

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAN KEKAYAAN ACEH UPTB WILAYAH III SAMSAT BIREUEN

¹Zulfikar

¹Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Almuslim

¹Email : zulfikar_8@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen yakni berjumlah 50 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan mengisi kuisioner, kemudian data tersebut diolah secara kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel baik budaya organisasi maupun komitmen organisasional keduanya terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen. Hasil analisis secara simultan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasional.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja.*

A. PENDAHULUAN

Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh (DPKA) UPTB Wilayah III Bireuen adalah instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang perpajakan, yang merupakan sistem administrasi menunggal satu atap (SAMSAT). Dalam menjalankan tugasnya dalam hal penerbitan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK), Bukti Kepemilikan Kendaraan Bermotor (BPKB), Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (TNKB), Bea Balik

Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB) dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ), melibatkan tiga instansi yang berbeda yaitu Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Aceh, Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) dan PT.Jasa Raharja (Persero), sebagaimana dinyatakan dalam instruksi bersama menteri pertahanan dalam negeri dan menteri keuangan RI nomor ins/03/M/X/1993, nomor 29 tahun 1999 dan nomor 6/IMK. 04/1999.

Berdasarkan fenomena- fenomena dilapangan yang berhubungan dengan kinerja yang merupakan sesuatu yang menarik diperbincangkan pada Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III SAMSAT Bireuen. Dari hasil pengamatan awal dilapangan diketahui bahwa budaya organisasi terhadap konsistensi pegawai sangat kurang, dikarenakan pada saat pegawai memberikan perhatian terhadap masalah didalam organisasi, pegawai masih belum teliti dan cermat untuk menyikapi masalah tersebut, sehingga sikap yang demikian akan menggambarkan bahwa pekerjaan yang dilakukan hanya sesuka hati pegawai. Maka dari itu akan mengakibatkan masalah terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Budaya kerja yang tertanam menjadikan Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III SAMSAT Bireuen titik utama gerak organisasi sehingga diharapkan pegawai mampu menjadi loyal dan berkomitmen terhadap Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III SAMSAT Bireuen sebagai instansi milik negara sehingga masyarakat dan pemerintah tetap mempercayakan pelayanan jasa masyarakat ini. Sebagai instansi yang

bergerak dibidang pelayanan jasa agar selalu mengedepankan pegawainya untuk bisa bekerja secara professional.

Budaya organisasi yang tumbuh dalam UPTB Bireuen. semestinya dapat meningkatkan komitmen pegawainya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan, tidak dengan berkeluyuran di warkop - warkop, atau tempat pemberlanjaan dan pasar ikan, dibandingkan dengan melaksanakan tugasnya sebagai seorang pegawai. Namun bentuk komitmen yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi, Karena mereka yang lebih berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih siap melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi. Kolaborasi antara budaya organisasi dan komitmen diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap**

Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III SAMSAT Bireuen”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Jl. Banda Aceh -Medan Glumpang Payong Kecamatan Jeumpa Bireuen dengan objek penelitian adalah kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai 1 April 2017 sampai dengan selesai.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen yakni berjumlah 50 orang pegawai. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai seluruh jumlah sampel, karena kurang daripada 100 orang. Maka jumlah populasi tersebut dijadikan sebagai sampel sebagaimana dikutip dari buku Sugiono (2012, P.73), sehingga jumlah sampel keseluruhannya 50 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu: data primer dan data sekunder.

Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dalam bentuk Skala Likert, berupa pertanyaan atau pernyataan yang berupa jawabannya berbentuk skala deskriptif. Pengujian instrument menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Untuk mengukur hubungan yang terjadi antar variabel dapat dilakukan dengan metode regresi. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Intercept (konstanta)

b₁ : Koefisien regresi untuk X₁

b₂ : Koefisien regresi untuk X₂

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Komitmen Organisasional

Untuk menguji hipotesis digunakan uji parsial (Uji t), uji serempak atau simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi (R²).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila semua indikator

dalam penelitian memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) $\geq r$ tabel (0,279). Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi tersebut lebih

kecil dari 0,05, maka uji tersebut dinyatakan valid. Rekapitulasi hasil uji validitas instrumen atas indikator variabel penelitian ini disajikan pada Tabel berikut.

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,798	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,712	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,710	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,470	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,835	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,604	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,595	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,527	0,000	Valid
Komitmen Organisasional (X ₂)	X _{2.1}	0,812	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,820	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,833	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,635	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,781	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,566	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,729	0,000	Valid
	Y ₂	0,656	0,000	Valid
	Y ₃	0,682	0,000	Valid
	Y ₄	0,642	0,000	Valid
	Y ₅	0,587	0,000	Valid
	Y ₆	0,776	0,000	Valid
	Y ₇	0,676	0,000	Valid
	Y ₈	0,684	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas dari seluruh item pernyataan yang ada dalam instrumen penelitian ini baik item variabel budaya organisasi dan komitmen kerja serta item variabel kinerja pegawai memiliki koefisien korelasi $> 0,279$ dan nilai signifikan dari seluruh item

pernyataan berada di bawah $\alpha = 0,05$. Dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid. Dengan demikian instrumen pada penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan koefisien reliability *Alpha Cronbach* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS *for Windows* Ver. 20.0. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien

cronbach's alpha, dimana instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen atas indikator variabel penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,804	Reliabel
2	Komitmen Organisasional (X2)	0,833	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,829	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel X_1 (0,804), X_2 (0,833), dan Y (0,829) lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable dengan menggunakan variabel independen budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasional (X2), serta variabel dependen kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item- item pengukur variabel dari kuesioner reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Dengan demikian kuesioner yang

digunakan dapat dikatakan layak dan dipercaya sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap indikator variabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

a. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi model analisis digunakan karena model penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi multivariat. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Dari hasil uji normalitas diketahui bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa model regresi ini tidak

terjadi multikolinieritas dan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan untuk memprediksi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen

berdasarkan masukan variabel independent.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen, dianalisis menggunakan metode pengolahan data melalui persamaan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 20. Hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.934	2.241		1.756	.086
Budaya_Organisasi	.642	.092	.639	7.012	.000
Komitmen_Organisasional	.373	.106	.321	3.528	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 20, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,934 + 0,642 X_1 + 0,373 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu: hasil konstanta b_0 sebesar 3,934, dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas budaya organisasi

(X1) dan komitmen organisasional (X2), persepsi karyawan terhadap kinerjanya berada pada nilai skala 3,934 (baik). Untuk variabel b_1 sebesar 0,642, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skala pada budaya organisasi akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,642 pada persepsi karyawan terhadap kinerjanya. Demikian pula untuk variabel b_2 sebesar 0,373 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skala pada komitmen organisasional akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,373 pada persepsi karyawan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y) yang

ditunjukkan dengan koefisien variabel yang bertanda positif. Selain itu, dari kedua nilai antara variabel bebas terdapat perbedaan dimana variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh lebih besar dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari koefisien masing-masing, dimana variabel variabel budaya organisasi (X1) $0,642 >$ komitmen organisasional (X2) $0,373$.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasional (X₂)) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai (Y)). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Budaya_Organisasi	7.012	.000
Komitmen_Organisasional	3.528	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai seperti yang terlihat pada tabel 4.11

menunjukkan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($7,012 > 2,021$) dan nilai signifikansi $<$ alpa yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti

bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai seperti yang terlihat pada tabel 4.11 menunjukkan nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasional lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3,528 > 2,021$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel komitmen

organisasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen.

b) Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada Tabel berikut ini

Tabel
Hasil uji simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.182	2	164.091	89.847	.000 ^a
	Residual	85.838	47	1.826		
	Total	414.020	49			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasional, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari hasil analisis uji simultan (uji F) pada tabel 4.12 di atas terlihat nilai F_{hitung} sebesar 89,847 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang berada antara nol dan satu. Hasil nilai *adjusted R Square* dari regresi digunakan untuk mengetahui

besarnya struktur model yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Hasil perhitungan koefisien determinasi

berdasarkan olahan program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.890 ^a	.793	.784

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasional, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R square). Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,890 menunjukkan hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1 atau dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen. R square menjelaskan seberapa besar variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel X, dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,793 atau 79,3%. *Adjusted R Square* merupakan nilai R^2 yang disesuaikan dengan derajat bebasnya sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penajakan model, dari hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square*

sebesar 0,784 atau 78,4%. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni budaya organisasi (X_1), dan komitmen organisasional (X_2), mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 78,4% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 21,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

a) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk budaya organisasi (X_1) sebesar 0,643 dengan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($7,012 > 2,021$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian

menerima hipotesis yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen. Artinya budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa budaya organisasi berdampak signifikan pada meningkatnya kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2010, P.76) bahwa budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak, ketika karyawan memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasinya, maka akan mempengaruhi bagaimana kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2012, P.70) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja karyawan sedang 68%

dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan. sehingga variabel budaya organisasi (X1) dalam penelitian ini dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi.

b) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasional (X₂) sebesar 0,373 dengan nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasional lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3,528 > 2,021$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian menerima hipotesis yang menyebutkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen. Artinya komitmen organisasional mampu mempengaruhi kinerja pegawai atau dengan kata lain bahwa komitmen organisasional berdampak signifikan pada

meningkatnya kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001, P.50) bahwa kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitty Yuwalliantin (2006) dalam penelitiannya menerangkan bahwa 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. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Dimana komitmen organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional (X_2) dalam penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Sitty Yuwalliantin.

c) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil statistik dalam model ANOVA. Dalam model ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 89,847 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Fadli F. (2013) dimana hasil penelitian Muhammad Fadli F. menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja secara signifikan dipengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula pemaparan Mangkunegara, (2005, P.113) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau

sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Lebih lanjut Salancik (dalam Noordin dan Zainuddin, 2004) mengartikan komitmen kerja sebagai kekuatan yang menjadikan individu bersedia bertindak berdasarkan kepercayaan, yang dibuktikan dengan aktivitas dan keterlibatan. Komitmen kerja itu sendiri memiliki dasar yang berbeda-beda secara psikologis.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen sebesar 0,643 dengan nilai signifikan 0,000.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen

sebesar 0,373 dengan nilai signifikan 0,001.

3. Budaya organisasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh UPTB Wilayah III Samsat Bireuen sebesar 89,847 dengan nilai signifikan 0,000..

E. DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, Mujiati dan Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Ekonometrika Teori, konsep dan aplikasi dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslis 2012. *Kinerja; teori, penilaian, dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2009, *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.

- Kuncoro, Mudrajad. 2006. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Kedua. Erlangga: Jakarta
- Luthans, Fred 2008. *Organizational Behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Mardiasmo, 2008. Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mathis, Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, Ashar. 2007. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit.
- Panuju, Redi, 2010, Komunikasi Organisasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai Veithzal, Sagala Ella Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan ke-5, Jakarta: PT. Rajagrafinda Persada,
- Robbins, Stephen P, dan Timothy. 2008. Perilaku Organisasi. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, dan Mary Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Sitty Yuwalliatin, 2006, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2, Juli, p. 241-256.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Steve. 2008. *Organizational Psychology*. United States of America: Library of Congress Cataloging.
- Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, 2008. Budaya Organisasi, Bandung; Angkasa
- Valentine, Godkin, Lucero. 2010. *Ethical Context, Organizational Commitment, And Person-Organization fit*. *Journal of business ethics*. Vol. 41. No. 4. Springer.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Cetakan ke-6, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta : Gramedia Pustaka
- Wirjana, Bernandine 2007. Mencapai manajemen berkualitas; organisasi, kinerja, program. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan, 2009. “SPSS Complete”, Jakarta: Salemba Infotek.