



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9969-9981

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Santa Lusila Silalahi, Siti Normi, Tiur Rajagukguk

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

santalusiasilalahi@gmail.com, ssitinormi@gmail.com, tiurrajagukguk2021@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji hipotesis t komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,480 > t_{tabel} sebesar 2,055 dan signifikansi sebesar $0,020 < \alpha < 0,05$, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,240 > t_{tabel} 2,055, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar ,819 > t_{tabel} 2,055, dan nilai signifikansi sebesar $0,020 < \alpha < 0,05$, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 26,4%. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $33,187 > 2,98$ dan nilai signifikansi $F < \alpha$ signifikansi ($0,000 < \alpha < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 76,9%.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tapanuli Utara berfungsi sebagai lembaga yang mengatur manajemen kepegawaian daerah. Instansi ini memiliki tanggung jawab besar dalam penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi aparatur, serta pembinaan kedisiplinan ASN. Tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi mendorong BKPSDM untuk senantiasa meningkatkan efektivitas kerja melalui inovasi sistem dan peningkatan kualitas pegawai. Sejumlah upaya telah dilakukan, seperti penerapan sistem informasi kepegawaian berbasis digital dan penguatan pelatihan aparatur. Walaupun demikian, hasil evaluasi menunjukkan masih adanya beberapa aspek pelaksanaan tugas yang perlu disempurnakan agar kinerja pegawai semakin optimal.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kualitas kinerja pegawai. Tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai bersedia memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan lembaga. Pegawai BKPSDM pada umumnya memiliki komitmen kerja yang baik, terlihat dari partisipasi mereka dalam kegiatan pelatihan dan kesediaan mengikuti program pengembangan kompetensi. Namun, berdasarkan hasil evaluasi internal, partisipasi dan semangat kerja antarbidang masih bervariasi karena perbedaan beban tugas dan waktu penyelesaian administrasi. Program pelatihan, peningkatan disiplin, serta pemberian penghargaan atas kinerja menjadi langkah nyata yang dilakukan untuk memperkuat komitmen organisasi agar seluruh pegawai memiliki semangat dan motivasi kerja yang sejalan dengan visi instansi.

Budaya organisasi berperan sebagai pedoman nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang dalam lingkungan kerja serta mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten. Keberadaan budaya organisasi menjadi penting karena mampu membentuk sikap kerja, etika profesional, pola komunikasi, serta cara pegawai berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Penerapan budaya organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib, kondusif, dan mendukung pelaksanaan pelayanan publik yang berkualitas. Nilai-nilai seperti komitmen kerja, tanggung jawab, profesionalisme, serta kerja sama menjadi landasan yang mendorong pegawai bekerja secara optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu dilakukan secara terus-menerus guna mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan instansi.

Disiplin kerja merupakan faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kesiapan dan kemampuan pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi dan melaksanakan tugas sesuai prosedur yang ditetapkan. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan formal seperti jam kerja, tetapi juga tanggung jawab terhadap tugas dan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang tinggi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan produktif.

Kajian terhadap penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Terkait komitmen organisasi, penelitian Rizal et al. (2023:13) pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi cenderung lebih produktif dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Namun hasil berbeda ditemukan oleh Kirani (2023:52) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja dalam konteks penelitiannya. Perbedaan hasil ini mengindikasikan kemungkinan adanya pengaruh faktor kontekstual seperti jenis organisasi, karakteristik pegawai, atau kondisi lingkungan kerja yang belum terduga secara mendalam.

Terkait budaya organisasi, penelitian Baihaqi & Saifudin (2021:14) serta Sarumaha (2022:34) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong peningkatan motivasi, kolaborasi, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, penelitian Marpaung & Darmawan (2022:30) menunjukkan hasil yang kontradiktif dimana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mungkin bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi atau faktor kontekstual lainnya yang belum teridentifikasi dengan jelas.

Sementara itu untuk disiplin kerja, penelitian Marpaung & Darmawan (2022:30) serta Arifin & Sasana (2022:54) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi mereka mengkonfirmasi bahwa pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, konsisten dalam kualitas kerja, dan mampu memenuhi target yang ditetapkan. Namun hasil yang kurang konsisten ditemukan dalam beberapa penelitian lain yang menunjukkan pengaruh yang lebih lemah atau tidak signifikan dalam konteks organisasi tertentu. Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini membuka peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan konteks yang berbeda, khususnya pada organisasi perangkat daerah seperti BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara yang memiliki karakteristik unik dalam kultur birokrasi dan sifat pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan publik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara?
4. Apakah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tapanuli Utara.

Manfaat Penelitian

Pada dasarnya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan sekaligus pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara serta dapat memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap ilmu pengetahuan.

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti serta sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara
Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan aparatur sipil negara dan pelayanan publik melalui optimalisasi kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya serta sebagai tambahan referensi dengan tema dan judul yang sejenis terutama berkaitan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Kerangka Teori

Kerangka Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2021:34), "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja dalam organisasi, dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini merupakan kombinasi antara ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien."

Menurut Normi (2021:5), "Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian di dalam manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, Pegawai dianggap sebagai asset yang harus dijaga dan di manajemen dengan baik oleh perusahaan."

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2017:430), komitmen organisasi merupakan ukuran yang menggambarkan sejauh mana keinginan seorang pegawai untuk tetap bekerja di dalam organisasi pada masa mendatang. Komitmen ini berpengaruh terhadap keputusan pegawai apakah ia akan terus menjadi bagian dari organisasi atau

meninggalkannya untuk mencari pekerjaan lain. Artinya, komitmen menjadi cerminan kesetiaan pegawai terhadap organisasi.

Sementara itu, Kaswan (2018:197), menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat dipandang sebagai bentuk dedikasi pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dedikasi tersebut tampak dari kesediaan pegawai untuk bekerja atas nama organisasi, mendukung kepentingan bersama, dan menjaga keanggotaan mereka di dalam organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi akan berupaya memberikan kinerja terbaik karena merasa menjadi bagian dari organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Batjo & Shaleh (2018:51), komitmen organisasi dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu:

1. **Kemauan Karyawan**
Hasrat dan kesediaan pegawai dalam berupaya semaksimal mungkin demi kepentingan dan kemajuan organisasi tempatnya bekerja.
2. **Kesetiaan Karyawan**
Tercermin dari keinginan pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dan terus menjadi bagian dari organisasi tersebut.
3. **Kebanggaan Karyawan**
Dimana pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, menganggap dirinya telah terintegrasi dalam organisasi, serta meyakini bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian penting dalam kehidupannya.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sudaryono (2017:77), budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem nilai dan keyakinan kolektif yang dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi sebagai landasan dalam berinteraksi untuk mewujudkan sasaran organisasi. Keberadaan budaya organisasi sangat vital dalam menentukan struktur organisasi dan sistem operasional yang menjadi acuan norma perilaku bagi pegawai.

Menurut Robbins dan Coulter (2024:80), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai inti, prinsip fundamental, tradisi yang berkembang, serta pola kerja yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Elemen-elemen ini secara signifikan mempengaruhi cara para pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam kehidupan organisasi sehari-hari.

Indikator Budaya Organisasi

Denison & Mishra dalam Robbins & Judge (2020:142), merumuskan empat indikator kunci untuk mengukur kekuatan budaya organisasi, yaitu:

1. **Adaptabilitas**
Kapasitas organisasi dalam melakukan penyesuaian internal untuk merespons perubahan lingkungan eksternal secara efektif dan tepat waktu.
2. **Keterlibatan**
Derajat partisipasi aktif dan rasa kepemilikan anggota organisasi terhadap organisasinya, yang tercermin dari tingkat engagement dan komitmen mereka.
3. **Misi**
Tingkat pemahaman anggota organisasi terhadap visi, misi, tujuan strategis, serta arah organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

4. **Konsistensi**

Kekuatan anggota organisasi dalam menjaga dan menjalankan nilai-nilai, norma-norma, sistem, dan prosedur yang telah disepakati secara konsisten.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:86), disiplin kerja dapat dipahami sebagai sarana yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai guna mendorong mereka agar mengubah sikap dan perilakunya. Selain itu, disiplin kerja juga berfungsi sebagai upaya untuk menumbuhkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati segala regulasi yang ditetapkan oleh organisasi serta norma-norma sosial yang ada.

Menurut Hasibuan (2019:193), disiplin kerja merujuk pada kondisi di mana seorang pegawai memiliki kesadaran diri dan kemauan untuk mematuhi seluruh ketentuan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerjanya. Kesadaran mengandung pengertian bahwa pegawai tersebut secara sukarela dan penuh tanggung jawab menaati segala aturan yang ada serta menyadari tugas dan kewajibannya. Sementara itu, kesediaan merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kesiapan dan kerelaan untuk melaksanakan regulasi perusahaan atau instansi, baik yang tertulis dalam peraturan resmi maupun yang tidak tertulis.

Indikator Disiplin Kerja

Mengacu pada pendapat Singodimejo dalam Sutrisno (2021:94), indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi:

1. **Ketaatan Terhadap Regulasi Organisasi**
Sejauh mana pegawai mematuhi ketentuan organisasi, peraturan fundamental mengenai tata cara berpakaian serta perilaku yang harus ditunjukkan selama menjalankan tugas kepegawaian.
2. **Kepatuhan Pada Jam Kerja**
Tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal waktu, yang dapat diamati dari kehadiran saat jam kerja dimulai, waktu istirahat, serta kepulangan yang sesuai dengan ketentuan jam kerja yang diberlakukan oleh instansi.
3. **Kesadaran Dalam Mematuhi Peraturan**
Tingkat kesadaran pegawai terhadap berbagai ketentuan yang berlaku, yang tercermin dari pengendalian diri masing-masing individu terhadap berbagai bentuk aturan yang ada.
4. **Kepatuhan Pada Prosedur Kerja**
Tingkat ketaatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang diperlihatkan melalui cara menyelesaikan tugas sesuai dengan kedudukan, fungsi dan tanggung jawab yang diemban.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Afandi (2018:84), menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran seberapa besar peran yang telah dimainkan pegawai dalam mengimplementasikan strategi organisasi, yang tercermin dari keberhasilan mencapai target individual maupun dari penguasaan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan organisasi.

Menurut Normi (2021:70), kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu yang didasarkan pada standar atau ukuran- ukuran pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:75), kinerja dapat dipahami sebagai output dan mutu pencapaian yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Adapun indikator-indikator kinerja meliputi:

1. Kuantitas Hasil Kerja
Berbagai jenis bentuk ukuran yang berkaitan dengan jumlah output kerja yang mampu diekspresikan dalam bentuk ukuran angka.
2. Kualitas Hasil Kerja
Berbagai jenis bentuk ukuran yang berkaitan dengan mutu atau standar output kerja yang mampu diekspresikan dalam bentuk ukuran angka.
3. Pelaksanaan Tugas
Tingkat kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya secara teliti dan bebas dari kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan kesadaran mengenai kewajiban pegawai dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019:17), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen atau subjek penelitian yang memenuhi kriteria spesifik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan dijadikan dasar penarikan kesimpulan Sugiyono (2019:117). Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Berdasarkan data dari instansi terkait, jumlah pegawai ASN yang menjadi populasi penelitian ini adalah 30 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi subjek penelitian dan memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya Sugiyono, (2019:118). Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu 30 orang dan kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, yang juga dikenal sebagai penelitian sensus Arikunto & Suharsimi (2016:174).

Untuk menerapkan teknik *sampling* jenuh tersebut, sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih akurat dalam menganalisis pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan pendapat Lionardi & Suhartono (2022:34), pengujian normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah residual variabel dalam model regresi terdistribusi secara normal. Sebuah model regresi dianggap baik apabila residual variabelnya mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas berfungsi sebagai instrumen untuk mengevaluasi ada tidaknya hubungan korelasi yang kuat atau sempurna di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2018:134), pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengevaluasi kesamaan atau ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Apabila residualnya memiliki varian yang identik, kondisi ini disebut homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Signifikansi Parsial (Uji-t)

Menurut Ghazali (2021:148), uji-t dilaksanakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen.

Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F)

Ghazali (2018:179) meenguraikan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghazali, 2021:147).

3. Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

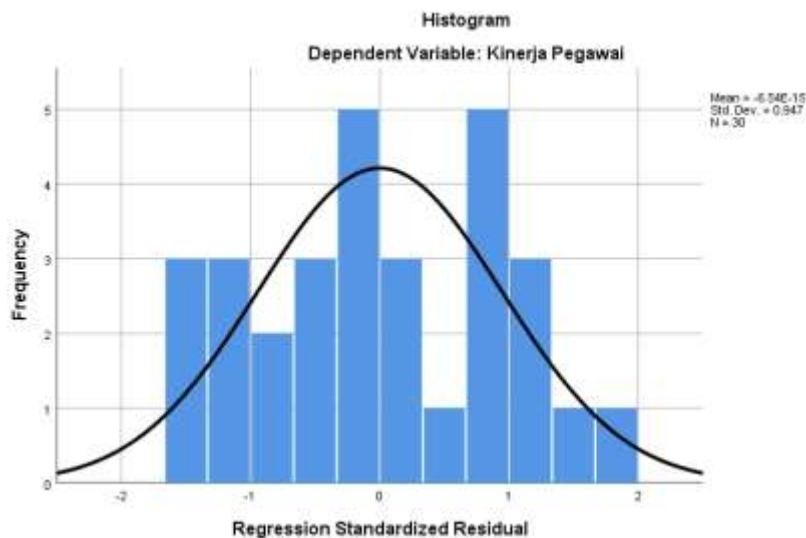
Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19909463
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.081
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 ^c

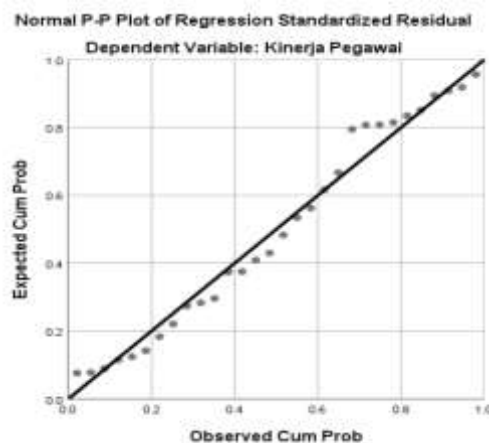
Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.1 hasil penelitian nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,135 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar3.1 Hasil Uji Normalitas Histogram
Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS (2026)

Berdasarkan hasil Gambar 4.1 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan (*skewness*), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas *P*-plot
Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS (2026)

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.009	4.311		
	Komitmen Organisasi	.154	.062	.995	1.005
	Budaya Organisasi	.390	.042	.959	1.043
	Disiplin Kerja	.264	.069	.963	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF komitmen organisasi sebesar 1,005, budaya organisasi sebesar 1,043, dan disiplin kerja sebesar 1,039 seluruh nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

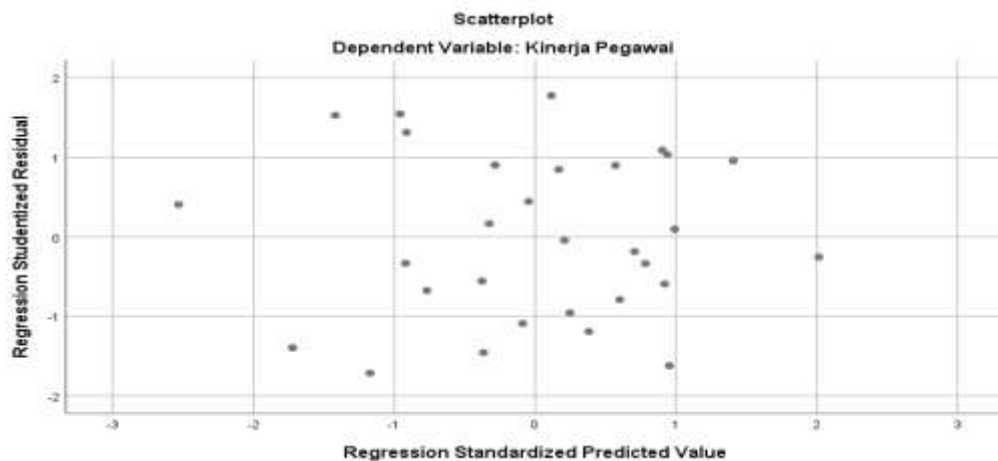
Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.912	2.067		1.893
	Komitmen Organisasi	-.010	.030	-.063	.744
	Budaya Organisasi	-.017	.020	-.160	.415
	Disiplin Kerja	-.041	.033	-.237	.230

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, nilai sig komitmen organisasi sebesar 0,744, budaya organisasi sebesar 0,415, dan disiplin kerja sebesar 0,230, seluruh nilai sig > 0,05. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.



Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Gambar 4.3, Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol. Pola penyebaran tersebut tidak membentuk pola tertentu, seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.009	4.311		2.554
	Komitmen Organisasi	.154	.062	.222	2.480
	Budaya Organisasi	.390	.042	.842	9.240
	Disiplin Kerja	.264	.069	.347	3.819

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS (2026)

Output diatas dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 11,009 + 0,154X_1 + 0,390X_2 + 0,264X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 11,009, artinya jika variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai variabel kinerja pegawai sebesar 11,009.
2. Koefisien regresi komitmen organisasi X_1 sebesar 0,154, artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,154 satuan.
3. Koefisien regresi budaya organisasi X_2 sebesar 0,390, artinya jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,390 satuan.
4. Koefisien regresi disiplin kerja X_3 sebesar 0,264, artinya jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,264 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual (parsial) terhadap variasi dependen. Nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan distribusi t tabel dengan rumus:

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2; n-k$$

α = margin error 5%

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel penelitian

$t_{\text{tabel}} = 0,05/2; 30-4$

$t_{\text{tabel}} = 0,025; 26$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,055

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.009	4.311		2.554
	Komitmen Organisasi	.154	.062	.222	2.480
	Budaya Organisasi	.390	.042	.842	9.240
	Disiplin Kerja	.264	.069	.347	3.819

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS (2026)

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,480 > t_{tabel} 2,055, dan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 9,240 > t_{tabel} 2,055, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 3,819 > t_{tabel} 2,055, dan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen yang ada pada model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$). F_{tabel} dihitung menggunakan rumus

$$(df1) = (k-1) = 4-1 = 3$$

$$(df2) = (n-k) = 30-4 = 26 \text{ (2,74)}, \text{ maka diperoleh nilai } F_{\text{tabel}} \text{ sebesar } 2,98$$

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.670	3	53.223	33.187	.000 ^b
	Residual	41.697	26	1.604		
	Total	201.367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi						
Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026)						

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, yaitu $33,187 > 2,98$ dan nilai signifikansi $F < \text{nilai signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.6 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.769	1.266
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2026)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0.769 atau sebesar 76,9% pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya $100\%-76,9\% = 23,1\%$ adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini, seperti keadilan organisasi, pelatihan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai thitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,480, yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,055, serta nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Hasil penlitin ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah & Chairil (2021:22) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan rasa memiliki, loyalitas, serta kesediaan untuk memberikan usaha terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen tersebut tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta upaya menjaga kualitas dan hasil kerja sesuai dengan standar instansi. Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen tinggi juga lebih mampu bekerja secara konsisten dan berorientasi pada pencapaian tujuan

organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 9,240, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,055, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Dahlia (2023:12) yang menyatakan bahwa. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat, jelas, dan diterapkan secara konsisten mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Nilai-nilai organisasi, aturan kerja, serta norma yang berlaku menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Budaya organisasi yang mendukung kerja sama, kedisiplinan, partisipasi, dan orientasi pada tujuan instansi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Pegawai yang memahami visi, misi, serta tujuan organisasi cenderung bekerja lebih terarah, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 3,819, yang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,055, serta nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih & Sunarjo (2025:15) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menaati peraturan, memanfaatkan jam kerja secara efektif, hadir tepat waktu, serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan jabatan yang diemban. Disiplin kerja juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya aturan kerja dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Dengan disiplin yang konsisten, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, kesalahan kerja dapat diminimalkan, dan kualitas hasil kerja dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,187, yang lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,98, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapanuli Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan berbagai aspek internal organisasi. Komitmen organisasi mendorong loyalitas dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap instansi, budaya organisasi membentuk pola pikir dan perilaku kerja yang selaras dengan nilai serta tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja memastikan pegawai menjalankan tugas sesuai aturan dan prosedur yang berlaku. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Apabila komitmen, budaya, dan disiplin kerja diterapkan secara konsisten dan seimbang, maka kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

4. Kesimpulan

1). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar $2,480 > t_{tabel}$ 2,055, dan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar $9,240 > t_{tabel}$ 2,055, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar $3,819 > t_{tabel}$ 2,055, dan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $33,187 > 2,98$ dan nilai signifikansi $F < \text{nilai signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 5). Nilai koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) sebesar 0,769 menunjukkan bahwa 76,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja, sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti.

Referensi

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing
2. Arifin & Sasana. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 50–60.
3. Arikunto & Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
4. Arikunto & Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
5. Baihaqi & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(1), 10–18.
6. Batjo, Nurdin; Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
7. Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Pustaka Setia.
10. Kirani, I. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Pustaka Mitra Utama.
11. Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
12. Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
13. Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya.
14. Marpaung, R. and Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kinerja*, 9(1), 30.
15. Normi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Manajerial*. Expert.
16. Rizal et al. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik*, 5(1), 10–18.
17. Robbins, S. P. Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
18. Robbins dan Coulter. (2024). *Management* (Global Edi). Pearson.
19. Sarumaha, R. (2022). Budaya organisasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 34.
20. Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
21. Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
22. Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
23. Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
24. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revi). Alfabeta.
25. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
26. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Kencana.
27. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
28. Tjiptono, F. (2020). *Manajemen dan Budaya Organisasi* (Edisi Revi). Andi Publisher.
29. Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.