

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Syahrudin Y^{1✉}, Meri Nova²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.
 Corresponding author: syahrudin.y@feb.unmul.ac.id



<p>ABSTRAK</p>	
<p>Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Samarinda. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software IBM SPSS statistics 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Samarinda dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Samarinda.</p>	<p>Kata kunci Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai</p>

The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance

<p>ABSTRACT</p>	
<p><i>The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Class I Immigration Office of TPI Samarinda. This study was conducted with the aim of finding out the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Immigration Office class I TPI Samarinda. This study uses a sampling technique with non-probability sampling with a saturated sampling method. The number of samples in this study was 64 respondents. The type of data used in this study is quantitative data. The data collection technique used in this study is a questionnaire. The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis using IBM SPSS statistics 22 software. The results of this study show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Class I Immigration Office of TPI Samarinda and organizational commitment has no effect on the performance of employees at the Class I Immigration Office of TPI Samarinda.</i></p> <p><i>This is an open-access article under the CC BY-NC-SA license.</i></p>  <p>Copyright © 2024 Syahrudin Y, Meri Nova</p>	<p>Article History Received 2024-02-16 Revised 2024-02-19 Accepted 2024-02-25</p> <p>Key words Organizational Culture; Organizational Commitment; Employee Performance</p>

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah sekelompok orang yang saling bekerjasama secara rasional, sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi suatu organisasi dan memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas perusahaan atau instansi dan budaya organisasi yang direncanakan belum dilaksanakan dengan baik.

Dalam upaya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, dibutuhkan juga sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta profesional yang tinggi. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesional serta berkualitas tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi organisasi. Pada organisasi pemerintahan, kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*). Berdasarkan pandangan masyarakat umum, yang menjadi salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan pada saat ini ialah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan dikaitkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Salah satu faktor penting dilingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang profesional dan berkualitas, perlu adanya kerjasama dan dukungan dari seluruh anggota organisasi agar dapat menerapkan budaya organisasi yang sesuai (Setyorini et al., 2021). Wardiah (2016:196) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat digambarkan sebagai seperangkat nilai-nilai dasar pada organisasi, yang menjadi landasan dalam bersikap, berperilaku serta bertindak bagi semua anggota organisasi. Hal ini karena didasarkan pada kinerja masing-masing pegawai dalam menggunakan sistem tersebut guna meningkatkan produktivitas, prinsip-prinsip yang diterapkan perusahaan juga berpotensi menjadi motivasi bagi salah satu calon pegawai.

Kinerja berkaitan dengan komitmen pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai memberikan dedikasi dan loyalitasnya kepada instansi dengan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Menurut (Robbins & Judge, 2015:47), komitmen organisasi diartikan sebagai situasi dimana pegawai berpihak pada tujuan organisasi dan organisasi tertentu, serta keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dengan demikian, pegawai yang memiliki 3 komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya memiliki potensi lebih besar untuk memperbaiki kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda sebagai instansi pemerintahan yang berwenang dalam melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi kementerian hukum dan HAM di bidang Keimigrasian khususnya di wilayah kerja kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda yang meliputi Kota Samarinda, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kabupaten Kutai Timur, Kabupaten Kutai Barat, Kota Bontang dan Kabupaten Mahakam Ulu. Adapun budaya organisasi atau tata nilai yang diterapkan di kantor imigrasi kelas I TPI Samarinda adalah tata nilai kami "PASTI", yang berarti profesional, akuntabel, sinergi, transparan, dan inovatif.

Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda menuntut masing-masing pegawai untuk berinovasi dan berani mengambil resiko dalam bekerja, dalam hal ini pegawai harus kreatif dalam bekerja seperti pegawai harus mampu menemukan hal yang baru. Dimana pegawai dituntut untuk senantiasa memperbaharui dalam bekerja, tidak statis dalam pekerjaan-pekerjaan yang rutin. Maka setiap pegawai dibuat perjanjian kerja dan setiap pegawai memiliki target yang dikenal dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Hasil dari perjanjian kerja tersebut akan dinilai oleh atasan yang dituangkan dalam penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), sehingga pegawai diharapkan bisa untuk lebih berkomitmen dalam bekerja agar dapat menyelesaikan perjanjian kerja (Manery Richard et al., 2018).

Berdasarkan hasil pra-survey penelitian ditemukan masalah pada kantor imigrasi kelas I TPI Samarinda yaitu, budaya organisasi pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda masih terkesan lambat dan menunggu arahan dari pemimpin terlebih dahulu, budaya organisasi yang direncanakan belum dilaksanakan dengan baik serta terdapat beberapa pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap Imigrasi kelas I TPI Samarinda. selain itu terdapat beberapa pegawai yang belum mampu memenuhi target dalam bekerja, Hal tersebut dapat dilihat pada banyaknya masyarakat yang masih mengeluhkan bahwa perlu waktu cukup lama ketika masyarakat yang ingin mengurus berkas yang bersangkutan dengan Kantor Imigrasi kelas I TPI samarinda. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda.

Kasmir (2018) menyatakan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh pegawai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya pada waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merujuk pada hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins & Judge (2017), Budaya organisasi mengacu pada bentuk makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Sementara itu Fahmi (2017) mengemukakan bahwa Budaya organisasi merupakan kebiasaan jangka panjang yang diimplementasikan dalam lingkungan kerja sebagai salah satu penggerak untuk meningkatkan mutu kerja karyawan dan pimpinan organisasi.

Menurut Priansa (2014), komitmen organisasi adalah Keterlibatan karyawan dapat mencerminkan tingkat loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas karyawan tercermin dari keinginan karyawan Untuk selalu berupaya menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di dalamnya. Sedangkan Menurut Wibowo (2017), komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu yang menandakan identifikasi diri sebagai bagian dari suatu organisasi. Hal ini melibatkan keterlibatan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan kesetiaan terhadap organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Yusuf (2019), kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga akan terlihat hasil yang telah terbukti.

2. Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda yang berjumlah 64 orang pegawai. Teknik yang digunakan yaitu non probability sampling dengan metode sampling jenuh, dimana keseluruhan pegawai di jadikan sampel. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan software IBM SPSS statistics 22.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak setiap butir pernyataan yang diberikan melalui survei kuisioner, pada penelitian ini menggunakan korelasi bivariate pearson (product moment). Ketentuan yang digunakan untuk menentukan valid atau tidak suatu data, jika : $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid dengan taraf signisikasi $> 0,5$ maka kuisioner tersebut dikatakan valid dan mampu mengukur variabel yang digunakan (Gani & Amalia, 2018).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel tertentu. Dalam penelitian ini teknik pengujian yang digunakan adalah Cronbach Alpha. Untuk pengambilan keputusan pengujian reliabilitas menggunakan batasan Cronbach Alpha $> 0,6$ (Gani & Amalia, 2018).

Analisis regresi linear berganda ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) kinerja pegawai (Y). Maka untuk memperoleh hasil yang akurat, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 22.

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara seluruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Gani & Amalia, 2018).

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen (X) dapat mempengaruhi perubahan pada variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika R² semakin mendekati 1 berarti nilai X (variabel independen) memiliki kemampuan yang sangat kuat untuk menentukan perubahan pada nilai Y (variabel dependen), begitu pula sebaliknya (Gani & Amalia, 2018:158).

Goodnes of Fit Test merupakan pengujian kelayakan model atau kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sehingga dapat diketahui apakah model regresi dipandang layak untuk dipelajari. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. (Gani & Amalia, 2018:172). Kriteria uji F sebagai berikut:

- Jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji T bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh nyata (signifikansi) variabel independen yaitu variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Jika signifikansi dibawah tingkat alpha 0,05 maka hipotesis diterima (Sugiyono, 2021).

Kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrumen penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid atau mampu mengukur yang seharusnya diukur. Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Pada taraf signifikan 0,05 (two-tailed) dan n =64, dengan rumus $df = n-2$ ($df=64-2=62$), maka didapat angka r tabel sebesar 0,246. Hasil perhitungan validitas pada masing-masing variabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,620	0,246	Valid
	X1.2	0,676		Valid
	X1.3	0,662		Valid
	X1.4	0,720		Valid
	X1.5	0,687		Valid
	X1.6	0,685		Valid
	X1.7	0,677		Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,784	0,246	Valid
	X2.2	0,848		Valid
	X2.3	0,759		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,692	0,246	Valid
	Y2	0,787		Valid
	Y3	0,739		Valid
	Y4	0,835		Valid

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa dari setiap item pernyataan diperoleh r hitung > rtabel = 0.246 maka setiap item penelitian diatas dinyatakan valid untuk mengukur variabel budaya organisasi, komitmen organsasi dan kinerja pegawai.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variabel yang dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0.60. Kuisisioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha lebih besar dari 0.60. Berikut adalah pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' alpha	Standar reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.766		Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.825	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.804		Reliabel

Berdasarkan tabel 2, menunjukkakn bahwa nilai Cronbach's alpha X1 sebesar 0.766>0,60; X2 sebesar 0.825>0.60 dan Y sebesar 0.804>0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument atau item-item pernyataan pada masing-masing variabel dalam penelitian ini reliabel untuk mengukur budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

3.3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.501	1.086		1.382	.172		
X1	.445	.054	.744	8.252	.000	.425	2.351
X2	.204	.102	.180	2.001	.050	.425	2.351

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa nilai beta setiap variabel independent (budaya organisasi dan komitmen organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sehingga model persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y=1.501+0,445(X1)+0,204(X2)+e$$

Hasil konstanta (α) 1.501 menunjukkan bahwa bila nilai budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) tidak mengalami perubahan atau tetap atau bernilai 0 (Nol) maka tingkat kinerja pegawai yang terjadi pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda sebesar 1.501. Budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif yang diartikan bahwa budaya organisasi dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.445. Komitmen organisasi (X2), mempunyai pengaruh positif yang dapat diartikan komitmen organisasi dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,204.

3.4. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R2)
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888a	.789	.782	1.088	2.477

Predictors: (Constant), X2, X1

Dependent Variable: Y1

Berdasarkan uji korelasi diketahui bahwa nilai R yang mendekati 1 (0,888) yang berarti bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki korelasi yang kuat dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Selain itu, Berdasarkan hasil uji determinasi (R-Square), diketahui bahwa pengaruh variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi, terhadap kinerja pegawai sebesar 0,789 atau 78,9%. Sedangkan sisanya sebesar 21,1 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

3.5. Uji F (Uji Kelayakan model)

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.272	2	135.136	114.154	.000b
	Residual	72.212	61	1.184		
	Total	342.484	63			

Dependent Variable: Y1

Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 114.154 > F_{tabel} = 3.15$. Dengan nilai sig. ($\text{sig } F < \alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi variable dependen, yaitu kinerja pegawai. Yang artinya model yang digunakan telah layak atau dapat digunakan dalam penelitian.

3.6. Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.501	1.086		1.382	.172		
	X1	.445	.054	.744	8.252	.000	.425	2.351
	X2	.204	.102	.180	2.001	.050	.425	2.351

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil uji T parsial, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independent (budaya organisasi dan komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

1) Budaya organisasi (X1)

Nilai thitung variabel budaya organisasi (X1) sebesar 8.252 yang jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 2.000 menjadikan $8.252 > 2.000$ yang berarti thitung $>$ ttabel, serta dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ Maka H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda. Artinya Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda.

2) Komitmen organisasi (X2)

Nilai thitung variabel Komitmen organisasi (X2) sebesar 2.001 yang jika dibandingkan dengan ttabel sebesar 2.000 menjadikan $2.001 > 2.000$ yang berarti thitung $>$ ttabel, serta dengan nilai sig $0,050 < 0,05$ (0,050 dapat dikatakan sama dengan nilai ambang signifikan 0,05) Maka H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) secara

parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Imigrasi kelas I TPI Samarinda. Artinya semakin meningkat komitmen organisasi maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai, namun kontribusinya tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda.

3.7. Pembahasan

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Samarinda. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan hasil uji T parsial menunjukkan budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka H1 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda diterima.

Dengan demikian, budaya organisasi sangat penting bagi Kantor Imigrasi kelas 1 TPI Samarinda dan pegawai karena budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dengan begitu dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Muis et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Samarinda. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu berdasarkan hasil uji T parsial menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka H2 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda ditolak.

Hal ini mengidentifikasikan bahwa meningkatnya komitmen organisasi tidak diiringi dengan meningkatnya kinerja pegawai pada kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda. Artinya semakin tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun kontribusinya tidak signifikan. Tidak signifikannya pengaruh komitmen terhadap kinerja ini disebabkan adanya stigma Pegawai Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan besaran gaji mereka ditentukan oleh golongan dan masa kerja, sehingga meskipun pegawai memiliki komitmen yang rendah tidak akan menyebabkan gajinya berkurang atau bertambah. Akibatnya pegawai bekerja secara biasa dan tidak terpacu untuk meningkatkan komitmennya. Pandangan seperti inilah yang menyebabkan pegawai kurang berkomitmen dalam bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Meutia & Husada, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manery Richard et al., 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Simpulan

1) Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

- 2) Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Samarinda. komitmen organisasi dapat menumbuhkan sikap atau bentuk perilaku dalam bekerja sama diantara para pegawai. Maka secara tidak langsung komitmen sangat mempengaruhi kinerja pegawai dengan kesadaran komitmen yang tinggi, sangat mungkin pegawai dan organisasi menghasilkan kinerja yang baik.

Daftar Pustaka

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial* (P. Christian, Ed.; 2 (Revisi)). ANDI (Anggota IKAPI).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Manery Richard, B., Lengkong, V. P. K., & Saerang, T. R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muis, R. M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 2614–3259. <https://doi.org/10.36778/jesy.v1i1.7>
- Priansa, J. D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Garnida, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: salemba Empat. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Global Edition). England: Pearson Education Limited.
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Wardiah, L. M. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi* (1st ed.). Bandung: Pustaka Setia .
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Depok: Raja Grafindo Persada.