



Masuk tanggal : 25-Maret-2025, revisi tanggal : 29-4-2025, diterima untuk diterbitkan tanggal : 9-Mei-2025

## *The Effect Of Commitment And Organizational Culture On The Performance Of Civil Servants In The Department Of Education And Culture Of Banda Aceh City*

### **Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh**

Muhammad <sup>1\*</sup>, Nurbismi <sup>2</sup>, Tarmizi <sup>3</sup>, Putri Zahwa <sup>4</sup>

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh Jln.Prada Utama,Gp Pineung  
Banda Aceh.Email@stiesabang

Email : 1\* [Muhhammadbandaaceh66@gmail.com](mailto:Muhhammadbandaaceh66@gmail.com)

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh Jln.Prada Utama,Gp Pineung  
Banda Aceh.Email@stiesabang

Email: [nur.bismi1968@gmail.com](mailto:nur.bismi1968@gmail.com)

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh Jln.Prada Utama,Gp Pineung  
Banda Aceh.Email@stiesabang

Email : [tarsties@gmail.com](mailto:tarsties@gmail.com)

Mahasiswa Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh Jln.Prada Utama,Gp  
Pineung Banda [Aceh.Email@stiesabang](mailto:Aceh.Email@stiesabang)

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of commitment and organizational culture on the Performance of Civil Servants at the Banda Aceh City Education and Culture Office. The research sample was 59 civil servants at the Banda Aceh City Education and Culture Office using census techniques. Data analysis used statistical analysis of correlation and multiple regression models with the help of SPSS 25 Software. The results of the analysis showed that simultaneously there was an influence between commitment and organizational culture on Civil Servant Performance. The results of the F test obtained the F count > F table or (4.269 > 2.77) and the significant test that the p value was 0.001 < p set at 0.05 which means significant. The partial test results show that: 1. Commitment has an effect on Civil Servant Performance with T count 3.896 > T table 1.672 and p value 0.004 < from p 0.05 means significant. 2. Organizational culture influences the performance of civil servants with Tcount 2.253 > Ttable 1.672 and p value 0.008 < from p 0.05 means significant. Based on the results of this study, it is recommended for leaders to maintain and improve the commitment of existing employees, because its partial and simultaneous influence on performance is significant, meaning that so far the existing commitment has been good and improves performance.*

**Keywords:** Civil Servant Performance, Commitment, Organizational Culture

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh Sampel penelitian

adalah pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang berjumlah 59 orang pegawai dengan menggunakan tehnik *sensus*. Analisis data menggunakan analisis statistik model korelasi dan regresi berganda dengan bantuan *Software SPSS 25* Hasil analisis menunjukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara komitmen dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil uji F diperoleh angka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(4,269 > 2,77)$  dan uji signifikan bahwa  $p\text{ value } 0,001 < p$  yang ditetapkan sebesar 0,05 yang berarti signifikan. Hasil uji secara parsial menunjukan bahwa: 1. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan  $T_{hitung} 3,896 > T_{tabel} 1,672$  dan  $p\text{ value } 0,004 < p$  0,05 berarti signifikan. 2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan  $T_{hitung} 2,253 > T_{tabel} 1,672$  dan  $p\text{ value } 0,008 < p$  0,05 berarti signifikan. Berdasarkan hasil penelitian ini, di sarankan bagi pimpinan agar mempertahankan dan meningkatkan komitmen pegawai yang ada, sebab pengaruhnya secara parsial dan simultan terhadap kinerja signifikan artinya selama ini komitmen yang ada sudah baik dan meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Komitmen, Budaya Organisasi*

## Pendahuluan

Dinas Pendidikan Kebudayaan dan Kota Banda Aceh terus meningkatkan Kemajuan Teknologi yang terjadi saat ini, dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi disegala organisasi yang bergerak dibidang yang sama. Setiap organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara bertahap baik dalam bentuk kebutuhan dasar maupun kebutuhan lainnya dalam dunia pendidikan memegang peran penting, yang bertugas untuk merumuskan kebijaksanaan operasional di bidang pendidikan dan melaksanakan sebagian kewenangan yang berhubungan tugas pokoknya adalah mengatur pelaksanaan urusan pendidikan sesuai wilayah kerja. Lembaga ini mempunyai visi terwujudnya pendidikan bermutu dan berdaya saing. Tujuan utama pendidikan di Aceh adalah mempercepat pencapaian tujuan dan target kebijakan nasional mengenai Pendidikan Untuk Semua (*Education forAll*), sehingga pengembangan sumber daya manusia dan motivasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia. Sebenarnya kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai merupakan kelanjutan dari proses interaksi antara individu dan lingkungannya. Individu membawa tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman, ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan yakni organisasi.

Komitmen kerja memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya komitmen di sebuah organisasi tidak akan terstruktur dan tidak akan teratur, pegawai akan keluar masuk pekerjaan dengan bebasnya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Sebaliknya, karyawan yang berkomitmen rendah memiliki dampak negatif, tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi (Ahdian, 2017).

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi menunjukkan rasa percaya dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Komitmen ini menciptakan motivasi intrinsik untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi, serta meningkatkan keinginan untuk tetap menjadi pegawai yang berkualitas. Pegawai dengan komitmen yang tinggi biasanya memiliki semangat kerja yang kuat, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras demi kemajuan organisasi dan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja organisasi, karena pegawai yang berkomitmen

akan terus berusaha untuk memberikan hasil terbaik, bahkan dalam kondisi yang menantang (Ramadhan & Wahyuni, 2024). Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung tidak mudah meninggalkan pekerjaan mereka, karena mereka merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan merasa penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Rahmadiyah & Kuswinarno, 2024).

Selain faktor komitmen, instansi juga perlu memperhatikan faktor kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Kompetensi pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan, berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Meskipun beberapa pegawai mungkin belum mencapai tingkat kompetensi yang sepenuhnya optimal, pengembangan kompetensi mereka secara berkelanjutan sangat penting untuk memastikan kinerja yang baik. Pengembangan kompetensi ini bisa dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Gustiana, 2022). Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan tantangan baru dan meningkatkan produktivitas kerja mereka di masa depan.

Menurut Bangun (2012:312) Budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi bersama membentuk strategi bertahan yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka karyawan akan bekerja secara individu yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Menurut Setyanto (2024), dalam upaya pengembangan organisasi, penting untuk memahami peran budaya dalam kehidupan organisasi, karena hal ini dianggap sangat relevan. Budaya organisasi dipandang sebagai aset yang berharga, yang minimal berfungsi sebagai alat untuk menyatukan anggota organisasi secara internal. Organisasi harus mampu merespons dengan baik tantangan persaingan global, karena hal ini dapat mempengaruhi budaya perusahaan. Perubahan dalam manajemen dan struktur organisasi akan berdampak pada transformasi budaya perusahaan, dan sebaliknya, perubahan manajerial atau restrukturisasi tidak akan menghasilkan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh budaya yang mendukung perubahan tersebut.

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk dasar bagi sebuah perusahaan, karena budaya ini menciptakan kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku karyawan secara positif dan signifikan. Sebagai salah satu elemen fundamental, budaya organisasi membentuk pola pikir dan tindakan setiap individu dalam organisasi. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah kumpulan nilai, kepercayaan, dan praktik yang diterima oleh semua anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Budaya ini membentuk kebiasaan yang tidak hanya berperan dalam menentukan perilaku individu, tetapi juga dalam memengaruhi bagaimana kelompok bekerja secara bersama-sama (Cameron, K. S., & Quinn, 1999).

Budaya organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Armstrong (2009), merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang diakui dan diikuti oleh anggota organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi berfungsi sebagai kekuatan yang membentuk cara individu dan kelompok bekerja, berkomunikasi, dan membuat keputusan. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins (2021), yang menyatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sudut pandang bersama yang dianut oleh setiap anggota, menciptakan suatu sistem makna bersama yang mendasari hubungan interpersonal dan proses kerja. Sebagai contoh, budaya organisasi yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan ((Schein, 2019).

Dalam praktiknya, budaya organisasi bukan hanya sekadar kebiasaan yang diterapkan dalam rutinitas kerja, tetapi juga merupakan faktor pendorong untuk meningkatkan kualitas

kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebuah organisasi yang mengadopsi budaya yang terbuka, transparan, dan inklusif cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal mereka (O'Reilly, C. A., & Chatman, 2020). Selain itu, budaya yang mendukung pencapaian tujuan juga berperan penting dalam menciptakan motivasi intrinsik bagi karyawan untuk berusaha mencapai standar tinggi dalam pekerjaan mereka. Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya prestasi tinggi, karyawan akan merasa didorong untuk mencapai hasil terbaik karena mereka melihat bahwa kualitas kerja dihargai dan diperhitungkan dalam penilaian kinerja.

Budaya organisasi juga dapat menjadi instrumen kompetitif yang sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, budaya yang unggul dapat memberikan perusahaan keunggulan yang signifikan. Dengan mengembangkan budaya yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, organisasi dapat menciptakan identitas yang kuat, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Hal ini mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien, karena budaya organisasi yang kuat akan memastikan bahwa seluruh anggota organisasi bekerja menuju tujuan yang sama dengan semangat yang tinggi (Kotler, P., dan Armstrong, 2018).

Di sisi lain, penting untuk mencatat bahwa budaya organisasi tidak bersifat statis, melainkan dapat berkembang seiring waktu. Perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti kemajuan teknologi atau perubahan kebutuhan pasar, dapat memengaruhi budaya yang ada di dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus terus-menerus meninjau dan memperbarui budaya organisasinya agar tetap relevan dan mendukung strategi bisnis yang ada. Sebagai contoh, banyak perusahaan saat ini yang berfokus pada budaya inovasi dan adaptabilitas untuk merespons perubahan cepat di pasar global. Dengan menciptakan budaya yang mendukung kreativitas dan pembelajaran berkelanjutan, organisasi dapat lebih siap menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan (Cameron, K. S., & Quinn, 1999).

Secara keseluruhan, budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Budaya yang positif tidak hanya membantu dalam pembentukan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Oleh karena itu, strategi organisasi harus memperhitungkan dan mendukung perkembangan budaya organisasi sebagai salah satu instrumen utama dalam mencapai keunggulan kompetitif dan tujuan jangka panjang perusahaan.

Selain budaya organisasi sebagai faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor internal yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?
3. Apakah komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?

Adapun tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh?

3. Untuk mengetahui apakah komitmen dan budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kota Banda Aceh?

## Metode Penelitian

### Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 61) Populasi adalah kelompok umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh yang berjumlah 59 orang.

### Sampel

Arikunto (2021: 120) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2021:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh (sensus). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sebesar 59 orang.

**Tabel 1**  
**SAMPEL PENELITIAN**

| No | Keterangan   | Jumlah   |
|----|--------------|----------|
| 1  | Kepala Dinas | 1 Orang  |
| 2  | Sekretariat  | 17 orang |
| 3  | Sub Bidang   | 33 Orang |
|    | Jumlah       | 59 Orang |

### Definisi Operasional

Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai Negeri Sipil:

**Tabel 2**  
**DEFINISI OPERASIONALISASI VARIABEL**

| No | Variabel                         | Definisi                                                                                                               | Indikator                                                                                                      | Item    | Skala    |
|----|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|
| 1  | Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) | Hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins 2014) | 1. Prestasi kerja.<br>2. Pencapaian target<br>3. Keterampilan<br>4. Kepuasan<br>5. Inisiatif<br>Robbins (2014) | A1 – A5 | Interval |
| 2  | Komitmen ( $X_1$ )               | Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi         | 1. Komitmen afektif<br>2. Komitmen <i>continuance</i><br>3. Komitmen normatif<br>(Luthans (2015:249)           | B1 – B3 | Interval |

|   |                        |                                                                                                                                                  |                                                                                                                         |         |          |
|---|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|
|   |                        | mengepresikan<br>perhatiannya<br>terhadap organisasi<br>dan keberhasilan<br>serta kemajuan yang<br>berkelanjutan<br>(Luthans (2015:249)          |                                                                                                                         |         |          |
| 3 | Budaya Organisasi (X2) | Dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. (Mathis dan Jacsok 2017:84) | 1. Kesadaran diri<br>2. Keagresifan<br>3. Kepribadian<br>4. Performa<br>5. Orientasi tim<br>(Mathis dan Jacsok 2017:84) | C1 – C5 | Interval |

### Teknis Analisis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Menurut Sugiyono (2019:139) sumber data yang digunakan antara lain data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

Kategori pertanyaan yang dirancang dengan menggunakan skala likert dengan nilai skor 1-5 Arikunto (2021: 66) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**SKALA LIKERT**

| No | Pilihan Jawaban     | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1  | Sangat Tidak Setuju | 1    |
| 2  | Tidak Setuju        | 2    |
| 3  | Kurang Setuju       | 3    |
| 4  | Setuju              | 4    |
| 5  | Sangat Setuju       | 5    |

Sumber : Arikunto (2014)

### Hasil Penelitian dan Diskusi Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dijabarkan kedalam lima item pernyataan. Masing-masing pernyataan diberikan alternative pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan skor 5). Tinggi rendahnya jawaban responden terhadap item pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden.

**Tabel 4**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP PERNYATAAN YANG  
BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Y)**

| No        | Pernyataan                                                          | Frekuensi |   |    |     |    |      |    |      |    |      | Rata-rata |
|-----------|---------------------------------------------------------------------|-----------|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|-----------|
|           |                                                                     | STS       |   | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      |           |
|           |                                                                     | 1         | % | 2  | %   | 3  | %    | 4  | %    | 5  | %    |           |
| 1         | Saya mampu mencapai target kerja                                    | 0         | 0 | 2  | 3,4 | 7  | 11,9 | 30 | 50,8 | 20 | 33,9 | 4,15      |
| 2         | Saya selalu siap kerja sesuai target yang di tetapkan oleh pimpinan | 0         | 0 | 2  | 3,4 | 8  | 13,6 | 32 | 54,2 | 17 | 28,8 | 4,08      |
| 3         | Saya selalu meningkatkan ketrampilan dalam bekerja                  | 0         | 0 | 2  | 3,4 | 13 | 22,0 | 34 | 57,6 | 10 | 16,9 | 3,88      |
| 4         | Saya merasa puas dengan kebijakan pimpinan                          | 0         | 0 | 0  | 0   | 10 | 16,9 | 36 | 61,0 | 13 | 22,0 | 4,05      |
| 5         | Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri          | 0         | 0 | 1  | 1,7 | 18 | 30,5 | 29 | 49,2 | 11 | 18,6 | 3,85      |
| Rata-Rata |                                                                     |           |   |    |     |    |      |    |      |    |      | 4,00      |

Sumber: Data Primer (Diolah) 2024.

Berdasarkan Tabel IV.2 diketahui bahwa pernyataan responden mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan dari lima pernyataan setelah dilakukan penelitian diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 angka tersebut mendekati skor 4 yang berarti sangat setuju. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sudah sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan kecerendungan responden memberikan pernyataan sangat setuju terhadap indikator-indikator Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

#### Komitmen (X1)

Dalam penelitian ini, variabel komitmen (X1) dijabarkan kedalam tiga item pernyataan. Masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan skor 5). Tinggi rendahnya jawaban responden terhadap item pernyataan yang berhubungan dengan komitmen (X1) dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden. Untuk lebih jelasnya tentang persepsi responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan komitmen pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel IV.5.

**Tabel 5**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP PERNYATAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN KOMITMEN (X1)**

| BERKONTRIBUSI DENGAN KOMITMEN (M) |                                                                 |           |   |    |     |    |      |    |      |    |      |           |  |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|-----------|--|
| No                                | Pernyataan                                                      | Frekuensi |   |    |     |    |      |    |      |    |      | Rata-rata |  |
|                                   |                                                                 | STS       |   | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      |           |  |
|                                   |                                                                 | 1         | % | 2  | %   | 3  | %    | 4  | %    | 5  | %    |           |  |
| 1                                 | Saya merasa dihargai secara adil dan bijaksana                  | 0         | 0 | 1  | 1,7 | 9  | 15,3 | 39 | 66,1 | 10 | 16,9 | 3,98      |  |
| 2                                 | Saya berusaha membuat suatu pekerjaan efektif dan berkelanjutan | 0         | 0 | 1  | 1,7 | 12 | 20,3 | 37 | 62,7 | 9  | 15,3 | 3,92      |  |

|   |                                                                           |           |   |   |     |    |      |    |      |   |      |      |
|---|---------------------------------------------------------------------------|-----------|---|---|-----|----|------|----|------|---|------|------|
| 3 | Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai kewajiban yang telah ditetapkan | 0         | 0 | 1 | 1,7 | 15 | 25,4 | 36 | 61,0 | 7 | 11,9 | 3,83 |
|   |                                                                           | Rata-Rata |   |   |     |    |      |    |      |   |      | 3,91 |

Sumber: Data Primer (Diolah) 2024.

Berdasarkan Tabel IV.3 diketahui bahwa pernyataan responden mengenai komitmen secara keseluruhan dari lima pernyataan setelah dilakukan penelitian diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91, angka tersebut mendekati skor 4 yang berarti setuju. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tanggapan responden setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,91 menunjukkan bahwa komitmen pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sudah sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan kecenderungan responden memberikan pernyataan setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator komitmen.

#### Budaya Organisasi (X2)

Dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi (X2) dijabarkan lima item pernyataan. Masing-masing pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban yang berkisar antara sangat tidak setuju (dengan skor 1) sampai dengan sangat setuju (dengan skor 5). Tinggi rendahnya jawaban responden terhadap item pernyataan yang berhubungan dengan budaya organisasi (X2) dapat dilihat dari jawaban masing-masing responden. Untuk lebih jelasnya tentang persepsi responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan budaya organisasi (X2) pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh, dapat dilihat pada Tabel IV.6.

**Tabel 6**  
**DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP**  
**PERNYATAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI (X2)**

| No        | Pernyataan                                                                          | Frekuensi |   |         |     |         |      |        |      |         |      | Rata-rata |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|---------|-----|---------|------|--------|------|---------|------|-----------|
|           |                                                                                     | STS<br>1  | % | TS<br>2 | %   | KS<br>3 | %    | S<br>4 | %    | SS<br>5 | %    |           |
| 1         | Saya mampu menyesuaikan diri dalam bekerja                                          | 0         | 0 | 1       | 1,7 | 9       | 15,3 | 40     | 67,8 | 9       | 15,3 | 3,97      |
| 2         | Saya selalu menjaga pekerjaan dengan atasan selesai tepat waktu                     | 0         | 0 | 1       | 1,7 | 12      | 20,3 | 37     | 62,7 | 9       | 15,3 | 3,92      |
| 3         | Saya mampu menampakan kepribadian saya dengan pimpinan dalam pekerjaan              | 0         | 0 | 1       | 1,7 | 14      | 23,7 | 37     | 62,7 | 7       | 11,9 | 3,85      |
| 4         | Saya berusaha meningkatkan pekerjaan dalam waktu yang telah diberikan oleh pimpinan | 0         | 0 | 0       | 0   | 9       | 19,3 | 42     | 71,2 | 8       | 13,2 | 3,98      |
| 5         | Saya bisa menyesuaikan pekerjaansaya dengan rekan kerja satu tim lain               | 0         | 0 | 0       | 0   | 15      | 25,4 | 39     | 66,1 | 5       | 8,5  | 3,83      |
| Rata-Rata |                                                                                     |           |   |         |     |         |      |        |      |         |      | 3,90      |

Sumber: Data Primer (Diolah) 2024.



Berdasarkan Tabel IV.4 diketahui bahwa pernyataan responden mengenai budaya organisasi secara keseluruhan dari empat pernyataan setelah dilakukan penelitian diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90, angka tersebut mendekati skor 4 yang berarti setuju. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan tanggapan responden setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh sudah sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan kecerendungan responden memberikan pernyataan setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator budaya organisasi.

#### Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji T bertujuan mengetahui pengaruh variable bebas komitmen ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ), mempengaruhi variabel terikat Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y). Untuk melihat apakah variable bebas mempengaruhi variabel terikat dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\alpha < 0,05$  maka  $H_a$  diterima artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan sebaliknya. Untuk lebih rinci dan jelas lihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel IV.8 dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variable komitmen ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,896 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,672 yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai probabilitas signifikan  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti komitmen ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).
2. Pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  32,253 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,672 yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai probabilitas signifikan  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y).

#### Hasil Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara simultan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara simultan atau secara bersama-sama variable komitmen dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, hasil uji F hitung dapat dilihat pada table IV.9.

**Tabel 7**  
**HASIL UJI F (SIMULTAN)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
|                    | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 43.254         | 2  | 21.627      | 4.269 | .001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 283.729        | 56 | 5.067       |       |                   |
|                    | Total      | 326.983        | 58 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Negeri Sipil

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

Sumber: Output SPSS (2024).

Berdasarkan Tabel IV.9 hasil pengujian nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,269 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001<sup>b</sup>. Nilai probabilitasnya (0,001) lebih kecil dari 0,05 menunjukkan secara simultan variable komitmen dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat diterima.

## Simpulan dan Saran

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,890 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil negeri sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, hipotesis  $H_{01}$  ditolak dan menerima hipotesis  $H_{a1}$  yang berarti komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil negeri sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,253 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil negeri sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, hipotesis  $H_{02}$  ditolak dan menerima hipotesis  $H_{a2}$  yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.
3. Hasil pengujian nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,269 >  $F_{tabel}$  2,77, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan secara simultan variabel komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda Aceh:
2. Perlu terus meningkatkan komitmen pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan yang dapat memotivasi mereka untuk lebih berprestasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.
3. Budaya organisasi yang kuat harus dipelihara dan dikembangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana nilai-nilai perusahaan seperti kerjasama, kejujuran, dan disiplin dapat lebih diinternalisasi oleh seluruh pegawai.

Untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor motivasi, kepuasan kerja, atau kebijakan organisasi.
2. Sebaiknya dilakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar atau melibatkan instansi lain untuk memperoleh hasil yang lebih generalizable.

## Ucapan Terima kasih

Terima kasih kepada penulis jurnal ini serta kawan-kawan yang telah banyak memberikan sumbangan pikiran tenaga dalam melakukan hasil penelitian dalam jurnal ini.

## Daftar Pustaka

Ahdian. (2017). *Pengaruh kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung*. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Surakarta.

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Wiley Online Library.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.  
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Kotler, P., dan Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing*. Prentice-Hall, Inc.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2020). *Culture as Social Control: Corporations, Cults, and Commitment*. In *Organizational Behavior: A Critical Thinking Approach*. SAGE Publications Sage UK: London, England.
- Rahmadiyanti, V. O., & Kuswinarno, M. (2024). *Efektivitas Kecerdasan Emosional : dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*. 2.
- Ramadhan, D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan ....*  
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5785%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5785/5829>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management 15th Edition*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2019). Organizational Culture and Language. In *The Innovator's Discussion* (pp. 118–127). Wiley Online Library. <https://doi.org/10.4324/9781351017510-15>
- Setyanto, Eddy., Hidayat, Taufik., & Diyah, I. A. (2024). *Manajemen Organisasi*. CV. Ruang karya. [https://repository.stietribhakti.ac.id/957/1/Manajemen Organisasi.pdf](https://repository.stietribhakti.ac.id/957/1/Manajemen%20Organisasi.pdf)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.