

The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance at DPRD Office Of Kabupaten Seluma

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma

Puji Rahayu¹⁾; Neri Susanti²⁾; Suswati Nasution²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Accountancy, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ pujirayu1@gmail.com; ²⁾ nerrysanti@gmail.com; ²⁾ suswatinasution@unived.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [13 Agustus 2021]

Revised [27 Agustus 2021]

Accepted [18 September 2021]

KEYWORDS

Organizational
Commitment,
Organizational Culture,
Performance

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 1,501 + 0,380X_1 + 0,603X_2 + e$ hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,590. Hal ini berarti bahwa X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and organizational culture on employee performance at the Seluma Regency DPRD Office. The sample in this study amounted to 35 employees at the Seluma Regency DPRD Office who have become government officers (ASN). The data was collected using a questionnaire, while the analytical methods used were multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis show $Y = 1.501 + 0.380X_1 + 0.603X_2 + e$ this describes a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (organizational commitment) and X_2 (organizational culture) on performance (Y). It means that if the variables of organizational commitment and organizational culture increase, it will increase performance. The value of the coefficient of determination is 0.590. This means that X_1 (organizational commitment) and X_2 (organizational culture) affect performance (Y) by 59% while the remaining 41% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t test at a significance level of 0.05 explain that partially organizational commitment variables and organizational culture have a significant influence on employee performance variables at the Seluma Regency DPRD Office. The results of the F test at a significance level of 0.05 explain that organizational commitment variables and organizational culture have a significant simultaneous influence on employee performance at the DPRD office of Seluma Regency because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2014:47). Dalam hal ini, pegawai mengidentifikasikan secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Jadi, yang dimaksud dengan keterlibatan kerja itu berarti mengidentifikasikan organisasi/ perusahaan yang memperkerjakan seseorang.

Menurut Robbins (2016:77), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang, budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Kantor DPRD Kabupaten Seluma merupakan instansi pemerintah yang menerima semua aspirasi rakyat untuk disampaikan ke pemerintah. Untuk itu pentingnya dibina komitmen organisasi dan budaya organisasi yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai. Adapun fenomena yang ada di Kantor DPRD Kabupaten Seluma di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan, yang memiliki jabatan lebih tinggi dengan bawahan. Sehingga para pegawai pelaksana dan setingkatnya dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala ruangan atau pihak manajemen sebagai atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja.

Gambaran fenomena diatas mungkin hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus menerus kemungkinan akan dapat menjadi perilaku organisasi, kemungkinan juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi. Budaya organisasi harusnya terorientasi pada seluruh pegawai bukan pada individu-individu saja. Penelitian sejenis telah dilakukan oleh Ferriansyah (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada ppa darul Qur'an. Penelitian juga dilakukan oleh Burhan (2017) yang juga menemukan adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. Agung (2015) juga menemukan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pegawai.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2015:156), "bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi". Hal ini berarti pegawai yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Sedangkan Danim (2016:53), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Ivancevich et.al., (2015:44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2016:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2015:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2015:188). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas kerja
X1	= Pengembangan SDM
X2	= Semangat kerja
a	= Nilai konstanta
e	= erorr.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.501	5.900		.254	.801
Komitmen organisasi	.380	.157	.360	2.424	.021
Budaya organisasi	.603	.185	.484	3.258	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 1 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,501 + 0,380X_1 + 0,603 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1,501 mempunyai arti bahwa apabila variabel Komitmen organisasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 1,501.
2. Pengaruh Komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Komitmen organisasi) adalah sebesar 0,380, dengan asumsi apabila X_1 (Komitmen organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,380.
3. Pengaruh Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (budaya organisasi) adalah sebesar 0,603, dengan asumsi apabila X_2 (budaya organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,603.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.564	2.039

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen organisasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 2 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,590. Hal ini berarti bahwa X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 (Lampiran 5) dapat dilihat pada

Tabel 3. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.501	5.900		.254	.801
Komitmen organisasi	.380	.157	.360	2.424	.021
Budaya organisasi	.603	.185	.484	3.258	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 10 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Komitmen organisasi)

Hasil pengujian untuk variabel X_1 (komitmen organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,021 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.

2. Variabel X_2 (Budaya organisasi)

Hasil pengujian untuk variabel X_2 (budaya organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (budaya organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191.197	2	95.599	22.986	.000 ^b
Residual	133.088	32	4.159		
Total	324.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen organisasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,021 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Artinya dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menciptakan kesetiaan Pegawai terhadap Kantor DPRD Kabupaten Seluma dan tidak berkeinginan untuk pindah kerja sehingga Pegawai dapat bekerja lebih fokus dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan Pegawai, dengan adanya komitmen

yang diterapkan dalam diri masing-masing Pegawai, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini berarti bahwa kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Seluma akan meningkat ketika komitmen organisasi berada dalam posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Danim (2016:53), bahwa komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Komitmen organisasi yang ada pada Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Seluma dapat dilihat dari melakukan semua kewajiban yang diberikan kepadanya, selalu memegang teguh tugas dan tanggung jawab, selalu memberikan dukungan kepada semua kegiatan yang akan memajukan organisasi, mendukung semua keputusan yang diambil demi kemajuan instansi. Menurut Stoner (2011:487) mengemukakan, Kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Dalam mencapai keberhasilan itu terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi dan kompetensi.

Komitmen organisasi tidak terlalu terlihat jelas karena komitmen organisasi Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Seluma merupakan hal yang tertanam dari dalam diri individu untuk dapat meningkatkan kualitas pada dirinya dengan cara penerapan komitmen pada pegawai itu sendiri yang hanya dapat diukur seperti yang dilakukan dalam penelitian ini. Penulis hanya dapat melihat bentuk dari sikap dan perilaku pegawai untuk berkomitmen bagi instansi. Sehingga tidak dapat menggambarkan jelas mengenai hasil kerja secara keseluruhan.

Komitmen organisasi tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif yang dimiliki oleh anggota organisasi melainkan juga tindakan aktif yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan keberlangsungan organisasi tetap dapat dipertahankan. Jadi, keberadaan komitmen organisasi diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja dari organisasi.

Komitmen organisasi merupakan hal yang mendasari adalah mengenai tingginya loyalitas atas tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan berhubungan dengan ketepatan dalam bekerja. Kinerja yang baik akan terlaksana ketika pegawai mampu memegang komitmennya untuk bersedia melaksanakan tugas dan tanggungjawab terhadap apa yang telah ditentukan sesuai kapasitas dan kemampuan yang terdapat dari dalam diri masing-masing pegawai.

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya budaya organisasi dengan berani mengambil resiko, adanya kerjasama dalam organisasi, adanya perhatian dari organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Secara konseptual bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah karena adanya kesamaan persepsi. Persepsi ini didasarkan pada dugaan bahwa cara beradaptasi dan menyesuaikan diri individu dengan lingkungan kerjanya kan lebih baik bila nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi sesuai harapan setiap individu. Budaya selalu merupakan suatu perwujudan bersama, karena budaya setidaknya-tidaknya dirasakan sebagian orang yang hidup atau tinggal pada lingkungan social yang sama, dimana budaya dipelajari, yang membedakannya dengan orang di luar lingkungannya.

Budaya organisasi yaitu sebagai sistem nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi dan dipelajari dan diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hal itu dapat dilihat dari pendapat Schermerhorn, Hurn dan Osborn dalam Nawawi (2003:283) bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya. Kemudian Wirawan (2007:37) menyatakan budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para

anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal. Budaya organisasi juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 1,501 + 0,380X_1 + 0,603 X_2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,590. Hal ini berarti bahwa X_1 (komitmen organisasi) dan X_2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,021 kecil dari 0,05.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,003 kecil dari 0,05.
5. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

Saran

1. Disarankan kepada Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Seluma untuk lebih meningkatkan kesadaran bahwa pentingnya komitmen organisasi yang akan meningkatkan kesetiaan Pegawai terhadap organisasi seperti bangga menjadi bagian dari organisasi, sering menceritakan kepada orang lain tempat organisasi dia bekerja dan mencintai pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Disarankan kepada pegawai Kantor DPRD Kabupaten Seluma untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang dinilai sudah baik agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anton Kurnia. 2015. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Kaur. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Burhan, Arif. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. Diponegoro Journal of Social And Politic
- Danim, Sudarwan. 2016. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
- Dessler, L. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource. Jilid 2. Jakarta : Prehenlindo
- Fadel, Muhammad. 2014. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ferriansyah, Muhammad Fadli. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PPA Darul Qur'an). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Handoko, T. Hanny. 2014. Manajemen Personal dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, TB Sjafri. 2016. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Mangkunegara,. Anwar Prabu 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran. Unpad: Tesis
- Narimawati, Umi. 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Medi
- Nasution , Mulia, 2016, Manajemen Personal, Djambatan, Jakarta



- Nawawi, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal & Mulyadi. Deddy. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour) PT.Prehalindo. Jakarta.
- Stoner, James A. F. 2011. Manajemen. Prentice-Hall.
- Soekidjan, 2016. Manjaemen Sumber Daya Manusia . Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Susilawati, 2014. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bengkulu. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Sutrisno, Edy, 2016. Budaya Organisasi. Cetakan kedua.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Umar, Husein. 2015. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Zainuddin, 2015. The Journalist. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher