

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga

Author:

¹Andreas Hamonangan Situmeang
²Mansur Tanjung
³Riwayani

Affiliation:

^{1,2,3} STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email

¹andreassitumeang57@gmail.com
²tanjungmansur@yahoo.co.id
³riwayanigultom9625@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 12-03-2026
Accepted: 31-03-2026
Published: 31-03-2026



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Jumlah populasi dalam penelitian yaitu 54 Pegawai dengan sampel dalam penelitian yaitu 54 Pegawai. Seluruh butir pertanyaan menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian juga menggunakan uji analisis data. Adapun uji dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas, dan menggunakan uji koefisien korelasi, uji determinasi, regresi linier sederhana dan uji t dan pengujian serempak/Anova (uji hipotesis). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara Budaya Organisasi dengan kinerja Pegawai sebesar $-0,149$, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan korelasi sangat rendah, demikian variabel Komitmen Organisasi dengan kinerja Pegawai sebesar $-0,032$ yang dikategorikan korelasi sangat rendah pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 4,033 - 0,172X_1 + 0,078X_2$. Uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} -1,159 < 2,03011$, yang berarti hipotesis ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai ditolak kebenarannya, sementara hipotesis ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai tidak signifikan, dimana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,480 < 2,03011$). Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi hanya berperan sebesar 2,7 % terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga dan sisanya sebesar 97,3 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Pengujian Hipotesis Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara serempak terhadap kinerja Pegawai ditolak kebenarannya, dimana F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} yaitu $0,698 < 3,28$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Pendahuluan



Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, kedudukan pegawai sangatlah penting. Karena hal ini pegawai negeri merupakan salah satu unsur yang melaksanakan pemerintahan agar mencapai tujuan. Hasil dari kinerja pemerintah memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat, baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat (Kurnia, Hafid, 2019). Menyadari betapa pentingnya peran pegawai maka pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya..

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Widodo, 2015). kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan juga mempunyai peran penting untuk menentukan bagaimana perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Terdapat fenomena permasalahan kinerja yang terjadi, dimana pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan pegawai tidak dapat cepat tanggap menyelesaikan jika terjadi permasalahan dalam pekerjaannya. Ini juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, si dan kepuasan kerja, sehingga mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri (Bismala, Arianty, Farida, & Mutholib, 2015). Dari fenomena permasalahan budaya organisasi yang terjadi, dimana budaya organisasi sudah tercipta seperti profesionalisme, disiplin kerja dan keuletan bekerja namun masih perlu peningkatan dan ditularkan kepada pegawai-pegawai lainnya, Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan timbul komitmen organisasi yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga turut berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Ria & Syarif, 2017) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, Pegawai akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada masyarakat. Terdapat fenomena yang terjadi permasalahan dalam komitmen organisasi, yaitu masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan masih kurangnya pemberian komitmen yang kurang tepat dalam organisasi, mengakibatkan sering terjadi pegawai yang pindah tempat kerja.

Dengan adanya komitmen dari beberapa pegawai untuk dapat memajukan organisasi akan dapat menciptakan budaya organisasi yang baik yang akan dapat diturunkan kepada generasi-generasi penerusnya, namun kepemimpinan juga akan dapat mengubah budaya organisasi melalui hak jabatan

yang dimilikinya, dengan demikian komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi.

Dinas Perpustakaan Kota Sibolga hadir sebagai pusat informasi dan budaya yang berkomitmen untuk mendorong peningkatan literasi serta pengembangan sumber daya manusia di era digital. Berdasarkan survey awal penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para pegawai dan mendapatkan temuan bahwa masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan masih kurangnya komitmen yang diberikan oleh instansi kepada pegawai, mengakibatkan sering terjadi pegawai yang kurang semangat bekerja. Terdapat permasalahan yang lain dalam budaya organisasi sudah tercipta seperti profesionalisme, disiplin kerja dan keuletan bekerja namun masih perlu peningkatan dan ditularkan kepada pegawai-pegawai lainnya, Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan timbul komitmen organisasi yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian masih ditemukan permasalahan kinerja pegawai yang terjadi di Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, dimana pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan pegawai tidak dapat cepat tanggap menyelesaikan jika terjadi permasalahan dalam pekerjaannya. Ini juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Studi Literatur

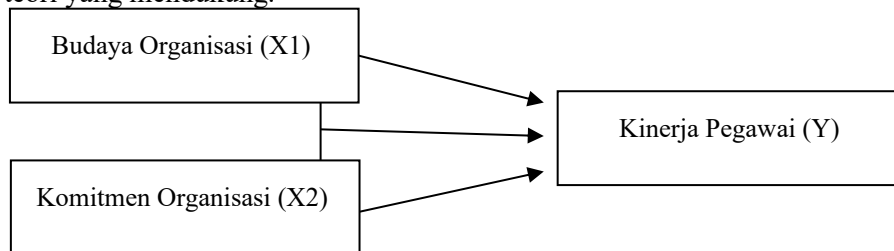
Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan (Ganyang, 2018) sebagai “Nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut (Irham Fahmi, 2017) budaya organisasi merupakan “Hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Sementara itu menurut (Pasaribu, Sjahril Effendy, 2015) budaya organisasi didefenisikan sebagai : Norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berpikir berikut akan menjelaskan hubungan antara variabelvariabel yang akan di teliti. (Sugiyono, 2017), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting dengan demikian kerangka pikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antar variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori yang mendukung.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena “Jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data” (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan uraian yang terdapat pada kerangka pemikiran di atas, maka dapat dinyatakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja pegawai yang menjadi faktor penelitian.
 - b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 24 Windows* dengan beberapa tahap

Hasil

Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendiskriptifkan temuan yang diperoleh dari jawaban responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data yang dianalisis tentang Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Data yang dianalisis merupakan data yang dikembangkan dari wawancara dan kuesioner, untuk hal-hal yang tertentu yang tidak jelas dilakukan melalui observasi. Penulis melaksanakan penelitian pada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, melalui metode:

Analisis data melalui observasi / pengamatan

Untuk melihat secara langsung situasi serta keadaan yang sebenarnya sebagai data perbandingan dengan keterangan yang diperoleh dari penelitian ini. Selanjutnya hasil dari pengamatan yang dilakukan penulis selama penelitian adalah kegiatan yang dilakukan pegawai sudah tersistem, sehingga seluruh kegiatan terlaksana sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai .

Analisis data melalui wawancara

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab dengan pihak yang dapat memberikan informasi. Dalam hal ini, terlebih dahulu dipersiapkan apa yang ditanyakan kepada responden.

**Analisis Deskriptif Variabel
 Variabel Budaya Organisasi**

Pada tabel 1 akan ditabulasikan data Budaya Organisasi dari setiap item sebagai berikut :

Tabel 1
 Data Hasil Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi

Responden	No. Item Jumlah										Jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40	4,00
2	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	40	4,00
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,10
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
6	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44	4,40
7	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37	3,70
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
9	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33	3,30
10	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37	3,70
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,10
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
13	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44	4,40
14	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37	3,70
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
16	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33	3,30
17	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37	3,70
18	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35	3,50
19	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32	3,20
20	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,10
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,10
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
25	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33	3,30
26	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37	3,70
27	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35	3,50
28	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32	3,20
29	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,10
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4,10
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
Jlh	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	127	1238
Rata	3,8	3,7	3,7	4,0	3,9	4,0	3,8	3,8	3,7	3,9	38,69	3,87
	1	8	5	0	1	3	4	1	8	7		

Sumber : Kuesioner penelitian diolah, 2025

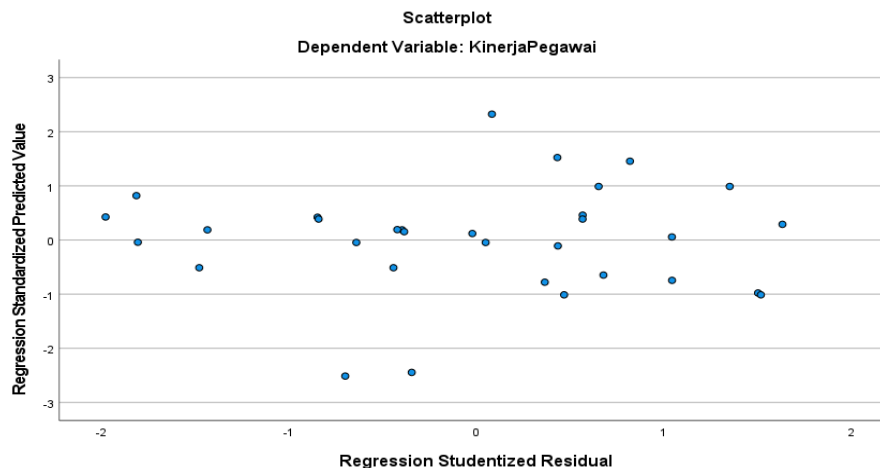
Berdasarkan nilai rata-rata diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Budaya Organisasi, rata-rata dari setiap item sebagai berikut:

- a) Hasil survey tanggapan responden terhadap memahami kekuatan dan kelemahan saya dengan baik, rata-rata mendapat nilai 3,81 termasuk dalam kategori baik.
- b) Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai mampu mengenali perasaan dan emosi dalam berbagai situasi, rata-rata mendapat nilai 3,78 termasuk dalam kategori baik.
- c) Hasil survey tanggapan responden terhadap selalu semangat dan tidak bergantung pada pimpinan, rata-rata mendapat nilai 3,75. termasuk dalam kategori baik.
- d) Hasil survey tanggapan responden terhadap mendapatkan tujuan yang menantang tapi realitas, rata-rata mendapat nilai 4,00. termasuk dalam kategori baik.
- e) Hasil survey tanggapan responden terhadap menghargai dalam melayani masyarakat, rata-rata mendapat nilai 3,91 termasuk dalam kategori baik.
- f) Hasil survey tanggapan responden terhadap pegawai pelayanan bersikap terbuka dengan masyarakat, rata-rata mendapatkan nilai 4,03 termasuk dalam kategori baik.
- g) Hasil survey tanggapan responden terhadap selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya, rata-rata mendapatkan nilai 3,84 termasuk dalam kategori baik.
- h) Hasil survey tanggapan responden terhadap selalu memenuhi efisien untuk mencapai tujuan, rata-rata mendapat nilai 3,81 termasuk dalam kategori baik.
- i) Hasil survey tanggapan responden terhadap selalu bekerja sama dalam tim dengan baik, rata-rata mendapat nilai 3,78 termasuk dalam kategori baik.
- j) Hasil survey tanggapan responden terhadap setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu di selesaikan dengan baik, rata-rata mendapat nilai 3,97 termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada pegawai Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,87 termasuk dalam kategori baik.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.



Sumber : Hasil olahan SPSS 27

Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 4. 4 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji F (Secara bersama-sama/simultan atau serempak)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama.

Tabel 2
Hasil Pengujian Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.998	2	14.499	1.427	.254 ^b
	Residual	335.307	33	10.161		
	Total	364.306	35			
a. Dependent Variable: kinerjapegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasankerja, Iklimkerja						

Sumber : Hasil olahan SPSS 27

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap variable Y.

a. H₀: b₁, b₂, = 0 : Artinya tidak ada pengaruh dari variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.

Ha : b₁, b₂, ≠ 0 : Artinya ada pengaruh dari variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.

Kriteria pengujian

1. Secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denumerator = 29 (diperoleh dari hasil df , (n-k-1) = (32-2-1) = 29 diketahui Ftabel = 3,33 dan F hitung = 1,427. Karena F hitung < F Tabel, maka H₀ diterima, dan Ha ditolak sehingga variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.
2. Secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,254 atau 25,4% lebih besar dari 5% maka H₀ diterima dan Ha ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti.

Pembahasan

Dari hasil analisis uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada kuensioner adalah hasilnya semua Valid. Baik itu pada kuesioner pernyataan Budaya Organisasi maupun pada kuensioner pernyataan Komitmen Organisasi dan Kinerja pegawai. Dan pada Uji reliabilitas pada Budaya Organisasi hasilnya adalah sebesar 0,866 > 0,8 maka instrument yang diuji adalah reliabel dan nilai koefisien reliabilitas pada Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah 0,846 dan 0,838 > 0,894 dan maka instrument yang diuji juga adalah reliabel. Pada uji normalitas dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Sehingga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > α 0,05, maka data adalah Normal. sedangkan pada Uji Multikolinieritas dilihat bahwa variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki nilai faktor inflasi harian (*Variance Inflasi Factor*) sebesar 1,162 (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas variabel independen dalam penelitian ini. Dan pada Uji Heterokedastisitas dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur/tidak jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi pada model regresi. Pada Model analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Sig = 0,058 untuk Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi 0,069 yang berarti > dari kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian diatas adalah tidak signifikan

untuk Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 diterima yang berarti ada pengaruh tidak signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Sedangkan H_a ditolak bahwa ada pengaruh tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Adapun model persamaan regresi berganda yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients* B adalah Konstanta (a) sebesar 38,816, menunjukkan bahwa pada Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 38,816.

Dan pada uji Determinasi diperoleh bahwa variasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 15,7 % dan sisanya 84,3 % dipengaruhi oleh faktor lain Hasil penelitian yang dihasilkan sesuai dengan teori yang dikemukakan diatas dimana kedua variabel bebas Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi, 2018 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I-Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial (Sig 0,007 dan 0,000) maupun simultan (F hitung 20,102 dan Sig 0,000) terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada (2019), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 8,535 dengan nilai sig 0,000 sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil I Medan. Dan Komitmen Organisasi diperoleh t hitung sebesar 2,202 dengan nilai sig 0,030 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Kanwil I Medan. secara simultan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil I Medan. Dari hasil uji F pada penelitian diketahui nilai P Value yaitu 0,000 < 0,05, sehingga secara serempak kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil I Medan. Kemudian Penelitian yang dilakukan Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong, Regina T. Saerang (2018), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara (t hitung 0,231 dan sig 0,819 > 0,5). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara, (t hitung 6,485 dan sig 0,000 < 0,05). Secara serempak Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara. (F hitung 22,134 dan sig 0,000 < 0,05).

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,8, sehingga semua alat ukur yang digunakan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik *normal PP Plot standardized residual* menunjukkan bahwa semua titik titik residual data ketiga variabel pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai *Z* yang diperoleh 0,368 lebih kecil dari nilai *Z* untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,200 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan ketiga data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan uji heteroskedasitas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol sumbu *Y*, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas.
5. Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel (Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi) adalah 0,857 dan 0,857. Nilai *VIF* untuk tiap variabel tersebut adalah 1,167 dan 1,167. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.
6. Berdasarkan koefisien kolerasi antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai diperoleh sebesar -0,232, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang rendah dan negatif. Variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 0,210, maka terdapat hubungan rendah dan positif pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.
7. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh $Y = 38,816 - 0,330X_1 + 0,288X_2$ yang menunjukkan pengaruh negatif Budaya Organisasi (X_1) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar koefisien (0,330) apabila variabel Budaya Organisasi (X_1) ditambah dengan satu satuan. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,288 pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. Konstanta sebesar 38,816 menunjukkan bahwa pada Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga sebesar 38,816.
8. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,157 = 15,7\%$, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai oleh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 15,7 % pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 84,3 %.
9. Berdasarkan uji *t* (uji hipotesa) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai *t* hitung dengan *t* tabel didapat bahwa nilai *t* hitung negatif lebih besar dari *t* tabel negatif yaitu $-1,974 > -2,04227$. Karena *t* hitung negatif lebih besar dari *t* tabel negatif dan probabilitas value yang diperoleh sebesar $0,058 > 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang tidak signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga dan hipotesis yang diajukan ditolak. Untuk hipotesis pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga juga tidak terbukti karena *t* hitung 1,886 lebih kecil dari pada *t* tabel 2,04227 atau nilai probabilitas value sebesar $0,069 > \alpha 0,05$ (5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga.
10. Berdasarkan Uji *F*, dimana *F* hitung sebesar $2,706 < F_{tabel}$ sebesar 3,33 dan probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar $0,084 > \alpha 0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga dapat ditolak atau tidak signifikan.

Referensi



- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib. (2015). *Perilaku organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia konsep dan realita*. Bogor: In Media 54.
- Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta .
- Kurnia, Hafid. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta: Open Library Telkom University dan Universitas Muhammadiyah.
- Pasaribu, Sjahril Effendy. (2015). *Budaya Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja*. Medan: USU Press.
- Ria, M. Y., & Syarif, D. (2017). *Komitmen organisasi: definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jaya Media.