

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI  
BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND  
WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF  
BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO*

Oleh:

**Glorya Adelina Siwi<sup>1</sup>**

**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**

**Irvan Trang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[glorya.siwi@yahoo.com](mailto:glorya.siwi@yahoo.com)

<sup>2</sup>[tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)

<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak:** Komitmen organisasi berperan penting untuk setiap organisasi, khususnya untuk kantor pelayanan pemerintah. Budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor penting yang menentukan komitmen organisasi dari karyawan sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Pihak manajemen dari Badan Pendapatan Daerah Kota Manado harus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja di badan milik pemerintah ini dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasional karyawannya.

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, komunikasi organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasional*

**Abstract:** *Organizational commitment plays important roles for every organization, especially for governmental service office. Organizational culture, organizational communication and work motivation are several important factors that determine organizational commitment from employees in the organization. This research aims to figure out the influence of organizational culture, organizational communication and work motivation to organizational commitment of Badan Pendapatan Daerah Kota Manado employees. Data analysis uses multiple linear regression analysis method. This research result has proved that organizational culture, organizational communication and work motivation positively, significantly and partially influence organizational commitment of Badan Pendapatan Daerah Kota Manado Employees. Its management must maintain and boost organizational culture, organizational communication and work motivation in this stated-owned institution and concern other factors that impact organizational commitment level of its employees.*

**Keywords:** *organizational culture, organizational communication, work motivation, organizational commitment*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap organisasi dari pegawai harus mempunyai komitmen yang tinggi agar pekerjaan boleh berjalan dengan baik dan dipengaruhi oleh budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Budaya organisasi yang mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai penting untuk menjamin komitmen organisasi yang tinggi tetap terjaga. Budaya organisasi untuk memajukan pelayanan umum berdampak untuk komitmen dari pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Komunikasi di antara pegawai di suatu organisasi yang baik mendasari suatu komitmen untuk memajukan organisasi tersebut. Komunikasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado berpengaruh terhadap komitmen pemberian pelayanan umum. Motivasi kerja terbaik dari pegawai merupakan penyebab komitmen organisasi yang tinggi tetap ada. Motivasi kerja yang tinggi dari pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado terwujud dalam komitmen untuk pelayanan optimal. Penelitian ini membahas dampak penting ketiga aspek ini terhadap komitmen organisasi para pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
2. Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
3. Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Mangkunegara, (2005:113), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal.

### Nilai Budaya

Tahir (2014: 109) menjabarkan bahwa nilai ialah sesuatu yang paling penting, di prioritaskan, dan di perjuangkan untuk di realisasikan. Nilai budaya adalah nilai yang di budayakan, artinya nilai yang di gunakan oleh suatu organisasi dalam jangka relatif lama sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasi dalam berperilaku masalah. Termasuk nilai yang di budayakan ialah keyakinan dan ideologi.

### Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Wirawan (2010:129) mengemukakan indikator-indikator budaya organisasi yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan sejarah organisasi.

### Komunikasi Organisasi

Herispon (2018: 65) mencatat bahwa komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas.

### Indikator-Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Suranto A. W (2010: 105), indikator komunikasi organisasi, yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

### Motivasi Kerja

Sarinah dan Mardalena (2017: 77) mencatat motivasi adalah suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku. Motivasi adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku,

guna memenuhi kebutuhan. Ada tiga komponen utama yang terkandung dalam kata motivasi yaitu kebutuhan, dorongan, tujuan.

### **Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2008: 148), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

### **Komitmen Organisasi**

Wijaya dan Rifa'i (2016: 167) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen organisasi dibedakan dalam 3 bentuk, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen adalah keterikatan seseorang yang merupakan sikap positif yang kuat terhadap organisasi.

### **Indikator-Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2008), komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan Antar Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian Syahrudin (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Adanya pengaruh positif dan signifikan berarti semakin baik budaya organisasi di perusahaan jasa Kota Samarinda maka akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda.

H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

#### **Hubungan Antar Komunikasi Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

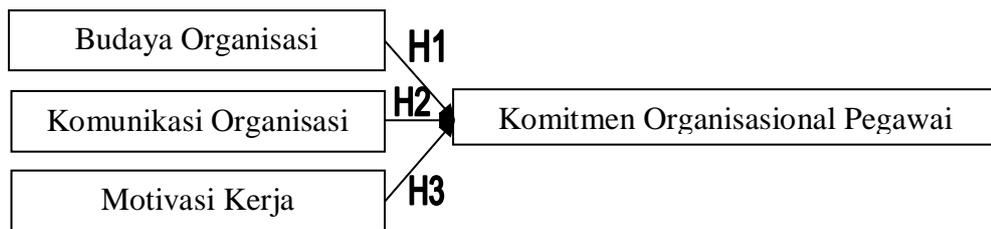
Hasil uji parsial dari penelitian Kasim, I G A Dewi Adnyani dan I Gst Salit Ketut Netra (2017) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan di dalam organisasional antar perseorangan, baik secara dialog yang saling berhadapan dan bertatap muka maupun melalui media yang dapat merubah perilaku atas dasar saling adanya pemahaman di antara kedua belah pihak. Hal ini berarti variabel komunikasi interpersonal memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional.

H<sub>2</sub>: Komunikasi Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

#### **Hubungan Antar Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Yulan dan Bernarto (2017) menyatakan tentang adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Koefisien jalur motivasi kerja terhadap komitmen organisasi bernilai positif dalam penelitian mereka. Hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi didukung di dalam penelitian tersebut. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan.

H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian  
Sumber: Data Hasil Proses

## METODOLOGI PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini, hubungan asosiatif yang diteliti adalah hubungan antara Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang dianalisa dalam penelitian ini adalah para karyawan dari Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. 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, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini, sampel penelitian ini berjumlah 75 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Untuk mendapatkan sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah *probability sampling*. Berdasarkan Sugiyono (2013: 92), *Probability sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap anggota atau unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Menurut Nasution (2012: 106 - 128), dalam usaha mendapatkan data sebagai bahan untuk keperluan analisis data dan pembahasan, telah digunakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan pada organisasi/objek yang bersangkutan, dengan teknik: Interview, Observasi dan Daftar Pertanyaan/Angket.

### Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Menurut Indriantoro (2002), sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu: 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner; dan 2) Data Sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan (berupa dokumen, catatan, laporan-laporan) dan hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi.

### Skala Instrumen Penelitian

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran variable dengan Skala Likert sebagai berikut: Sangat tidak setuju (skor 1), Tidak setuju (skor 2), Ragu-ragu (skor 3), Setuju (skor 4) dan Sangat Setuju (skor 5).

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### Validitas Instrumen Penelitian

Menurut Friedenberg (1995) biasanya dalam pengembangan dan penyusunan skala-skala, digunakan harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,3. Dengan demikian semua item yang memiliki korelasi kurang dari 0,30 dapat disisihkan dan item-item yang akan dimasukkan dalam alat test adalah item-item yang

memiliki korelasi di atas 0.30 dengan pengertian semakin tinggi korelasi itu mendekati angka 1 maka semakin baik pula konsistensinya (validitasnya).

### Realibilitas Instrumen Penelitian

Menurut Nunnally dalam Ghosali (2002), pengujian statistik crobach'alpha, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. nilai alpha cronbach dan masing-masing variabel, menurut Ronny Kountur (2003) tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0,60. Test yang reliabilitasnya di bawah 0,60 dianggap tidak reliabel.

### Teknik Analisis Data

#### Asumsi Klasik

Sebelum penggunaan analisis regresi linear berganda ini, harus dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik meliputi:

#### Asumsi klasik heteroskedastisitas

Tabel 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.210	.327		.642	.523
1 X <sub>1</sub>	.382	.156	.336	2.445	<b>.017</b>
X <sub>2</sub>	.199	.095	.192	2.096	<b>.040</b>
X <sub>3</sub>	.361	.145	.350	2.487	<b>.015</b>

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas, dikarenakan nilai Sig. probabilitas semua variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> < nilai alpha (0,05), sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

#### Asumsi klasik multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

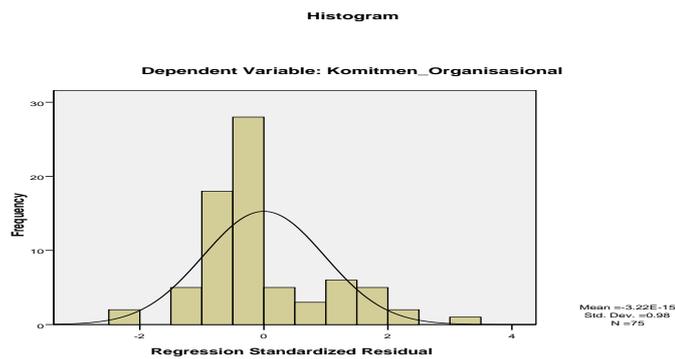
Model	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)			
1 X <sub>1</sub>	.336	.279	3.589
X <sub>2</sub>	.192	.625	1.600
X <sub>3</sub>	.350	.265	3.771

Sumber: Hasil olahan data, 2019.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

#### Uji normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (histogram dan P-Plot), hasilnya sebagai berikut:



*Gambar 1. Histogram Regression  
Sumber: Data Olahan 2019*

Melihat kurva normal pada histogram pada Gambar 1, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

### Analisa Regresi Berganda

Regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Gujarati (2003) dalam Ghozali (2005)).

Formula yang digunakan adalah.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado
- X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> = Komunikasi Organisasi
- X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi untuk Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja
- $\epsilon$  = Error Term

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t.

Uji t yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri. Cara untuk melakukan uji t ada dua yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 0,05.

#### Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model menjadi prediktor yang baik terhadap variabel dependen. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka variabel-variabel independen tersebut menjadi prediktor yang baik terhadap variabel dependen.

### Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Kuncoro (2011: 108), koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = (TSS - SSE) / TSS = SSR / TSS$$

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation terendah untuk  $X_1$  pada  $X_{1.6}$  sebesar 0,489; untuk  $X_2$  pada  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $X_{2.6}$  dan  $X_{2.9}$  sebesar 0,379; untuk  $X_3$  pada  $X_{3.6}$  dan  $X_{3.9}$  sebesar 0,488; dan Y pada  $Y_{1.1}$  dan  $Y_{1.4}$  sebesar 0,512. Hal ini berarti semua item variabel di atas 0,30, sehingga dinyatakan valid.

Hasil Reliability Statistics menunjukkan bahwa nilai Koefisien Cronbach Alpha masing-masing variabel  $X_1 = 0,847$ ,  $X_2 = 0,911$ ,  $X_3 = 0,838$ , dan  $Y = 0,858$  berada di atas nilai minimal  $r$  test = 0,600, dengan demikian disimpulkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel.

### Hasil Analisa Regresi Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.906	3	8.635	39.694	.000 <sup>a</sup>
	Residual	15.446	71	.218		
	Total	41.352	74			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Komunikasi\_Organisasi, Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasional

Sumber: Hasil olahan data 2019

Hasil Perhitungan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 39,694 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria fit (cocok).

### Tabel 4. Hasil Regresi Berganda dan Uji t

#### Hasil Perhitungan Koefisien Regresi dan Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.210	.327		.642	.523
	Budaya_Organisasi	.382	.156	.336	2.445	.017
	Komunikasi_Organisasi	.199	.095	.192	2.096	.040
	Motivasi_Kerja	.361	.145	.350	2.487	.015

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasional

Sumber: Hasil olahan data 2019

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,210 + 0,382 X_1 + 0,199 X_2 + 0,361 X_3 + e$$

dan dapat dinformasikan bahwa :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 2,445 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66543 dengan tingkat signifikan  $0,017 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado (Y).
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) sebesar 2,096 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66543 dengan tingkat signifikan  $0,040 < 0,05$  hingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado (Y).

3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,487 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66543 dengan tingkat signifikan  $0,015 < 0,05$  hingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado (Y).

**Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.626	.611	.46642

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Komunikasi\_Organisasi, Budaya\_Organisasi

Sumber: Hasil olahan data 2019

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,873 pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ), terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado (Y), mempunyai hubungan yang positif yaitu sebesar 79,2%.

Hasil Koefisien Determinasi atau R square ( $r^2$ ) pada Tabel 5 adalah 0,626 yang menunjukkan 62,6% variasi Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

**Pembahasan**

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Anas Ma'rif (2016) dalam penelitian pada karyawan Waroeng Spesial Sambal menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Ayal, dkk (2019) dalam penelitian pada Pegawai Kantor Kecamatan Sonder menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Alvi, dkk (2014) yang dilakukan pada karyawan di sektor kimia Karachi menemukan bahwa budaya organisasi mendukung dan budaya inovatif berdampak signifikan positif pada komitmen organisasi.

**Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Sitorus (2015) dalam penelitian pada karyawan perusahaan yang melanjutkan studi di Politeknik Negeri Batam jurusan Manajemen Bisnis tahun 2012 sampai tahun 2014 menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Marchalina, dkk (2017) yang dilakukan pada karyawan perusahaan-perusahaan besar di Malaysia menemukan bahwa komunikasi internal berdampak signifikan positif pada komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Dwi Putra (2017) dalam penelitian pada karyawan PT Vale Indonesia Tbk menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Muraga, dkk (2019) dalam penelitian pada pegawai Bank SULUTGo Cabang Utama Manado menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Alve (2017) yang dilakukan pada karyawan agensi tidak tetap di Finlandia menemukan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan positif pada komitmen organisasional.

## PENUTUP

### Kesimpulan-kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.

### Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Kepala kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Manado harus mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja di badan milik pemerintah ini.
2. Pihak manajemen dari Badan Pendapatan Daerah Kota Manado harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. K. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Sarimurni Jaya Wonoayu. *Skripsi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiSnc2Exe3gAhXt8XMBHW-qB6MQFjAAegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fprints.umsida.ac.id%2F2142%2F1%2FSKRIPSI%2520LENGKAP%2520-%2520142010200109.pdf&usg=AOvVaw1xNBirQEH\\_f9afBcRiRij](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiSnc2Exe3gAhXt8XMBHW-qB6MQFjAAegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fprints.umsida.ac.id%2F2142%2F1%2FSKRIPSI%2520LENGKAP%2520-%2520142010200109.pdf&usg=AOvVaw1xNBirQEH_f9afBcRiRij), diakses hari senin, tanggal 11 Februari 2019.
- Alve, H. 2017. *Motivation and Commitment of Temporary Agency Workers*. Thesis. Bachelor's Program in International Business, Mikkeli Campus, School of Business, Aalto University. [https://aaltooc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/26029/bachelor\\_Alve\\_Hanna\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://aaltooc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/26029/bachelor_Alve_Hanna_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y), diakses hari jumat, tanggal 24 Januari 2020.
- Alvi, H. A., M. Hanif, M. S. Adil dan J. Vveinhardt. 2014. *Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction*. *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.27, 2014, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). [https://www.researchgate.net/publication/266208368\\_Impact\\_of\\_Organizational\\_Culture\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_and\\_Job\\_Satisfaction/download](https://www.researchgate.net/publication/266208368_Impact_of_Organizational_Culture_on_Organizational_Commitment_and_Job_Satisfaction/download), diakses hari senin, tanggal 29 April 2019, jam 9.25.00 pagi.
- Anas Ma'ruf, M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. [http://eprints.uny.ac.id/43255/1/MuhammadAnasMa%E2%80%99ruf\\_11408144066.pdf](http://eprints.uny.ac.id/43255/1/MuhammadAnasMa%E2%80%99ruf_11408144066.pdf), diakses hari minggu, tanggal 21 Oktober 2019.
- Ayal, Andre., B. Tewel dan I. Trang. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4524-4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245/24941>, diakses hari senin, tanggal 3 Januari 2020.
- Dwi Putra, Y. T. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Dan Kinerja Dalam Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT VALE INDONESIA Tbk). *Tesis*. Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar. [http://digilib.unhas.ac.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/ZjA5OTVhMDgzNzQ5MjA0NDYxZjUyN2M4Mzk2MjFjZmMzYzI0NjUyMQ==.pdf](http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ZjA5OTVhMDgzNzQ5MjA0NDYxZjUyN2M4Mzk2MjFjZmMzYzI0NjUyMQ==.pdf), diakses hari selasa, tanggal 22 Oktober 2019.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang

- Gujarati, D. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Herispon. 2018. *Buku Ajar Pengantar Manajemen (Introduction Management)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Pekanbaru:
- Kasim, L. M., I G A Dewi Adnyani dan I Gst Salit Ketut Netra. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Servant Leadership Terhadap Komitmen Organizational Karyawan SINGLE FIN BAR AND RESTAURANT Di Kabupaten Badung. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, Jambi, 27 – 28 Oktober 2017, ISBN: 1234-5678-90-12-1. [http://repository.unja.ac.id/3829/42/335\\_345\\_aimi.pdf](http://repository.unja.ac.id/3829/42/335_345_aimi.pdf), diakses hari senin, tanggal 4 November 2019.
- Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN, Yogyakarta:
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Rafika Aditama, Bandung:
- Muraga, A. Z., B. Tewel dan L. O. H. Dotulong. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada Bank SULUTGo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No. 4 Oktober 2019, Hal. 5914-5923. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26571/26193>, diakses hari senin, tanggal 3 Januari 2020.
- Nasution, S. 2012. *Metode Research*. Bumi Aksara, Jakarta:
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Deepublish, Yogyakarta:
- Sariningtyas, E. R. W., dan Sulistiyani. 2016. Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, ISSN : 2302-2752, Vol. 5 No. 1, 2016. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/325/377>, diakses hari senin, tanggal 11 Februari 2019.
- Sitorus, B. M. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Manajerial, Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam. <https://repository.polibatam.ac.id/uploads/207029-20170724020724.pdf>, diakses hari rabu, tanggal 12 Juni 2019.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta:
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Suranto, A W. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Suliyanto. 2011. “*Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*”. Edisi 1. ANDI, Yogyakarta
- Syahrudin. 2016. Dampak Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Management and Behavioral Studies*, Universitas Tarumanagara, Jakarta, 27 Oktober 2016, ISSN NO: 2541-3400, e-ISSN NO: 2541-2850. <http://cmbs.untar.ac.id/images/prosiding/2016/17%20-%20Syahrudin.pdf>, diakses hari senin, tanggal 4 November 2019.
- Tahir, A. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Ed.1, Cet. 1. Deepublish, Yogyakarta
- Tazkia, H. 2017. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Medan. *Skripsi*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri, Sumatera Utara, Medan. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjS-vbK4u7gAhVO73MBHboLD5cQFjAAegQICRAC&url=http%3A%2F%2Frepository.uinsu.ac.id%2F3431%2F1%2FHaura.pdf&usq=AOvVaw1Z\\_5HIWWf190qz38ED8eQu](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjS-vbK4u7gAhVO73MBHboLD5cQFjAAegQICRAC&url=http%3A%2F%2Frepository.uinsu.ac.id%2F3431%2F1%2FHaura.pdf&usq=AOvVaw1Z_5HIWWf190qz38ED8eQu), diakses hari kamis, tanggal 31 Januari 2019.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Humanika, Jakarta:
- Wijaya, C., dan M. Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen – Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Perdana Publishing, Medan
- Yulan dan I. Bernarto. 2017. Pengaruh *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 1, Mei 2017. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=26&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjTq52VgNTiAhWy1lkKHZE6DB44FBAWMAV6BAgBEAI&url=https%3A%2F%2Ffojs.uph.edu%2Findex.php%2FDJM%2Farticle%2Fdownload%2F410%2Fpdf&usq=AOvVaw017xyUciip4F38YATtVGV4>, diakses hari jumat, tanggal 7 Juni 2019.