

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (Persero) SIBOLGA

Puja Lestari Melayu

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al – Washliyah Sibolga
lestarimelayupuja@gmail.com

Rosmita Ambarita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al – Washliyah Sibolga
rosa_ambar@yahoo.com

Rahmadiyah Hanum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al – Washliyah Sibolga
rahmadiyahhanum@gmail.com

ABSTRACT

For this study aims to determine the influence of organizational culture and organizational commitment to employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga by withdrawing the hypothesis that there is an influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga .

The results showed that there was a positive relationship between organizational culture and employee performance of 0.617, so that when interpreted on a value scale it can be categorized as sufficient correlation, thus the variable organizational commitment to employee performance is 0.684 which is categorized as sufficient correlation at PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga . The regression equation obtained is $Y = 21.783 - 0.099 X_1 + 0.512X_2$. The t test shows that the proposed hypothesis is accepted, where t count is $-0.371 < 2.03011$, which means that the hypothesis that there is an influence of organizational culture on employee performance is rejected, while the hypothesis that there is an effect of organizational commitment on employee performance is proven significant, where t is smaller from t table ($3.714 > 2.04841$). While the coefficient of determination is known that organizational culture and organizational commitment only play a role of 24.2% on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga and the remaining 75.8% is influenced by other factors not included in the model. Hypothesis Testing There is an influence of organizational culture and organizational commitment simultaneously on purchasing decisions that are accepted as true, where Fcount is greater than Ftable, namely $7.015 > 3.35$. /Anova (hypothesis test)

Keywords: Organizational culture, organizational commitment and performance employee

ABSTRAK

Untuk penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga .

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,617, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan korelasi cukup, demikian variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,684 yang dikategorikan korelasi cukup pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga . Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 21,783 - 0,099 X_1 + 0,512X_2$. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung $-0,371 < 2,03011$, yang berarti hipotesis ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak

Received November 30, 2022; Revised Desember 02, 2022; Januari 01, 2023

*Corresponding author, e-mail address

kebenarannya, sementara hipotesis ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan, dimana t hitung lebih kecil dari t tabel ($3,714 > 2,04841$). Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi hanya berperan sebesar 24,2 % terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga dan sisanya sebesar 75,8 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Pengujian Hipotesis Ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara serempak terhadap keputusan pembelian diterima kebenarannya, dimana F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $7,015 > 3,35$. /Anova (uji hipotesis)

Kata Kunci : Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya.

Selain itu, guna meningkatkan kinerja organisasi selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut.

Selain itu, jumlah jam keterlambatan yang ditolerir oleh perusahaan dalam sebulan adalah sebanyak 360 menit setiap bulannya atau sekitar 12 menit setiap harinya. Jika ada karyawan yang membukukan jumlah jam keterlambatan di atas ketentuan yang telah ditentukan, maka karyawan akan mendapatkan Surat Peringatan 1 serta jumlah hari cuti karyawan tersebut akan dikurangi. Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan dan berbagai persoalan di atas, maka peneliti ingin mengetahui apakah karyawan puas dengan adanya sistem yang diterapkan perusahaan dalam hal budaya organisasi dan komitmen organisasi yang ada di perusahaan dan apakah hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Sebuah budaya organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya, namun melalui proses yang panjang yaitu menyangkut berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan

bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Menurut **Tobari (2015:46)** menegaskan bahwa budaya organisasi ini terdiri dari dua hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu “Budaya organisasi tidak hanya dalam bentuk kebiasaan, nilai, dan kepercayaan akan tetapi termasuk kategori ini adalah hal yang dikerjakan dan hal yang dipikirkan”.

Komitmen Organisasi

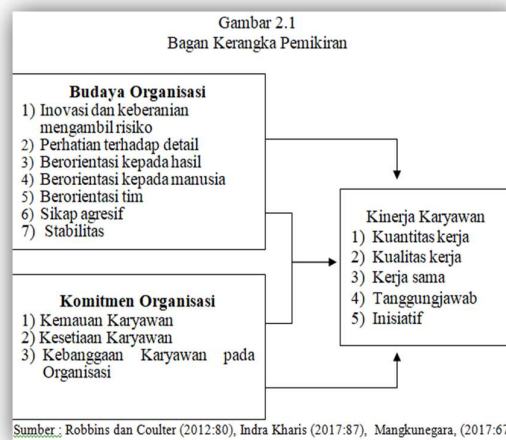
Menurut **Indra Kharis (2017:65)** komitmen organisasi adalah “Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Sedangkan menurut **Moorhead dan Griffin (2015:134)** komitmen organisasi adalah “Sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. . **Indikator Komitmen Organisasi**

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya di miliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sebagaimana di tegaskan oleh Stoner, Definisi kinerja menurut Dessler dalam **Arif Ramdhani (2012:18)** kinerja adalah “Kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran pada intinya menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti baik secara parsial maupun simultan. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Kerangka pemikiran juga merupakan gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis. Dari penelitian ini, kerangka berpikir yang dibuat adalah sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan paradigma maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen Organisasi terhadap karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Sibolga.

H1 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Sibolga.

H2 :Ada pengaruh komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Sibolga.

H3 : Ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen Organisasi terhadap karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Sibolga.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif korelasional, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (*independent*) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (*dependent*) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi, dimana yang menjadi variabel bebas budaya organisasi (X1), komitmen Organisasi (X2) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas dan variabel terikat

- a. Variabel Bebas (X) : budaya organisasi(X1), komitmen Organisasi (X2) Budaya organisasi(X1) dan komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*).
- b. Variabel Terikat (Y) : kinerja karyawan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variabel*)

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2013:184), definisi operasional variabel adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi

Sesuai dengan definisi operasional maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek budaya organisasi, komitmen Organisasi dan aspek kinerja karyawan. Jumlah pertanyaan sebanyak 30 item dengan dua pilihan yang diperinci sebagai berikut:

1. Untuk aspek budaya organisasi sebanyak 10 item
2. Untuk aspek komitmen Organisasi sebanyak 10 item
3. Untuk aspek kinerja karyawan sebanyak 10 item

Pertanyaan yang terdapat dalam angket/kuisisioner diambil dengan dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 option yang masing-masing pertanyaan diberi nilai sebagai berikut :

- a. Skor untuk option SS diberi nilai 5
- b. Skor untuk option S diberi nilai 4
- c. Skor untuk option N diberi nilai 3
- d. Skor untuk option TS diberi nilai 2
- e. Skor untuk option STS diberi nilai 1

Untuk mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data berdasarkan nilai tiap-tiap aspek, sesuai dengan pendapat Furchan (2000 : 197) nilai yang diperoleh dapat ditentukan dengan menggunakan interval dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Jarak Pengukuran}}{\text{Jumlah nilai}}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Dengan interval = 0,8 maka skala nilai yang digunakan adalah :

- Skala nilai antara 4,2 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik.
- Skala nilai antara 3,3 s/d 4,1 digolongkan dengan kategori baik.
- Skala nilai antara 2,4 s/d 3,2 digolongkan dengan kategori cukup.
- Skala nilai antara 1,5 s/d 2,3 digolongkan dengan kategori kurang baik
- Skala nilai antara 0,6 s/d 1,4 digolongkan dengan kategori buruk

Uji Reliabilitas

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut **Situmorang dan Lufthi (2012:79)** reliabilitas adalah “ Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran reabilitas dengan cara, *Consistency Realibility*, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan *construct* yang sama sesuai dengan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,8 reliabilitas sangat baik, tinggi / meyakinkan. $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$ reliabilitas baik dan *Cronbach Alpha* < 0,7 kurang meyakinkan. (**Situmorang dan Lufti, 2012: 82**)

Uji Korelasi

Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh **Arikunto (2013 : 302)**, untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu :

Keterangan :

Rxy : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono, (2012 : 250)** menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

Keterangan :

R_{yx1x2} = Korelasi antara variabel X1, dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

R_{yx1} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan Y

R_{yx2} = Korelasi Product Moment antara variabel X2, dengan Y

R_{x1x2} = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan X2

Jadi untuk dapat menghitung korelasi ganda, maka harus dihitung lebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi Product Moment. (Sugiono, 2012 :233)

Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan Software SPSS Windows sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X1 = Variabel Budaya Organisasi

X2 = Variabel Komitmen Organisasi

Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012 : 250) rumus uji t adalah sebagai berikut :

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{Tabel}

dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan $dk = n - 2$

Dengan ketentuan :

H_a : Diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan H_o Ditolak.

H_o : Diterima, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_a Ditolak

Uji F (Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 atau $\alpha = 5\%$. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

Ho : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

Ha : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

Derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut diperlukan dalam menentukan nilai F, dengan rumus sebagai berikut :

df (pembilang) = k-1

df (penyebut) = n-k

Keterangan :

n = Jumlah sampel dalam penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

- a. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Setelah mengetahui seluruh butir pertanyaan valid, maka akan dapat diuji reliabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab dengan konsisten. Uji reabilitas tersebut menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach Alpha* > 0,8 reabilitas sangat baik / meyakinkan. **(Situmorang dan Lufthi, 2012 : 82).**

Adapun hasil uji reabilitas pada variabel Budaya Organisasi (X1) dengan Komitmen organisasi (X2), dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 1 Uji Reliabilitas Variabel

| No | Item | Cronbach's Alpha | N of Item |
|----|--------------------------|------------------|-----------|
| 1 | Budaya Organisasi (X1) | 0,856 | 10 |
| 2 | Komitmen organisasi (X2) | 0,875 | 10 |
| 2 | Kinerja (Y) | 0,892 | 10 |

Sumber : Hasil olahan SPSS 21

Berdasarkan hasil reliabilitas pada variabel Budaya Organisasi (X1), Komitmen organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,8. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

b. Uji Normalitas

Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini digunakan dua cara tersebut :

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan $1/\text{tolerance}$.

Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas
- b. Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Budaya Organisasi | 0,239 | 4,188 |
| Komitmen organisasi | 0,239 | 4,188 |

Sumber : Hasil olahan SPSS 21

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) adalah 0,239 dan 0,239. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 4,188 dan 4,188. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Budaya Organisasi (X1), Komitmen organisasi (variabel X) dan Kinerja Karyawan (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS 21, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3 Output Koefisien korelasi

Correlations

| | Budayaorganisasi | Lingkungan kerja | Kinerja karyawan |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|
| Budayo rganisasi | 1 | .747** | .617** |
| Pearson Correlation | | | |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 |
| Lingkun gankerja | .747** | 1 | .684** |
| Pearson Correlation | | | |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 |
| Kinerjak aryawan | .617** | .684** | 1 |
| Pearson Correlation | | | |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| N | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olahan SPSS 21

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,617, dan hubungan Komitmen organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,684. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Tingkat interpretasi nilai r

| Besarnya nilai r | Interpretasi |
|----------------------------------|----------------------|
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak Rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah Sangat rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | (Tak berkolerasi) |

Sumber : **Suharsimi Arikunto (2006 :245)**

Berdasarkan tabel 4. 4 tersebut, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,617 termasuk kategori cukup,

sedangkan korelasi Komitmen organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,684 dikategorikan tinggi. Jadi terdapat hubungan cukup dan positif masing-masing antara Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

Uji Hipotesis (Uji t)

a. Variabel Budaya Organisasi

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah menguji koefisien secara individu atau parsial. Hipotesis : Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga .

1). Langkah-langkah pengujian

$H_0 = b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

$H_a = b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

a. Kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 28 (30-2)$ diketahui $t_{tabel} = 2,04841$ dan $t_{hitung} = -0,371$. Karena t_{hitung} negatif $> t_{tabel}$ negatif, maka variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan berarti H_0 diterima, H_a ditolak.

b. Kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,712 atau 71,2 % lebih besar dari 5% maka H_0 diterima, H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti.

➤ Variabel Komitmen organisasi

Hipotesis : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

1). Langkah-langkah pengujian

$H_0 = b_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

$H_a = b_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga

a. Kriteria pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 28 (30-2)$ diketahui $t_{tabel} = 2,04841$ dan $t_{hitung} = 2,145$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima.

b. Kriteria pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,037 atau 0,37 % lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga , dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

Pembahasan

Dari hasil analisis uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada kuisioner adalah hasilnya semua Valid. Baik itu pada kuisioner pernyataan Budaya Organisasi maupun pada kuisioner pernyataan lingkungan kerja dan

kinerja karyawan. Dan pada Uji reliabilitas pada budaya organisasi hasilnya adalah sebesar $0,856 > 0,8$ maka instrument yang diuji adalah reliabel dan nilai koefisien reliabilitas pada lingkungan kerja adalah $0,875 > 0,8$ serta koefisien reliabilitas kinerja karyawan sebesar $0,892$ maka instrument yang diuji juga adalah reliabel. Pada uji normalitas dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0,596$ dan $0,874$. Sehingga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> \alpha 0,05$, dan Kolmogorov Smirnov Z lebih kecil dari $1,97$ maka data adalah berdistribusi normal. sedangkan pada Uji Multikolinieritas dilihat bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor*) sebesar $4,18$ (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini. Dan pada Uji Heterokedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur/tidak jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi pada model regresi.

Pada Model analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Sig = $0,371$ untuk variabel budaya organisasi, yang berarti $>$ dari kriteria signifikan ($0,05$), dengan demikian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan variabel komitmen organisasi mempeleh sig $0,712$ yang berarti $<$ dari kriteria Signifikan sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga. Kemudian pada uji hipotesis secara serempak dengan menggunakan *model summary* dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (r^2) adalah $0,242$ dan Sig.(2- tailed) $0,002$, berarti pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga sebesar $24,2\%$ dan sisanya $75,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance untuk masing-masing variabel (budaya organisasi dan disiplin kerja) adalah $0,239$ dan $0,239$. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah $4,188$ dan $4,188$. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai *tolerance* lebih dari $0,10$ dan nilai VIF tidak melebihi 10 . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.
2. Berdasarkan koefisien kolerasi antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh sebesar $0,617$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup dan positif. Variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh sebesar $0,684$, maka terdapat hubungan tinggi dan positif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.
3. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh $Y = 21,783 - 0,099 X_1 + 0,512 X_2$ yang menunjukkan pengaruh negatif budaya organisasi (X1) dalam meningkatkan kinerja karyawan akan berkurang sebesar koefisien ($0,099$) apabila variabel budaya organisasi (X1) ditambah dengan satu satuan. Variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $0,512$ pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga. Konstanta sebesar $21,783$ menunjukkan bahwa

- pada budaya organisasi, disiplin kerja, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga sebesar 21,783.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,242 = 24,2 \%$, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel komitmen organisasi sebesar $24,2 \%$ pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar $75,8 \%$.
 5. Berdasarkan uji t (uji hipotesa) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung negatif lebih besar dari t table negatif yaitu $-0,371 > 2,04841$. Karena t hitung negatif lebih besar dari t tabel negatif dan probabilitas value yang diperoleh sebesar $0,712 > 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang tidak signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga dan hipotesis yang diajukan ditolak. Untuk hipotesis pengaruh variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga juga terbukti karena t hitung $2,145$ lebih besar dari pada t tabel $2,04841$ atau nilai probabilitas value sebesar $0,037 < \alpha 0,05$ (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.
 6. Berdasarkan Uji F, dimana F hitung sebesar $7,015 > F_{tabel}$ sebesar $3,35$ dan probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar $0,002 < \alpha 0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga dapat diterima atau signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran untuk peningkatan Kinerja Karyawan sebagai berikut :

1. Pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga berupaya membina kinerja karyawan terus menerus agar mereka terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pimpinan diharapkan menciptakan iklim yang kreatif dan perlu melatih karyawan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan bakatnya.
3. Pimpinan lebih fokus untuk melibatkan seluruh karyawan dalam kegiatan organisasi dan menjadikan mereka bagian terpenting dari kegiatan tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arif Ramdhani. 2012. *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Teori Dan Paraktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.

Jkpm : Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen

Vol.1, No.2 APRIL 2023

e-ISSN: 2964-1349; p-ISSN: 2964-2418, Hal 01-09

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. 2013. *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno, M.Si. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Erni R Ernawan 2011. *Organizational Culture : Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan ke-1, Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidrachman dan Husnan, S. 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta : BPPFE
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 201). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja* Jakarta : Kencana
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah 2022, *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi ”*, Sibolga
- Stoner , James A.F dan Charles Wankel. 2013. *Pengantar Manajemen* edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto, Jakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta