

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI
KANTOR CAMAT RAMBAH KABUPATEN ROKAN HULU**

Febriyanti, Purwantoro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan responden sejumlah 31 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini budaya organisasi (X1), motivasi kerja(X2) dan variabel terikat komitmen organisasi (Y). Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dan kuesioner. Uji instrument meliputi uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Secara parsial, diperoleh t-hitung budaya organisasi 2,867 dan motivasi kerja 2,246. Secara simultan, diperoleh F-hitung 161,090. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 92,0% komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial maupun secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keywords: *budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu –satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup organisasi, sebab keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Sumber daya manusia

sangatlah beda penanganannya dengan sumber daya lainnya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya. maka dari itu agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik sehingga dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, asumsi-asumsi, norma-norma, keyakinan-keyakinan yang sudah lama berlaku, disetujui dan diikuti seluruh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah yang ada.

Faktor selanjutnya mempengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan

dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi diberikan kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, yaitu mendorong semangat dan gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Komitmen organisasional menurut Sopiah (2011:154) merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini tentu saja, hanya bisa terjadi jika pegawainya merasa senang dan terpuaskan pada organisasi yang bersangkutan.

Kantor kecamatan memiliki pemimpin yang disebut camat. Seorang camat hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai sehingga dapat memimpin pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi kecamatan sangat bergantung pada sumber daya manusia, dalam hal ini camat dan seluruh pegawai.

Instansi kecamatan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang camat sebagai pimpinan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi kecamatan, sehingga camat harus dapat

mengarahkan, mengorganisasikan, mengendalikan, memberi motivasi dan komunikasi yang baik kepada pegawai agar bersama-sama dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Disamping itu seorang camat harus bisa mengkoordinasi pada instansi-instansi vertikal lainnya. Penerapan budaya organisasi yang sudah tercipta di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu berupa kepemimpinan dan keteladanan yaitu pemimpin datang lebih awal dan pulang kantor paling akhir setelah pegawai lain pulang. Artinya pimpinan mampu menjadi contoh dan teladan yang baik bagi pegawai lain serta mampu mendayagunakan kemampuan potensi bawahan secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti memperoleh informasi bahwa permasalahan budaya organisasi yang ada di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu berupa Pegawai kurang bekerja secara maksimal ketika melayani masyarakat, misalnya sering terlihat ketika jam kerja pagi dimulai belum ada pegawai yang *standbay* berada di ruangan kerja, begitu juga sebelum jam istirahat siang jarang terlihat pegawai yang masih bekerja di ruangan. Selain itu ada sebagian kecil karyawan yang melakukan hal-hal diluar pekerjaan saat jam kerja seperti mengobrol, membaca koran, bermain internet.

Berdasarkan kendala yang dialami dalam organisasi, cara melakukan inovasi dan perubahan dalam organisasi yang menyangkut budaya dan perilaku pegawai di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu tentunya perlu pemberian sosialisasi dan pemahaman yang baik bagi setiap pegawai sehingga individu pegawai dapat menerima budaya dan perilaku kewargaan organisasi yang bisa menumbuhkan komitmen organisasi pada diri pegawai, apabila pemberian sosialisasi dan pemahaman tidak sesuai maka akan mengakibatkan tingkat penurunan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu dan berdampak pada rendahnya komitmen organisasi pegawai.

Untuk permasalahan motivasi kerja, berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan dapat dilihat berupa kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan dorongan untuk terus maju dan berkembang. Pimpinan kurang mendorong pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Hal ini disebabkan karena pimpinan merasa terancam dengan adanya pegawai yang memiliki keterampilan lebih di satu bidang. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai menjadi kurang bersemangat dan termotivasi untuk bekerja dengan giat karena mereka merasa tidak mendapatka perhatian atau balasjasa atas kinerja maksimal yang mereka lakukan.

Pada permasalahan komitmen organisasi yaitu munculnya gejala komitmen organisasi yang menurun pada karyawan. Hal ini dapat terlihat dari beberapa karyawan yang suka bersantai atau membolos pada jam kerja. Berkurangnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu berdampak pada kinerja yang diperoleh.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

Budaya organisasi menurut Sedarmayanti (2014:75) mengemukakan sebuah sikap, keyakinan atau nilai yang umumnya dimiliki serta timbul dalam organisasi dan di kemukakan dengan lebih sederhana. Indikator-indikator budaya organisasi Hofstede at al dalam Mas'ud (2009:68) adalah :

1. Profesionalisme karyawan

Profesionalisme karyawan dalam adalah upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan atau *knowledg*, kinerja dan inovasi dalam pelayanan, sehingga pegawai lain juga terdorong untuk meningkatkan dirinya dalam menunjang budaya organisasinya.

2. Sikap terbuka
Tersedianya sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai yang mempunyai komitmen untuk memajukan organisasi yang ada.
3. Keteraturan karyawan
Dalam pelaksanaan suatu tugas dan aktivitas tergantung pada kualitas kerja seseorang dan untuk merealisasikannya dengan baik diperlukan keteraturan juga disiplin bagi pegawai.
4. Tidak ada rasa curiga/kepercayaan
Kepercayaan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.
5. Integrasi karyawan
Integrasi yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2012:150), motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima.
2. Kesempatan untuk maju
Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk megembangkan karirnya dalam perusahaan.
3. Pengakuan sebagai individu

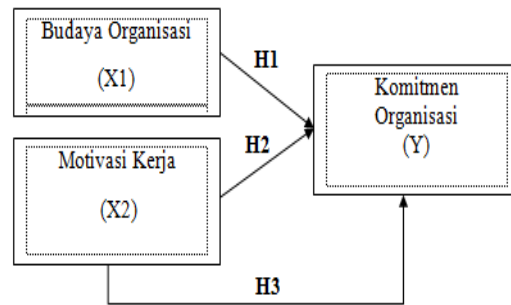
Artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.

4. Keamanan bekerja
Artinya perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.
5. Tempat kerja yang baik
Artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.
6. Penerimaan oleh kelompok
Artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.
7. Perlakuan yang wajar
Artinya perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sesuai aturan yang berlaku.

Robbins & Judge (2011:100) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Suatu keadaan seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan diri menjadi anggota dalam organisasi. Ikhsan (2010:55), mengemukakan ada tiga indikator mengenai komitmen organisasi yaitu:

1. *Affective commitmen* (Komitmen efektif), terjadi apabila pegawai ingin menjadi salah satu bagian struktur dari organisasi karena adanya persepakatan emosional pegawai terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (Komitmen berkelanjutan), tampak jika seorang pegawai tetap ingin bertahan di suatu organisasi disebabkan butuhnya gaji beserta keuntungan lainnya, atau pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lainnya. Sedangkan pegawai itu berada diorganisasi tempat pegawai bekerja karena pegawai membutuhkan organisasi itu untuk kelangsungan hidupnya.
3. *Normative commitmen* (Komitmen normatif), tampak dari peringkat diri pegawai. Pegawai dapat bersitegang menjadi anggota suatu organisasi karena mempunyai kesadaran bahwa komitmen

kerja merupakan hal yang harus dipertahankan”.



Sumber: Sumanton (2016)

Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE

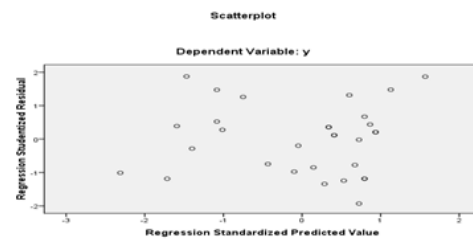
Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan responden sejumlah 31 responden.. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dan kuesioner. Uji instrument meliputi uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable*. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel bebas terdiri dari :
 - a. Budaya Organisasi (X1) yaitu adalah sistem nilai-nilai atau makna, dan kepercayaan secara bersama yang

dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk bertindak sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain.

- b. Motivasi kerja (X2) yaitu adalah dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.
2. Variabel terikat adalah komitmen organisasi (Y) yaitu suatu daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang pegawai terhadap suatu organisasi.

Berdasarkan tabel 1 tersebut, terlihat bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai VIF= 1,913, motivasi kerja (X2) mempunyai nilai VIF= 1,913, semua nilai VIF dari masing-masing variabel bebas masih dibawah angka 10 (Nilai VIF < 10), dan nilai *tolerance* dari 2 variabel tersebut > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sehingga uji hipotesis menggunakan model regresi dapat dilanjutkan.



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Pengolahan data spss, 2019

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi adalah valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel, artinya semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Berdasarkan atas pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (Y) yang berjumlah 35 item pernyataan adalah *reliabel* karena menunjukkan hasil α hitung yang lebih besar dari 0,6, artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali 2011:107).

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,523	1,913	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Motivasi kerja (X2)	0,523	1,913	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Sumber: Pengolahan data spss, 2019

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.129	1.920	
	Budaya organisasi	.446	.239	.577
	Motivasi kerja	.256	.205	.385

Dari hasil analisis data menggunakan bantuan *SPSS for Windows 18* didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,129 + 0,446X_1 + 0,256X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,129 menyatakan bahwa jika nilai budaya organisasi dan

- motivasi kerja nilainya adalah 0, maka komitmen organisasi (Y) nilainya adalah 0,129.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,446 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,446. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik bisa meningkatkan komitmen organisasi dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan budaya organisasi, maka komitmen organisasi akan naik.
 - Koefisien regresi X2 sebesar 0,256 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% motivasi kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,256. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian motivasi kerja yang baik bisa meningkatkan komitmen organisasi dan terjadi hubungan positif yaitu dengan adanya kenaikan motivasi kerja, maka komitmen organisasi akan naik.

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.914	1.110

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai *R square* sebesar 0,920 (92,0%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 92,0%. Sedangkan sisanya 8% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Berdasarkan hasil deskriptif untuk variabel budaya organisasi yang berada pada kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan baiknya budaya organisasi pegawai kantor Camat Rambah

karena adanya sikap disiplin yang tinggi dari setiap pegawai. Hasil yang tertinggi pada variabel budaya organisasi pernyataan nomor 8 yaitu dalam bekerja saya selalu tepat waktu dengan nilai TCR sebesar 81,29% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 4 yaitu demi tercapai tujuan organisasi saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugas dengan mengabdikan pikiran dan tenaga demi kepentingan organisasi dengan nilai TCR sebesar 70,32% dengan klasifikasi Tingkat Capai Responden pada kriteria baik.

Berdasarkan hasil deskriptif untuk variabel motivasi kerja yang berada pada kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja yang dimiliki pegawai kantor Camat Rambah timbul karena pimpinan memperlakukan semua pegawai secara adil dalam memberikan reward dan sanksi hukuman. Hasil yang tertinggi pada variabel motivasi kerja pernyataan nomor 26 yaitu pimpinan memperlakukan semua pegawai secara adil dalam memberikan reward dan sanksi hukuman dengan nilai TCR sebesar 80,65% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik, sedangkan yang paling rendah pada pernyataan nomor 13 yaitu gaji yang saya diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya miliki dengan nilai TCR sebesar 70,32% dengan klasifikasi Tingkat Capai Responden pada kriteria baik.

Berdasarkan hasil deskriptif untuk variabel komitmen organisasi yang berada pada kriteria baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pegawai kantor Camat sudah memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi dengan selalu berkontribusi mengenai permasalahan atau kendala yang dihadapi organisasi. Hasil yang tertinggi pada variabel komitmen organisasi pernyataan nomor 28 yaitu saya selalu berkontribusi mengenai permasalahan atau kendala yang dihadapi organisasi dengan nilai TCR sebesar 81,29% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria sangat baik, sedangkan yang paling rendah

pada pernyataan nomor 30 yaitu Saya selalu berkeinginan untuk tetap tinggal dan berkarir di instansi ini dan pernyataan nomor 33 yaitu Saya selalu sadar bahwa komitmen adalah hal yang penting dan harus saya lakukan dengan nilai TCR sebesar 70,32% dengan klasifikasi Tingkat Capai Responden pada kriteria baik.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,867 > 2,04523$ atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Sumanton (2016), Mustika Sari (2014) dan Syahrudin (2016) yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, cenderung bertahan pada pekerjaannya karena keinginannya sendiri, sementara karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi, akan bertahan pada pekerjaannya atas dasar kebutuhan. Adapun karyawan dengan komitmen normatif yang kuat bertahan pada pekerjaannya karena merasakan adanya keharusan atau kewajiban. Ketiga komponen komitmen ini hadir dalam diri setiap karyawan, namun dengan kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,246 > 2,04523$ atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,043 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang

pernah dilakukan oleh Sumanton (2016), yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, yaitu mendorong semangat dan gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau uji F diperoleh nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $161,090 > F_{tabel}$ sebesar 3,34 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumanton (2016), Mutika Sari (2014) dan Syahrudin (2016) yang menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap

komitmen organisasi pada pegawai kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 92,0%. Sedangkan sisanya 8% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

Dari kesimpulan diatas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja berada pada kategori baik dan budaya organisasi berada pada kategori baik. Untuk itu diharapkan para pegawai memotivasi diri untuk berkembang dan menjadi lebih baik sehingga tercipta komitmen terhadap organisasi serta bersikap secara profesional sebagai pegawai.
2. Pimpinan Kantor Camat Rambah Rokan Hulu harus mempertahankan pemotivasi yang telah efektif kepada pegawai dan memperhatikan budaya organisasi yang tercipta di dalam organisasi agar dapat lebih meningkatkan komitmen pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari Kantor Camat Rambah Rokan Hulu secara menyeluruh.
3. Bagi penelitian selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti pengalaman kerja dan faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat bermanfaat juga bagi organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacrach dkk (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Gramedia.
- Budihardjo, Andreas (2011). *Organisasi :Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta :Prasetya Mulya.
- Danim, Sudarwan (2010). *Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok*. Jakarta :Rhineka Cipta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Yogyakarta :Universitas Gajah Mada.
- Haryono, Jusuf. 2010. *Kinerja dan pengembangan kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Hasiubuan Malayu (2012). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Herzberg (2010). *Work And Motivation* (terjemahan). Jakarta :Gramedia.
- Jahangir, Nadim dkk (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Gramedia.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo
- Luthans, Fred (2010). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta :Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prau (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta :Balai Pustaka
- Organ, D. W, Podsakoff P. M & MacKenzie. S. B (2009). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Terjemahan. USA :Sage Publications.
- Poespoprodjo W (2009). *Logika Ilmu Menalar*. Jakarta :Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta :PT Raja. Grafindo.
- Robbins, Stephen (2009). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indek, Cet ke-1. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Siswanto, Sutojo (2013). *Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*. Jakarta :Bumi Aksara
- Sudjanan, Nana (2009). *Metode Statistik* . Bandung :Rosda Karya.
- Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung :Cv. Alfabeta.