Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 38803-38807

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I

Juanri Lepinde Batubara [1], Syafrizal[2], Ismail Nasution[3], Faty Rahmarisa [4]
[1]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[2]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[3]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[4]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
Corresponding Author: Supriadi Email: syafrizal@fe.uisu.ac.id

Published: December, 2025

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I baik secara parsial maupun simultan. Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor tersebut. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total sampling yaitu mengambil seluruh populasi di Kantor tersebut.. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, studi kepustakaan dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ (3,753 > 1,686,), variabel Komitmen berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel,}$ (3,561 > 1,686). Secara Simultan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel,}$ (12,7721 > 3,26). Nilai R^2 (RSquare) sebesar 0.532, yang berarti bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I sebesar 53,20%, dan sisanya sebesar 46,80% lagi, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Keywords: Budaya Organisasi, Komitmen dan Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam Organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memnuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, Organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang belum maksimal akan mengakibatkan kerugian pada Organisasi. Oleh karena itu dalam rangka mencapai tujuan instansi diperlukan adanya kemauan, kemampuan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja pegawai yang dilakukan sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut berbagai cara harus ditempuh organisasi agar kinerja para pegawainyanya meningkat.

Menurut Koswara, (2006:45) Kinerja dapat dirumuskan: Sebagai kerja yang dicapai, berupa prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk kemampuan kerja guna melaksanakan kewajiban atau tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya pada waktu tertentu, berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kinerja merupakan syarat mutlak yang dijadikan acuan dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja seseorang dapat dinilai dari hasil prestasi kerja, jika kinerja seseorang rendah, maka prestasi kerjanya akan menurun, begitu pula sebaliknya, jika kinerja seseorang tinggi, maka loyalitas dan prestasi kerja akan tinggi.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah Komitmen Organisasi merupakan salah satu faktor internal dalam penilaian Kinerja pegawai dimana faktor ini berasal dari dalam pegawai tersebut. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam Organisasi tersebut.

Dalam dunia pemerintahan khususnya berkaitan dengan kepegawaian, masalah komitmen menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini sesuai pendapat Mowday dalam Sopiah (2008). Menurut Mowday dalam Sopiah (2008), komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan guna menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasional untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen keorganisasian tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab.

Selain Faktor Komitmen Organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan yaitu Budaya Organisasi. Masalah Budaya itu sendiri merupakan hal yan esensial bagi suatu Organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan/instansi. Budaya Organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Koesmono, 2018). Ketika suatu organsiasi mulai berorientasi pada pembentukan budaya organisasi, berarti pula meletakkan aspek sumber daya manusia dalam posisi strategis melalui pimpinan puncak atau manajer untuk mengamankan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan bersama terhadap organsasi. Sekaligus menjadi suatu alat vital bagi manajemen bila ingin mencapai performance yang tinggi. Pada akhirnya tercipta sikap kerja yang positif yang mendorong peningkatkan kinerja karyawan dan manajemen, diwujudkan dalam seluruh aktivitas dan kebijakan organisasi.

Budaya Organisasi dianggap penting karena merupakan kebiasaankebiasaan yang terjadi dalam hirarki Organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota Organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan Organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Dalam Organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya Organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang meras berkepentingan dalam kelompoknya

masingmasing.Perilaku individu yang berada dalam Organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi Organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga Kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Perbendaharan Negara Medan I Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini Budaya Organisasi, Komitmen, dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini penulisdirencanakan mulai dari bulan Maret 2025 s/d Mei 2025. Menurut Sugiono (2004:93) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi berganda adalah analisis regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi, Komitmen,) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.327	1.184	1.261	5.722	.000
	Budaya Organisasi	.519	.135	.516	3.753	.000
	Komitmen	.423	.122	.472	3.561	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : Y = 5,327 + 0,519 X_1 + 0,423X_2

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas. Nilai konstanta sebesar 5,327 menyatakan bahwa jika Budaya Organisasi, dan Komitmen diabaikan maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 5,327 (asumsi faktor lain konstan). Koefisien X_1 sebesar 0,519 menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 51,90 % terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I, atau setiap kenaikan 1% nilai variabel Budaya Organisasi maka akan menaikkan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 51,90 %. (asumsi faktor lain

konstan). Koefisien X_2 sebesar 0,423 menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh sebesar 42,30 % terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I, atau setiap terjadi peningkatan sebesar 1 % pada variabel Komitmen akan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 42,30. (asumsi faktor lain konstan).

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Table 2. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.327	1.184	1.261	5.722	.000
	Budaya Organisasi	.519	.135	.516	3.753	.000
	Komitmen	.423	.122	.472	3.561	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui Pengujian pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh hasil nilai t_{hitung} = 3,753 > t_{tabel} = 1,686, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Pengujian pengaruh variabel Komitmen (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh hasil nilai t_{hitung} = 3,561 > t_{tabel} = 1,686, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Table 3. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1614.382	2	416.352	12.721	.001[b]
	Residual	1350.625	36	30.278		
	Total	2964.007	38			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya_organisasi, komitmen

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 12,721. Sedangkan angka F_{tabel} dihitung dengan ketentuan yaitu taraf signifikansi 95% dan alpha 5% serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan dk = n-2 atau 38-2 = 36. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F_{tabel} = 3,26. Dengan demikian diperoleh nilai F_{hitung} = 12,721 > F_{tabel} = 3,26, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. karena F_{hitung} > F_{tabel} yang berarti bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Mrgan I.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I. Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Medan I.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. 2018, Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty , Yogyakarta.

Bangun Wilson. 2018 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung

Griffin, Moerhead. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta

Indra,Kharis. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasional dan kepuasaan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung.

Ismail, Diana Sulianti. 2018. Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Premier Consultuing Management, Agora.Vol.5.No.1.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Ke Enam. Bandung: Refika Aditama

Mathis dan Jackson, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephen P.2020.Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh.PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti, 2021, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.

Simanjuntak, Payaman J. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.

Moeheriono (2020:335), pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Revisi). Rajawali.

Wirawan. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo (2013: 17, Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT RajaGrafindo Persada. Depok.

Ganyang (2018:134), Manajemen SDM Konsep, dan Realita

Kreitner dan Kinicki (2015; 73), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan

Ndraha (Mangkunegara, 2017:114) Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung :