252	0.106	0.172	2.370	0.000
X2	0.515	0.071	0.521	7.200	0.000

F-test 50.716

R 0.626

R Square 0.392

Adjusted R Square 0.385

Dependent Variable: Y

Pembahasan

Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan secara parsial. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi menjadi indikator penting dalam meningkatkan kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan sehingga komitmen organisasi

memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pada lingkup OPD Kota Tidore maka semakin baik pulah hasil kerjanya. Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung hasil penelitian dari Wirnipin et al. (2015) pada kasus Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng, Adi et al. (2017) di Pemerintah Kabupaten Gianyar, Anugerah (2019) pada kasus Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru, dan Mukhlisin et al. (2020) pada kasus Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya Kabupaten Bojonegoro. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan Mufarrohah et al. (2013) pada kasus Pemerintah Kabupaten Bangkalan.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi adalah suatu ciri khas yang dibangun oleh suatu organisasi dengan tujuan membentuk pola laku, pola pikir serta karakteristik masing-masing organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Mufarrohah et al. (2013) di Pemerintah Kabupaten Bangkalan, Wirnipin et al. (2015) pada kasus Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng, Adi et al. (2017) di Pemerintah Kabupaten Gianyar, Byarwati (2017) di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, Anugerah (2019) di Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru, dan Mukhlisin et al. (2020) di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya Kabupaten Bojonegoro. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Syahrir et al. (2019) di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bombana.

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Komitmen organisasi dan budaya organisasi positif secara parsial

mempengaruhi kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki peranan yang cukup penting khususnya dalam kasus kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dari seluruh komponen organisasi OPD Kota Tidore Kepulauan merupakan kunci keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai-nilai yang dianut oleh seluruh komponen organisasi OPD Kota Tidore Kepulauan adalah dasar aturan berperilaku dalam menunjang kinerja organisasi.

Saran

Pemerintah Kota Tidore Kepulauan perlu mengoptimalkan pembinaan terhadap seluruh pegawai yang berada di masing-masing OPD demi meningkatkan komitmen organisasi dan budaya organisasi. Pemerintah Kota Tidore Kepulauan perlu mengoptimalkan budaya kerja terhadap seluruh pegawai yang berada di masing-masing OPD demi meningkatkan kinerja organisasi Pemerintah Kota Tidore Kepulauan.

Daftar pustaka

- Adi, I. W. A., Suardikha, I. M. S., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan pengguna SIMDA pada kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2587-2616.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/31696>
- Anugerah, R. P. (2019). Pengaruh good governance, desentralisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru). *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 179-188.
<https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JP/EB/article/view/7862>
- Byarwati, A. (2017). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Studi empiris pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk). *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 2(1), 86-109.
<http://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/jeba/article/view/383>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*, 16th Edition. New York: Pearson Education, Inc.

- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: Managing people and organizations*, 11th Edition. United States: Cengage Learning
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mufarrohah, Sutrisno, Purnomosidhi, B. (2013). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi terhadap kinerja pemerintahan daerah (Studi empiris pada Kabupaten Bangkalan). *InFestasi*, 9(2), 123-136. <https://journal.trunojoyo.ac.id/infestasi/article/view/564>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25. <https://sticalwashliyabsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7>
- Mukhlisin, Utari, W., & Mardi, N. (2020). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen organisasi, perubahan organisasi dan budaya organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Ciptakarya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 595-606. <http://www.e-journalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/375>
- Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
- Priyanto, D. (2012). *Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*, 17th Edition. United States: Pearson Education, Inc.
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, 2(1), 32-47. http://journal.bakrie.ac.id/index.php/journal_MRA/article/view/46
- Simbolon, R., & Anisah, H. U. (2013). Pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(1), 27-42. <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/59>
- Syahrir, M., Hasbuddin, & Hadisantoso, E. (2019). Pengaruh budaya organisasi, sistem pengendalian intern, dan sistem keuangan daerah akuntansi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Bombana. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan*, 4(2), 20-37. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP/article/view/11009>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Wirnipin, K. S., Adiputra, I. M. P., & Yuniarta, G. A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha*, 3(1), 1-12. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/5235>