

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TANA TORAJA



¹Febransa Risfi Situru, ^{2*}Adriana Madya Marampa, ³Rahma G. Tammu

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja - Indonesia

e-mail:

¹ana.marampa@yahoo.com

^{2*}ana.marampa@yahoo.com (*corresponding author*)

³rahma3_rahma@ukitoraja.ac.id

ABSTRACT

Organizational Culture and Organizational Commitment are two factors that are believed to determine the performance of human resources in an agency. This research aims to prove whether this also applies to BPKAD Tana Toraja. The population in this study was 74 ASN people at BPKAD. The research was conducted using a quantitative approach. Data collection was carried out using questionnaires and observation instruments. Data were analyzed using multiple linear regression analysis methods, and the results were presented in table form accompanied by narrative. The research results show that both organizational culture and organizational commitment have a significant effect on BPKAD's performance. The author suggests that a healthy organizational culture and strong organizational commitment should always be built to improve institutional performance

Keywords: *Organizational Culture; Organizational Commitment; Organizational Performance*

Diterima (Received) : 10-12-2023

Direvisi (Revised) : 29-01-2024

Disetujui (Approved) : 24-02-2024

Dipublikasi (Published) : 01-03-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik organisasi non-profit atau profit. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang lama dan sering dilakukan oleh orang dalam organisasi sehingga akhirnya kebiasaan tersebut menjadi suatu budaya organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai budaya bersama cita-cita, sikap, keyakinan, dan standar itu mewakili dan menentukan hakikat suatu anggota organisasi (Marampa, dkk 2021).

Komitmen karyawan dipandang sangat penting dalam perusahaan, karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Secara umum, komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan yang kuat untuk berada dalam suatu organisasi. Penggunaan komitmen mengacu pada kondisi dari seseorang yang telah membuat perjanjian yang tegas dengan beberapa pihak lain yang terhubung dengan beberapa acara di masa depan (Marampa, 2021).

Kantor BPKPD (Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah) Tana Toraja adalah hasil penggabungan antara BAPPENDA (Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah) Tana Toraja dan BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) Tana Toraja. Penggabungan ini dilakukan sejak bulan Januari tahun 2023, dan tugasnya efektif dengan dikeluarkannya Peraturan Bupati Tana Toraja No23 tahun 2003 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah. Lembaga BPKPD ini bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan, pendapatan maupun aset pemerintah daerah Tana Toraja. Dalam hal ini, BPKPD antara lain bertugas menyusun kebijakan teknis di bidang keuangan dan pendapatan daerah, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan APBD serta membuat perhitungan laporan pertanggungjawaban penggunaan APBD, melakukan koordinasi pelaksanaan pendataan, perhitungan dan penetapan pajak daerah, mengkoordinasikan pengelolaan aset daerah, hingga menetapkan potensi pendapatan pajak di tahun anggaran berikutnya. Sebagaimana dipaparkan sebelumnya, BPKPD ini merupakan hasil penggabungan dua lembaga yaitu BAPPENDA dan BPKAD, di mana tujuannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang baru. Sebelum digabung, kedua lembaga tersebut tentu memiliki tujuan, struktur, pedoman kerja dan nilai-nilai masing-masing. Ini berarti, kedua lembaga tersebut (BAPPENDA dan BPKAD) telah mengembangkan budaya organisasi masing-masing, sementara para pegawainya tentulah memiliki komitmen organisasi. Maka, penggabungannya menjadi satu lembaga baru berarti adanya interaksi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dari masing-masing lembaga, dan sudah tentu sebagai lembaga baru, BPKPD akan mengembangkan budaya organisasinya sendiri, demikian pula komitmen organisasi para pegawainya. Kinerja yang baik merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, termasuk di antaranya adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Dalam sebuah wawancara dengan salah satu pegawai BPKPD sebagai bagian dari observasi awal, terungkap bahwa ketika penggabungan kedua instansi menjadi BPKPD dilakukan, para pegawai menghadapi beberapa masalah yang membutuhkan penyesuaian. Penyesuaian jabatan dari instansi lama dengan jabatan di instansi baru, perubahan struktur, penyesuaian target kerja, rekan kerja yang baru, atasan baru, pola kerja yang tidak persis sama dengan apa yang terjadi di instansi sebelumnya, pola komunikasi di lingkungan kerja yang baru, adalah beberapa hal yang menjadi tantangan tersendiri. Kebiasaan di instansi yang lama berbeda dengan apa yang dialami sesama rekan kerja yang berasal dari instansi berbeda. Budaya kerja juga menjadi berubah, demikian pula komitmen. Sementara di sisi lain, instansi yang baru ini sedang berusaha membentuk budaya organisasinya sendiri. Komitmen para pegawai sebagai SDM di

instansi yang baru perlu pula disesuaikan dengan lingkungan kerja yang baru, apakah penggabungan instansi seperti ini berdampak pada budaya organisasi dan komitmen organisasi, dan apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi di tempat yang baru tersebut mempengaruhi kinerja lembaga BPKPD. Telah dipaparkan bahwa penggabungan instansi ini bertujuan agar lebih sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang baru.

Perbaikan dalam bentuk penggabungan lembaga seperti ini, tentu dengan harapan bahwa akan menghasilkan perbaikan fungsinya sehingga kinerjanya akan lebih baik. Itu berarti, perbaikan pula dalam segala faktor yang menunjang perbaikan kinerja lembaga, termasuk di dalamnya budaya organisasi dan komitmen organisasi. Berdasarkan beberapa hal tersebut diatas maka perlu diteliti pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan dan pendapatan daerah kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini diharapkan berkontribusi terhadap Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja dalam mengelola organisasi sehingga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik dan tentunya dapat menciptakan komitmen organisasi sehingga dapat menciptakan kinerja organisasi

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Marampa, dkk (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan psikologis yang tidak berwujud yang dapat mendorong individu di dalam suatu organisasi untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan-tujuan organisasi. Budaya organisasi mengacu pada sikap, pengalaman, keyakinan, dan nilai-nilai bersama dalam organisasi, yang diperoleh melalui pembelajaran sosial dan mempengaruhi bagaimana individu dan kelompok berinteraksi dalam organisasi dan dengan pemangku kepentingan eksternal (Letters, 2023).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencakup keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi; kemauan untuk mengerahkan upaya besar atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dengan organisasi (Dajan, 2015). Komitmen organisasi adalah keinginan organisasi anggota untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia untuk berjuang untuk pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi. (Huda & Farhan, 2019).

Nst *et al.* (2023) mengatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga komponen sehingga individu memilih untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma mereka, komponen-komponen tersebut adalah: (1) komitmen afektif; (2) komitmen berkelanjutan; dan (3) komitmen normatif. Dengan demikian, komitmen organisasional bukanlah hasil dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi merupakan penyebab perubahan, banyak di antaranya cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

Komitmen berkelanjutan adalah penilaian biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Komitmen normatif mengacu pada sejauh mana seseorang terikat secara psikologis untuk menjadi karyawan suatu organisasi berdasarkan perasaan seperti kesetiaan, kasih sayang, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain (Yandi & Havidz, 2022).

Terdapat tiga bentuk komitmen organisasi: (a) komitmen afektif, mengacu pada ikatan emosional seorang karyawan dengan organisasi, (b) komitmen normatif, menekankan pentingnya kewajiban, dan (c) komitmen kontinu, mengacu pada kesadaran karyawan akan konsekuensi dari meninggalkan organisasi (Loan, 2020).

Kinerja

Kinerja adalah menyelesaikan tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil yang diharapkan (Sumaryono & Ali, 2023). Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, dengan mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktunya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Penelitian terdahulu dari Kanasta (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Farhan (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Marampa et al., (2019) mengatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

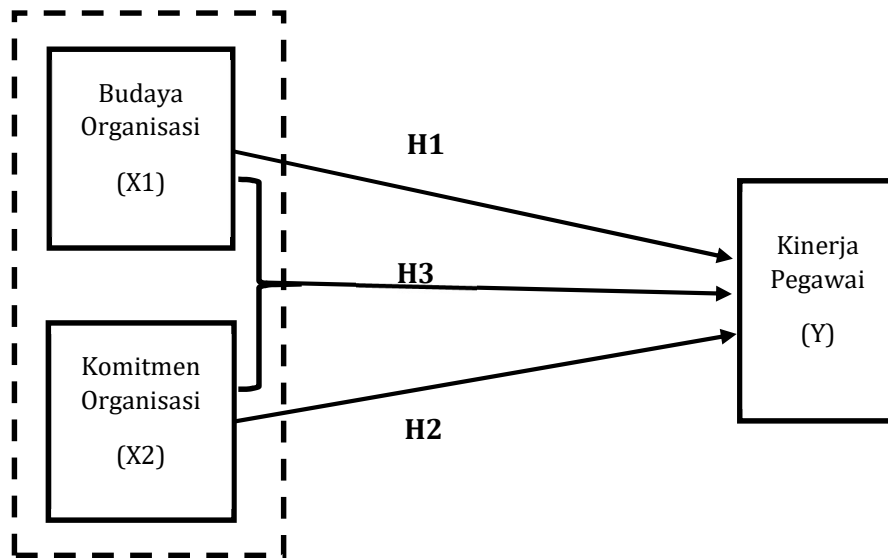
Penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2022) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Ini sejalan dengan apa yang dikatakan Novita dan Swasto (2014) bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara Simultan Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Farhan, (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Dajan (2015) juga mengungkapkan adanya pengaruh simultan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan sebagai berikut:

H3 : Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja



Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sugijono (2016) mendefinisikan pendekatan asosiatif sebagai penelitian yang bertujuan menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Maka, desain penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti hubungan antara variabel-variabel. Penelitian ini akan dilakukan di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Perbandharaan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja yang beralamat di Jl. R.A. Kartini no.6, Makale, Tana Toraja.

Terdapat dua jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer bersumber para pegawai kantor BPKPD Kabupaten Tana Toraja dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para pegawai kantor BPKPD, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen adminsitratif dari kantor BPKPD tersebut yang berkaitan dengan penelitian, maupun dari sumber-sumber kepustakaan lainnya yang dianggap relevan

Populasi adalah seluruh pegawai pada kantor BPKPD Kabupaten Tana Toraja. Diketahui bahwa pada tahun 2023 ini, jumlah pegawai BPKPD Kabupaten Tana Toraja adalah 106 orang, dengan rincian 72 orang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) sementara 34 orang sisanya adalah tenaga honorer. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai BPKPD yang berstatus ASN, sehingga jumlah populasi adalah 72 orang. Menurut Wahyudi (2017), jika jumlah populasi diketahui sementara perilakunya tidak diketahui dengan pasti, maka sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi
 e = tingkat kesalahan

Dengan jumlah populasi 72 sebagaimana diketahui maka jumlah sampel didapat sebagai berikut:

$$n = \frac{72}{1 + 72(0,05)^2} = 61,01694915254237$$

Jadi, dibutuhkan sampel sebanyak 61 orang (pembulatan ke bawah).

Pembobotan dilakukan dengan skala Likert. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Data dikumpulkan dengan metode angket, sementara respondennya adalah mereka yang menjadi sampel penelitian. Pertanyaan pada angket adalah pertanyaan tertutup, dengan pembobotan menggunakan skala Likert. Data dikumpulkan selama masa penelitian secara langsung terhadap responden. Jika diperlukan, akan dilakukan

Berikut ini adalah langkah-langkah analisis data, yang akan dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) pada komputer.

1. Uji Validitas
 Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor (Fatmawati, 2022)
2. Uji Reliabilitas
 Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti, yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha. Nilai suatu kuesioner biasanya dinyatakan reliabelnya dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut (Fatmawati, 2022).
3. Uji Asumsi Klasik
 Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji statistik berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.
4. Regresi Linear Berganda
 Dengan regresi linear berganda, dapat diketahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- b_0 = konstanta
- X_1 = Budaya Organisasi
- X_2 = Komitmen Organisasi
- $\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi Variabel

5. Uji Hipotesis

a. Uji *t-test*

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (Fatmawati, 2022).

b. Uji *f-test*

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secarabersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Fatmawati, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diambil dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang menjadi sampel penelitian. Pengambilan data tersebut dilakukan di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Tana Toraja, yang beralamat di Jl. R.A. Kartini no.6, Makale, Tana Toraja Sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, maka didapat sampel sebanyak 61 orang. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 20 Juni – 01 Juli 2023.

Uji Validitas

Dari r-tabel diperoleh angka 0,2521. Hasil Uji Validitas dengan menggunakan program SPSS diolah dan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas data variabel Budaya Organisasi (X1)

ITEM	r-hitung	> 0,2521	< 0,2521	Hasil
P1	0,686	√	-	Valid
P2	0,423	√	-	Valid
P3	0,537	√	-	Valid
P4	0,360	√	-	Valid
P5	0,838	√	-	Valid
P6	0,473	√	-	Valid
P7	0,495	√	-	Valid
P8	0,587	√	-	Valid
P9	0,581	√	-	Valid
P10	0,474	√	-	Valid

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Dari Tabel 2 diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel X1 (Budaya Organisasi) adalah valid karena r-hitung untuk semua item lebih besar dari r-tabel.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Data Variabel Komitmen Organisasi (X2)

ITEM	r-hitung	> 0,2521	< 0,2521	Hasil
P1	0,747	√	-	Valid
P2	0,605	√	-	Valid
P3	0,299	√	-	Valid
P4	0,384	√	-	Valid
P5	0,770	√	-	Valid
P6	0,795	√	-	Valid

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Dari tabel 3 diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan untuk variabel X2 adalah valid, karena r-hitung untuk semua item lebih besar dari r-tabel.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja (Y)

ITEM	r-hitung	> 0,2521	< 0,2521	Hasil
P1	0,777	√	-	Valid
P2	0,342	√	-	Valid
P3	0,412	√	-	Valid
P4	0,397	√	-	Valid
P5	0,441	√	-	Valid
P6	0,461	√	-	Valid
P7	0,291	√	-	Valid
P8	0,569	√	-	Valid
P9	0,644	√	-	Valid
P10	0,570	√	-	Valid

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Dari tabel 4 diperoleh kesimpulan bahwa semua item untuk variabel Kinerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of terms
Budaya Organisasi	707	10
Komitmen Organisasi	704	6
Kinerja	717	10

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 maka:

1. Diperoleh angka 0,707 >0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Budaya Organisasi (X1) adalah reliabel.
2. Diperoleh angka 0,704 >0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah reliabel atau handal.
3. Diperoleh angka 0,717 >0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Kinerja (Y) adalah reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Ada 3 metode uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedisitas

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan metode uji *Kolmogorov – Smirnov*, di mana nilai signifikansinya adalah 0,05. Jika nilai signifikan > 0,05, maka data residual terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan < 0,05, maka data residual tidak terdistribusi normal. Hasil Uji Normalitas disajikan dalam tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja
N		61	61	60
Normal Parameters ^a	Mean	42.38	24.67	40.63
	Std. Deviation	2.691	2.256	2.497
Most Extreme Differences	Absolute	.198	.214	.154
	Positive	.107	.147	.154
	Negative	-.198	-.214	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.547	1.669	1.194
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117	.118	.115

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2023

Dari Tabel 6 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan untuk variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Komitmen Organisasi) dan Y (Kinerja) berturut-turut adalah 0,117, 0,118, dan 0,115, yang semuanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak (Ghozali, 2018). Pada model regresi yang baik, seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel-variabel independen. Untuk mengetahuinya, dilakukan dengan melihat angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Keduanya berbanding terbalik, di mana: $VIF = 1/tolerance$.

Jika $tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas.

Jika $tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

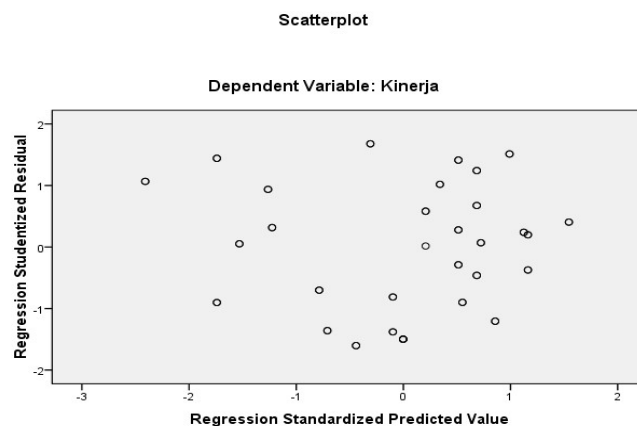
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.498	3.733		3.884	.000		
	Budaya Organisasi	.303	.098	.328	3.090	.003	.762	1.312
	Komitmen Organisasi	.538	.117	.489	4.605	.000	.762	1.312

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2023

Data pada Tabel 7 menunjukkan bahwa angka *tolerance* untuk variabel X1 (Budaya Organisasi) adalah 0,762 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,312 (< 10). Maka tidak terjadi multikolinearitas pada X1. Sedangkan untuk X2, angka *tolerance* sebesar 0,762 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 1,312 (< 10). Artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel X2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 (variabel independen).

c. Uji Heteroskedisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas (Muis et al., 2018). Terjadi heterosedasitas jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Sebaliknya tidak terjadi heterodisitas jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Fatmawati, 2022).



Sumber: Pengolahan data SPSS, 2023

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Pada gambar hasil uji heteroskedastisitas -terlihat bahwa titik-titik pada bagan tidak membentuk pola yang jelas, dan tersebar di atas dan di bawah garis nol. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) adalah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja, di mana:

H0: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja

Ha: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja

Tabel hasil uji t-test melalui program SPSS dapat dilihat berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji t-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.498	3.733		3.884	.000
Budaya Organisasi	.303	.098	.328	3.090	.003
Komitmen Organisasi	.538	.117	.489	4.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2023

Pada tabel 8 diperoleh nilai Signifikansi untuk variabel X1 (Budaya Organisasi) 0.003, lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga hipotesis pertama (H1) terbukti. Maka, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja. Untuk variabel X2 (Komitmen Organisasi), nilai Signifikansi nya 0.000, lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian Ha diterima dan H0 ditolak sehingga hipotesis kedua (H2) terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja.

Tabel 9
Hasil Uji F-test

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.134	2	93.067	29.269	.000 ^a
	Residual	184.424	58	3.180		
	Total	370.557	60			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS,2023

Tabel 9 digunakan untuk menilai ada tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai Signifikansinya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini terbukti. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja.

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.709 ^a	.502	.485	1.783

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi
 Sumber: Pengolahan data SPSS, 2023

Tabel 10 digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y. Tampak bahwa angka pada kolom *Adjusted R square* adalah 0,485. Artinya, variabel X1 dan X2 secara simultan memiliki pengaruh sebesar 48,5% terhadap variabel Y.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini sesuai dengan hasil Bhuiyan *et al.*, 2020 menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Begitu juga dengan hasil penelitian Letters (2023) menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi.

Pengaruh Komitemen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Riono, (2022) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya orgnaisasi dengan kinerja organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja secara positif, yang berarti bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja, demikian pula sebaliknya. Pimpinan BPKPD perlu lebih serius memperhatikan indikator orientasi hasil kerja karena kriterianya paling rendah. Artinya, perlu memberikan perhatian lebih terhadap bagaimana pegawai memusatkan perhatian pada hasil kerja dan cara mencapainya. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja secara positif, artinya peningkatan komitmen organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja dan sebaliknya. Kesetiaan para pegawai terhadap BPKPD perlu mendapat perhatian lebih serius dari pimpinan instansi tersebut karena memberikan kontribusi paling rendah pada komitmen organisasi.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKPD Tana Toraja. Budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 48,5% terhadap kinerja pegawai BPKPD. Pimpinan instansi tersebut perlu memberikan perhatian serius terhadap

efektivitas kerja pegawai karena menjadi indikator paling rendah dari variabel kinerja. Pengaturan penggunaan sumber daya agar memberikan hasil maksimal harus menjadi fokus utama pimpinan BPKPD.

Dengan mengacu pada penelitian ini disarankan agar seluruh pemangku kepentingan pada BPKAD Tana Toraja senantiasa menumbuhkan budaya organisasi yang sehat dan komitmen organisasi yang kuat, karena akan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian lembaga secara keseluruhan. Masih ada 51,5% faktor yang tidak diketahui karena tidak menjadi fokus penelitian ini, tetapi memberi pengaruh juga terhadap kinerja pegawai BPKPD, sehingga perlu dilakukan penelitian berikutnya untuk menemukan faktor-faktor tersebut. Penelitian serupa dapat dilakukan pula terhadap lembaga lainnya, baik pemerintahan maupun swasta, karena akan berguna sebagai bahan evaluasi kinerja lembaga secara keseluruhan sekaligus menjadi acuan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia di lembaga terkait.

DAFTAR RUJUKAN

- Adriana, M. M., & Pramono, Hari A. A. I. A. (2021). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Performance: A Study in State-Owned Enterprises (SOEs)*. 6(1999), 1–10.
- Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R. (2020). *The Association Between Organisational Culture, CSR Practices And Organisational Performance In An Emerging Economy. December*. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2019-0574>
- Dajan, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance of Executives of Banking Sector in Colombo District. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Fatmawati, S. G. P. dan. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v>
- Letters, E. E. (2023). *The Influence of Organisational Culture and Industrial Relations on Organisational Performance*. 13(1), 269–275.
- Loan, L. T. M. (2020). The Influence Of Organizational Commitment On Employees' Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Marampa, A. M., Woeri, R., Khananda, V., & Anggraeni, A. I. (2019). *The Effect of Organizational Culture on Organizational Performance*. 5(1), 535–542.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Novita, & Bambang Swasto, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Nst, V. F. H., Ichsan, R. N., & Panggabean, N. R. (2023). the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance At Pt. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 123. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v31i1.2952>
- Nurandini, A. (2014). *Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum*

Perumnas Jakarta).

- Slamet, B. R. M. S. dan S. N. U. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi ,Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai dirumah Sakit dr Soeselo Kabpaten Tegal *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345.
<https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Sumaryono, S., & Ali, H. (2023). *The Effect of Information Systems , Information Technology and Organisational Culture on Performance*. 4(4), 808–816.
- Yandi, A., & Bimaruci H. H. H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–565.
<https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>