

ABSTRAK

PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KARO

Oleh:

Evalina Veranita Br Bangun¹⁾, Bebalazi Zai²⁾,
Joseph Saputra Panjaitan³⁾, Siska Apriani⁴⁾, Lamtiur Siburian⁵⁾

Universitas Darma Agung^{1,2,3,4,5}

Email:

evalinav.bangun@gmail.com^{1*}

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah Kabupaten Karo dengan jumlah pegawai 41 orang yang dijadikan sebagai sampel yang bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh organisasional terhadap komitmen organisasi, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan (3) pengaruh organisasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh organisasional terhadap komitmen organisasi yang ditandai pada variabel X_1 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan terdapat juga pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang ditandai pada variabel X_2 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh $Alpha$ berada lebih besar dari 0,60 maka variabel telah *reliabel*. Pada penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas dan juga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji regresi linear berganda ditulis dalam persamaan regresinya $Y=0,240+0,672X_1+0,148X_2$. Dari pengujian yang dilakukan diperoleh bahwa sampel terdistribusi Normal. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,600 > 2,022$) untuk variabel organisasional dan ($3,202 > 2,022$) untuk variabel budaya organisasi; $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,235 > 3,24$); dan nilai koefisien determinasi diperoleh 80.7% sedangkan sisanya 19.3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini yang harus dipertimbangkan untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dimasa yang akan datang. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh organisasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Organisasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL FACTORS AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN THE AGENCY FINANCIAL MANAGEMENT, INCOME AND REGIONAL ASSETS OF KARO DISTRICT

By:

Evalina Veranita Br Bangun¹⁾, Bebalazi Zai²⁾,
Joseph Saputra Panjaitan³⁾, Siska Apriani⁴⁾, Lamtiur Siburian⁵⁾

Universitas Darma Agung^{1,2,3,4,5}

Email:

evalinav.bangun@gmail.com^{1*}

This research was conducted at the Agency Financial Management, Income and Regional Assets of Karo District with 41 employees as a sample which aims to determine: (1) significant influence of organizational on organizational commitments, (2) significant influence of organizational culture on organizational commitments and (3) influence organizational and organizational culture significantly to organizational commotments. The results showed that there was an influence of organizational on organizational commitments which was marked in the variable X_1 with a value of $t_{count} > t_{table}$ and there was also the influence of the organizational culture on organizational commitments marked in variable X_2 with a value of $t_{count} > t_{table}$. The value of $F_{count} > F_{table}$ shows that there is an influence of organizational and organizational culture on organizational commitments. The results of the calculation show that where $r_{count} > r_{table}$, all respondents' answers are valid. The Cronbach Alpha value is greater than 0.60, so the variable is reliable. In this study, there was no multicollinearity and heteroscedasticity neither. The multiple linear regression test is written in the regression equation $Y=0,240+0,672X_1+0,148X_2$. From the tests conducted, it was found that the samples were normally distributed. Based on the results of hypothesis testing, it was obtained that the value of $t_{count} > t_{table}$ ($6.600 > 2.022$) for the organizational variable and ($3,202 > 2.022$) for the organizational culture variable; $F_{count} > F_{table}$ ($70,235 > 3,24$); and the coefficient of determination obtained 80,7% while the remaining 19,3% is influenced by other variables outside of this study that must be considered in order to achieve better employee performance in the future. So H_a is accepted and H_o is rejected, so it can be concluded that there is an influence of motivation and work environment on employee performance.

Keywords: Organizational, Organizational Culture, Organizational Commitment

I.PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi perlu dilakukan pembudayaan organisasi melalui organisasional dan pemahaman tentang budaya organisasi. Organisasi akan memberikan manfaat bagi semua lingkungan masyarakat dengan memberdayakan sumber daya manusia yang akan menggerakkan mobilitas organisasi dan juga dibutuhkan pengalaman berorganisasi sejalan dengan perkembangan jaman. Penyesuaian dengan kondisi yang sedang berkembang pemahaman berorganisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik sebagai pimpinan dan anggota untuk mencapai tujuan bersama. Pemahaman organisasi dalam lingkungan pekerjaan yang dibentuk untuk dijadikan sebagai kebiasaan dalam bekerja yang dikembangkan melalui kebersamaan berkumpul dan mengemukakan pendapat. Kehidupan berkelompok dalam suatu komunitas perlu dijaga dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran yang absolut yang akan dijadikan sebagai daya saing diantara masing-masing organisasi baik bentuk yang berbeda atau hampir sama. Proses pembudayaan organisasi untuk dilaksanakan oleh masing-masing individu akan semakin berkembang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipandang akan memberikan masukan untuk dikerjakan bersama-sama. Sepanjang pembudayaan organisasi yang terjalin menuju keberhasilan bersama harus dikembangkan untuk mencapai komitmen yang dibangun dan diputuskan sebagai norma yang membangun keberhasilan. Komitmen untuk mengembangkan budaya organisasi yang tertib dan teratur jika dipahami oleh semua unsur dalam lembaga yang dibentuk akan memudahkan dalam

membangun kebersamaan diantara sesama. Komitmen tidak dengan sendirinya tercapai tetapi dengan mengembangkan sistem dalam bentuk organisasional yang dibangun dari dalam organisasi itu sendiri dengan melakukan berbagai penyesuaian-penyesuaian dan pertimbangan-pertimbangan. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan budaya organisasi kebersamaan yang dilahirkan dalam organisasi dengan harapan akan terbangun suatu komitmen untuk mencapai tujuan. Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo sebagai suatu organisasi untuk mencapai komitmen dengan indikator-indikator tujuan, nilai, kepentingan dan keanggotaan. Budaya organisasi dengan indikator-indikator resiko, tepat sasaran, fokus pada hasil, manfaat prioritas, situasi dan stabilitas. Dengan menggunakan indikator-indikator yang dibentuk yang akan dirangkai dalam masalah-masalah yang mendukung dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo”**.

1.2. Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah

1. Pengaruh organisasional terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

3. Pengaruh organisasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.

1.3.Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?
3. Apakah organisasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?

II.URAIAN TEORITIS

2.1.Landasan Teori

2.1.1.Organisasi

Hasibuan, (2017:138) memberikan pengertian “Organisasi merupakan bentuk formal dari perkumpulan, kelompok, serta sekumpulan individu yang mempunyai tujuan yang bersifat pribadi.

2.1.2. Budaya Organisasi

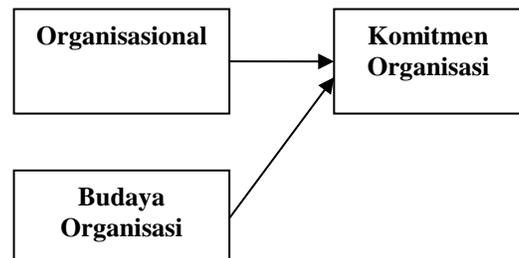
Menurut Henry Simamora. (2016:106) “budaya organisasi adalah sebuah persepsi bersama yang dianut oleh masing-masing anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama”.

2.1.3. Komitmen Organisasi

Menurut Sulistiyani A.T dan Rosidah. (2017:75) komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi

dan individu yang berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

2.2.Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Sumber: Olahan Penulis (2020)

2.3.Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo
- H₂ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo
- H₃ : Organisasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo

III.METODE PENELITIAN

3.1.Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juli tahun 2020 sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

3.2.Populasi dan Sampel

3.2.1.Populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo sebanyak 41 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

3.2.2.Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo sebanyak 41 orang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Komitmen (Y)	Komitmen berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. (Sulistiyani A.T dan Rosidah,2017)	1. Kepercayaan 2. Kepentingan organisasi 3. Mempertahankan keanggotaan	Skala Likert
Organisasi (X1)	Organisasi adalah suatu sistem yang berkelanjutan dari penggunaan, pemindahan aktivitas-aktivitas manusia yang diberi tanggung jawab dan dikoordinasikan, sehingga membentuk suatu kumpulan tertentu yang terdiri dari manusia, material, kapital, gagasan dan sumber daya alam ke dalam suatu keseluruhan pemecahan masalah. (Anwar,2015),	1. Kepercayaan 2. Kepentingan organisasi 3. Mempertahankan keanggotaan	Skala Likert
Budaya organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah berbagai asumsi dan nilai yang disadari atau tidak disadari yang mampu mengikat kepaduan sebuah organisasi. (Jackson H. Jhon, 2016)	1. Inovasi 2. Perhatian 3. Orientasi manfaat 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas	Skala Likert

Sumber: Olahan Penulis (2020)

IV.HASIL PENELITIAN

4.1.Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4.1.
Statistik Deskriptif

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	S2	6	14,63
2	S1	24	58,54
3	D3	4	9,76

4	SMA	7	17,07
Jumah		41	100.00

Sumber:Olahan Penulis(2020)

Karakteristik responden dapat dijelaskan bahwa Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau setara dengan 14,63 persen, dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 24 orang setara dengan 58,54 persen, dengan

jenjang pendidikan D3 sebanyak 4 orang setara dengan 9,67 persen dan jenjang pendidikan SMA sebanyak 7 orang yang setara dengan 17,07persen. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai didominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 24 orang.

4.2.Uji Validitas

**Tabel 4.2.
Uji Validitas**

Indikator Organisasional	R hit	R tab	Ket
Kepercayaan	0,633	0.3081	Valid
Kepentingan organisasi	0,416	0.3081	Valid
Mempertahankan keanggotaan	0,640	0.3081	Valid
Indikator Budaya Organisasi			
Inovasi	0,633	0.3081	Valid
Perhatian	0,493	0.3081	Valid
Orientasi manfaat	0,715	0.3081	Valid
Orientasi orang	0,377	0.3081	Valid
Orientasi tim	0,498	0.3081	Valid
Agresivitas	0,492	0.3081	Valid
Stabilitas	0,517	0.3081	Valid
Indikator Komitmen Organisasi			
Kepercayaan	0,633	0.3081	Valid
Kepentingan organisasi	0,492	0.3081	Valid
Mempertahankan keanggotaan	0,715	0.3081	Valid

Sumber:Olahan Penulis(2020)

4.3.Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2.
Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	14

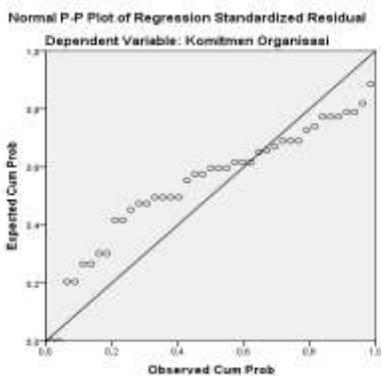
Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel organisasional, budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada 0,748 lebih besar dari 0,60 untuk 41 jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel dan dapat diandalkan.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Tabel 4.3.

Uji Normalitas P-Plot

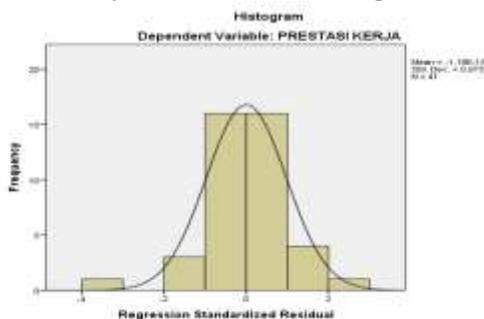


Sumber: Olahan Penulis (2020)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4.4.

Uji Normalitas Histogram



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram telah memenuhi normalitas dimana bentuk kurva pada dua sisi kiri dan kanan adalah simetris dengan kedua bidang yang sama. Bentuk dengan dua sisi tersebut menunjukkan bahwa asumsi klasik dengan menggunakan histogram telah dipenuhi.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.5

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a													
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics			VIF				
B	Std. Error	Beta	Std. Beta	Tolerance			Factor	Part	Partial		Square			
1	(Constant)	-140	881		-.388	.700								
	Organisational	.871	.182	.801	4.808	.000	.889	.731	.671	.534	1.818			
	Business Organizational	.145	.348	.118	0.282	.783	.784	.481	.228	.554	1.818			

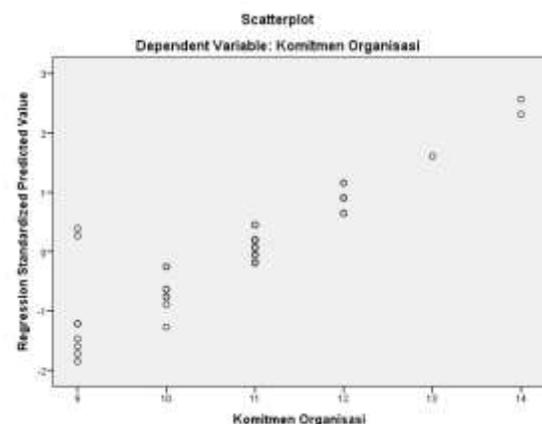
Sumber: Olahan Penulis (2020)

Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi yang lebih dari 0,1, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas/kolerasi antar variabel bebas.

4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.6

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas

dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.4. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			VIF
		B	Std. Error				Tolerance	Partial	Part	
1	(Constant)	-.240	.061		-.390	.700				1.918
	Organisasional	.672	.102	.661	6.600	.000	.999	.731	.471	1.018
	Budaya Organisasi	.148	.046	.318	3.202	.001	.999	.461	.229	1.018

Sumber: Olahan Penulis (2020)

$$Y = -0,240 + 0,672 X_1 + 0,148 X_2$$

Keterangan : Y = Komitmen Organisasi

X₁ = Organisasional

X₂ = Budaya Organisasi

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta -0,240 artinya komitmen organisasi mengalami penurunan sebesar 24% jika organisasional dan budaya organisasi tidak dimasukkan dalam persamaan.
2. Nilai koefisien regresi organisasional (X₁) sebesar 0,672 artinya komitmen organisasi akan meningkat yang dipengaruhi oleh faktor organisasional sebesar 67,2%.
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X₂) sebesar 0,148 artinya komitmen organisasi akan meningkat akibat kenaikan budaya organisasi sebesar 14,8%.

4.4.5. Uji t

Tabel 4.8.
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			VIF
		B	Std. Error				Tolerance	Partial	Part	
1	(Constant)	-.240	.061		-.390	.700				1.918
	Organisasional	.672	.102	.661	6.600	.000	.999	.731	.471	1.018
	Budaya Organisasi	.148	.046	.318	3.202	.001	.999	.461	.229	1.018

Sumber: Olahan Penulis (2020)

a. Variabel Organisasional

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap

komitmen organisasi. Hasil SPSS menunjukkan nilai X₁ (organisasional) diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,600$ dengan nilai t_{tabel} sebesar 2.022 maka keputusan menerima H_a dan menolak H₀ karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

b. Variabel Budaya Organisasi

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel X₂ (budaya organisasi) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,202 dengan nilai $t_{tabel} = 2.022$ maka menerima H_a dan menolak H₀ karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

4.4.6. Uji F

Tabel 4.9
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,061	2	27,030	79,235	.000 ^b
	Residual	12,963	38	,341		
	Total	67,024	40			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

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

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F sebagai berikut : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti ada pengaruh yang signifikan antara organisasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 79,235 dengan nilai $F_{tabel} = 3,24$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama organisasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi atau H_a diterima dan H₀ ditolak.

4.4.7. Koefisien Determinasi

Tabel 4.10.
Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Delta R Squared
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.797 ^b	.636	.618	2.524	.636	33.431	1	38	.000

^a Predictors: (Constant), PERALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA
^b Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS V22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,807. Hal ini berarti 80,7% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel organisasional dan budaya organisasi sedangkan sisanya yaitu 19,3% komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dll.

4.4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.8.1. Hubungan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian dilakukan oleh Handayani tahun 2014, Siti Hany tahun 2015, Rosalina, 2016 menunjukkan bahwa organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel}.

4.4.8.2. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian dilakukan oleh Handayani tahun 2014, Siti Hany tahun 2015, Rosalina, 2016 menunjukkan bahwa organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel}.

4.4.8.3. Hubungan Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian dilakukan oleh Handayani tahun 2014, Siti Hany tahun 2015, Rosalina, 2016 menunjukkan bahwa organisasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel}.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel organisasional (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.600 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,022.
2. Variabel budaya organisasi (X₂) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} 3,202 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,022.
3. Variabel organisasional (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} 79,235 dan F_{tabel} 3,24.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini terbatas hanya pada organisasional dan budaya organisasi serta komitmen organisasi.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 41

orang yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang memungkinkan mempunyai kelemahan dalam konsistensi jawaban jika digunakan pada orang yang berbeda dan kondisi yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Organisasional dan budaya organisasi merupakan bagian yang penting pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo yang tidak terpisahkan dalam mencapai komitmen organisasi. Para pegawai harus memperhatikan organisasional dan budaya organisasi sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan sebesar 80,7% perlu dipertahankan dan jika bisa ditingkatkan untuk mencapai komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana,. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (ed. 6)*. Jakarta : PT. RinekaCipta.
- Gomes, F. Cardoso 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. ANDI
- Hani T Handoko. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber*

DayaManusia. Edisi 2. Yogyakarta : BPF

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Grasindo.

Hasibuan Sayuti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Muhammadiyah University Press,Surakarta.

Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPSTIEYKPN

Kusumawati Y. 2017. *Modul Praktek Manajemen Data*. Surakarta : UMS.

Luthans, F. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta : Penerbit Andi.

Mahmudi.2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Martoyo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPF-UGM.

Mulyono Mauled, 2016. *Dasar-Dasar Manajemen dan Perilaku*, jilid1, edisi ke 5, Erlangga, Jakarta

Nawawi, Hadadari, H. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi1, Cetakan Ke4, Gadjah Mada Press