

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pertanahan Kota Ternate

Rio Kurniawan¹⁾; dan Marwan²⁾

¹⁾ riokrwn@gmail.com, Pascasarjana, Universitas Khairun

²⁾ marwan@unkhair.ac.id, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun

Received: 07 Juni 2022

Reviewed: 16 Agustus 2022

Accepted: 11 Oktober 2022

Published: 26 November 2022

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study are: (1) Analyzing the influence of Organizational Culture on the Organizational Commitment of Ternate City Land Office; (2) Analyzing the influence of Work Motivation on the Organizational Commitment of Ternate City Land Office; and (3) Analyzing the influence of organizational culture and work motivation on the Organizational Commitment of Ternate City Land Office.

Methodology: The test equipment used is multiple regression analysis using statistical package for social scientists (SPSS) as a statistical test tool. The number of samples is 42 employees.

Finding: H1, H2, and H3 are accepted at the 5% confidence level.

Conclusion: The results showed that: (1) organizational culture has a positive and significant impact the Organizational Commitment of Ternate City Land Office. It is based on a t value greater than the value of t table, and a smaller significant value of alpha (α); (2) work motivation has a positive and significant impact the Organizational Commitment of Ternate City Land Office. It is also based on a t -value greater than the value of t table, and a significantly smaller value of alpha (α); and (3) Organizational Culture and work motivation simultaneously have a positive and significant influence the Organizational Commitment of Ternate City Land Office. It is based on the F value count greater than the F table value, and the significant value smaller than alpha (α).

Keyword : Social Factors, Personality Factors, Psychological Factors, and Purchase Decision.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, apapun bentuk dan kecanggihan peralatan teknologi yang dimiliki organisasi tidak dapat difungsikan secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia hendaklah dikelola sedemikian rupa oleh pihak manajemen, agar visi, misi dan tujuan organisasi dapat dicapai.

Pengelolaan SDM dapat dilakukan melalui perencanaan, penempatan, pengendalian sampai dengan evaluasi kinerja. Terkait dengan hal ini, kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kinerja pegawai di dalam suatu organisasi menjadi tanggungjawab pimpinan diberbagai level organisasi, dan juga para karyawan. Selain itu, kinerja pegawai sangat ditentukan juga loyalitas pegawai terhadap organisasi. Artinya pencapaian tujuan organisasi

secara langsung dapat dipengaruhi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan / pegawai.

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Kantor Pertanahan Kota Ternate dan Kantor Pertanahan Kota Tidore Kepulauan memiliki visi: Menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah sebesar-besarnya kemakmuran rakyat dan kesejahteraan masyarakat di Bumi Kie Raha (Maluku Utara) dalam Ikatan Kebangsaan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan misi adalah : Menjalankan dan melaksanakan kebijakan Nasional Pertanahan sesuai dengan arahan dan tujuan pembangunan wilayah serta kondisi daerah dan masyarakat di Kota Ternate dan Kota Tidore Kepulauan.

Untuk mencapai visi dan misi atau tujuan Kantor Pertanahan Kota Ternate, maka tentunya sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu sumber daya manusia secara teori adalah komitmen pegawai kepada organisasi. Karena, komitmen organisasi akan berakumulasi dengan seluruh faktor sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Komitmen pegawai merupakan salah satu faktor penting yang mampu mendorong pegawai melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan komitmen pegawai.

Hal di atas mengindikasikan bahwa pencapaian tujuan organisasi selain didukung oleh sumber daya lain seperti: uang, ruang kerja, *leadership*, dan lain-lain juga membutuhkan kontribusi positif pegawai diantaranya adalah komitmen pegawai terhadap organisasional. Artinya bahwa, komitmen pegawai pada organisasi juga merupakan sumber daya manusia yang turut mempengaruhi pencapaian visi dan misi organisasi. Hal ini sebagaimana konsep komitmen organisasi yang menjelaskan bahwa komitmen merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2013). Jadi, keterlibatan pegawai kantor Pertanahan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokok masing-masing, menunjukkan mereka memihak pada pekerjaan mereka dan juga berarti memihak pada organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem dari tindakan bersama, nilai dan kepercayaan yang dikembangkan didalam organisasi dan memandu perilaku tentang anggotanya yang terdiri dari: orientasi pada kekuasaan, orientasi pada peran, orientasi pada prestasi), orientasi pada dukungan. Faktor-faktor ini merupakan elemen penting untuk diketahui, dan dikelola, karena dapat mempengaruhi organisasi secara keseluruhan dan khususnya komitmen organisasional. Menurut Hunger & Wheelen (2003) bahwa dengan norma-norma yang kuat mendukung keberadaan nilai-nilai khusus tertentu. Karyawan sebuah perusahaan dengan budaya yang kuat cenderung menunjukkan konsistensi dalam perilaku, mereka cenderung berperilaku sama sepanjang waktu. Ini berarti, budaya akan membentuk komitmen pegawai terhadap organisasi, karena dengan adanya budaya organisasi yang memiliki diketahui oleh seluruh karyawan mampu membentuk konsisten pegawai untuk tetap loyal terhadap organisasi. Dengan kata lain, budaya dapat mempengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan, sebagaimana hasil penelitian Ch, Akhtar et al., (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi meliputi: komitmen afektif, kontinyu, dan komitmen normatif.

Selain budaya organisasi, variabel motivasi kerja juga dapat mempengaruhi atau membentuk komitmen organisasi. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins & Judge, 2013). Artinya motivasi kerja baik secara intrinsik maupun ekstrinsik

mampu mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai tujuan tertentu di dalam organisasi. Motivasi itu sendiri dapat dilihat berdasarkan 3 (tiga) jenis kebutuhan yaitu: (1) kebutuhan akan pencapaian; (2) kebutuhan akan afiliasi; dan (3) kebutuhan akan kekuasaan. Faktor-faktor ini dapat mendorong pegawai untuk tetap berkomitmen dengan organisasi. Dengan kata lain, komitmen pegawai terhadap organisasi dapat tumbuh melalui motivasi secara intrinsik dan ekstrinsik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Iqbal et al., 2013).

STUDI LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kinicki & Robert, 2008). Definisi ini menitikberatkan pada persepsi dan tindakan karyawan didalam organisasi terhadap apa yang mereka alami ditempat kerja. Karyawan dalam melakukan suatu tindakan terkait dengan tugas dan fungsinya perlu mempertimbangkan norma atau aturan-aturan didalam organisasi, sehingga hasil kerja sesuai dengan tuuan organisasi. Budaya organisasi atau budaya perusahaan merupakan sistem dari tindakan bersama, nilai dan kepercayaan yang dikembangkan didalam organisasi dan memandu perilaku tentang anggotanya (Schemerhon et al., 2002). Selain itu budaya organisasi juga merupakan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain (Robbins & Judge, 2013). Organisasi yang berbeda akan memiliki budaya yang berbeda, sehingga dalam sebuah organisasi perlu dikembangkan budaya organisasi yang sejalan dengan visi, misi serta strategi dari organisasi tersebut. Budaya organisasi pada dasarnya terbentuk melalui beberapa tahap.

Berdasarkan pendapat Robbins & Judge di atas, menunjukkan bahwa suatu budaya organisasi tidak begitu saja terbentuk tetapi kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya dan tingkat usaha yang telah dilakukan yang bersumber dari para pendiri organisasi dan menjadikannya sebagai budaya awal organisasi tersebut. Selanjutnya Robbins & Judge (2013) kembali menyebutkan tentang budaya organisasi bahwa sekali budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh lebih besar terhadap karyawan dibandingkan budaya yang lemah. Jika memang kuat dan mendukung standar etis yang tinggi budaya itu seharusnya memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap perilaku karyawan.

Menurut Davis & Newstrom (2002) mengemukakan bahwa: *“Organizational culture is the set of assumptions, belief, values, and norms that is shared, among its members”*. Artinya sekumpulan asumsi, keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang mana diantara anggota organisasi saling berbagi. Lebih lanjut menurut Schein (1992) bahwa: *“An organization’s culture is a pattern of basic assumption invented, discovered or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration that worked well enough to be considered valid and to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to these problems.”* Budaya organisasi berkaitan dengan kerangka teori yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan yang diinginkan bersama oleh anggota organisasi (Greenberg & Baron, 2003). Mendukung pendapat ini Ng’ang’a & Nyongesa (2012) mengemukakan bahwa: *“Organizational culture has been defined as the specific collection of values and*

norms that are shared by people and groups in an organization and that control the way they interact with each other and with stakeholders outside the organization”.

Untuk melihat persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, maka perlu ditentukan ukuran/indikator budaya organisasi. Menurut Harrison et al., (1992) dan Saino & Rajak (2021) membedakan budaya organisasi menjadi 4 (empat) dimensi yang merupakan orientasi budaya yang dipersepsikan oleh para anggotanya yaitu: (1) *The Power Orientation*; (2) *The Role Orientation* (Orientasi pada Peran); (3) *The Achievement Orientation* (Orientasi pada Prestasi); dan (4) *The Support Orientation* (Orientasi pada Dukungan). Denison dalam (Sobirin (2007) mengemukakan adanya empat dimensi budaya organisasi yang diyakini terkait dengan tingkat efektifitas organisasi. Keempat dimensi tersebut adalah: (1) *Involment* adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan; (2) *Consistency* adalah menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi; (3) *Adaptability* adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi; dan (4) *mission* adalah dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2013) terdapat tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi atau dimensi dari budaya adalah: (1) Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*) yaitu, Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap berinovasi dan berani mengambil risiko; (2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*) yaitu sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail; (3) Orientasi hasil (*Outcome orientation*) yaitu sejauhmana manajemen berfokus pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil; (4) Orientasi pada orang (*People orientation*) yaitu sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil atas orang yang ada dalam organisasi; (5) Orientasi tim (*Team orientation*) yaitu sejauh mana kegiatan kerja di organisir (dikelola) di dalam tim, bukan individu-individu; (6) Keagresifan (*Aggressiveness*) yaitu sejauh mana orang-orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan ketimbang santai; dan (7) Stabilitas (*Stability*) yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Motivasi Kerja

Robbins & Judge (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemudian tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah tentang ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaan dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka.

Sementara itu Schermerhorn (2013) mendefinisikan motivasi sebagai: “*motivation refers to forces within an individual that account for the level, direction, and persistence of effort expended at work*”. Motivasi mengacu pada kekuatan yang ada dalam individu yang meliputi tingkatan, arah dan ketekunan usaha dalam melakukan pekerjaannya. Mangkunegara (2005) mendefinisikan motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan

dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan daya dorong bagi bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan tujuan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi anggota organisasi yang bersangkutan (Sondang, 2016). Motivasi juga merupakan proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan (Kinicki & Robert, 2008).

Menurut Gibson et al., (2006) bahwa, “model Herzberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan kerja bukan konsep yang unidimensional. Penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa dua kontinum diperlukan untuk menginterpretasikan kepuasan kerja secara benar. Sebelum penelitian Herzberg, mereka yang mempelajari motivasi memandang kepuasan kerja sebagai konsep yang unidimensional. Ini berarti bahwa mereka menempatkan kepuasan kerja pada satu ujung dari kontinum (sisi) dan ketidakpuasan kerja pada ujung lain dari sisi yang sama”. Maksudnya adalah konsep unidimensional beranggapan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) sama-sama sebagai faktor pendorong atau motivator.

Teori Kebutuhan yang dipelajari McClelland. McClelland telah mengajukan teori motivasi yang secara dekat berhubungan dengan konsep pembelajaran (Gibson et al., 2006). Lebih lanjutnya dijelaskan bahwa, “terdapat tiga kebutuhan dari McClelland yang dipelajari adalah: (1) kebutuhan akan pencapaian (*nee for achievement, n Ach*); (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation n Aff*); dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power n Pow*). Berdasarkan hasil penelitian, McClelland mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang menggambarkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah: (1) suka menerima tanggungjawab untuk memecahkan masalah; (2) cenderung menerapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan; dan (3) menginginkan umpan balik atas kinerja”.

Robbins & Judge (2013) juga menjelaskan hal yang sama terkait dengan teori kebutuhan McClelland (*McClelland's theory of needs*) yang fokus pada kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yaitu: (1) kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*): yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil; (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*): yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab; dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*): yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka akan berperilaku sebaliknya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, yang diukur berdasarkan indikator: kebutuhan akan pencapaian (*nee for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation n Aff*), dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power n Pow*).

Komitmen Organisasi

Menurut Mowdey, Porter, & Steers 1982 dikutip oleh (Marc, 2010) komitmen organisasional: merupakan sikap individu dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri didalam organisasi. Artinya bahwa, komitmen terhadap organisasi tidak hanya membutuhkan loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan individu secara aktif dan keinginannya untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Menurut Gibson et al., (2006) menjelaskan bahwa, “*Organizational commitment: A sense of*

identification, involvement, and loyalty expressed by an employee toward the company". Maksudnya adalah komitmen organisasional merupakan perasaan seorang individu dalam identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Dengan kata lain bahwa, komitmen terhadap organisasi melibatkan 3 (tiga) sikap yaitu: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi; dan (3) perasaan setia terhadap organisasi.

Mendukung pendapat di atas, menurut Robbins & Judge (2013) komitmen organisasional adalah "*degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*". Maksudnya adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada sebuah organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan seorang individu terhadap pekerjaan yang tinggi, menunjukkan bahwa ia memihak pada pekerjaannya. Sejalan dengan hal di atas, menurut George dan Jones (2005:93) bahwa Komitmen organisasional berhubungan dengan perasaan dan keyakinan tentang pekerjaan organisasi secara keseluruhan. McShane & Glinow (2008) : "*Organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in particular organization*". Maksudnya adalah komitmen seorang karyawan pada suatu organisasional timbul, apabila emosional, identifikasi, dan keterlibatannya tetap pada tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen organisasional perlu diukur. Menurut Meyer, Allen, dan Smith, sebagaimana dikutip oleh Robbins & Judge (2013) bahwa "terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional yaitu: (1) komitmen afektif (*affective commitment*), yakni perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai; (2) komitmen rasional (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan (3) komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis (Luthans, 2008; dan George, J. M., and Jones., 2008) Dengan demikian, perilaku dan sikap kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai perspektif komitmen. Berbagai uraian indikator komitmen organisasional tersebut menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasional pada hakekatnya merupakan sikap dan perilaku individual baik secara pasif maupun aktif untuk tetap terlibat dan setia pada organisasinya. Komitmen afektif merupakan sikap karyawan untuk tinggal didalam organisasi, komitmen rasional berkaitan dengan konsekuensi biaya-biaya yang terkait dengan organisasi, dengan kata lain karyawan tidak berkeinginan meninggalkan organisasi karena masalah waktu dan biaya, dan komitmen normatif terkait dengan rasa memiliki tanggungjawab tinggi terhadap organisasi dan adanya kesamaan nilai dengan organisasi.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Organasional

Budaya organisasi merupakan norma atau nilai yang menjadi suatu acuan untuk anggota organisasi bertindak. Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Organisasi yang berbeda akan memiliki budaya yang berbeda, sehingga dalam sebuah organisasi perlu dikembangkan budaya organisasi yang sejalan dengan visi, misi serta strategi dari organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa, persepsi dan tindakan karyawan yang tetap konsisten dengan aturan atau nilai dan kepercayaan organisasi,

menunjukkan seorang karyawan masih tetap terlibat dengan organisasional. Artinya bahwa, keterlibatan karyawan dengan organisasional perlu didasari dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Hal ini sebagai konsep komitmen organisasional bahwa komitmen seorang karyawan pada suatu organisasional, bila mana emosional, identifikasi, dan keterlibatannya tetap pada keinginan atau tujuan-tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasional dapat mempengaruhi secara langsung komitmen organisasional sebagaimana hasil penelitian: Manetje & Martins, (2009) menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; (Zain et al., 2009) menunjukkan bahwa faktor budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; Momeni et al., (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; Ch, Akhtar et al., (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (komitmen afektif, kontinyu, dan komitmen normatif); dan hasil penelitian Purnama (2013) dan Dwivedi et al., (2014) menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi psikologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi mengacu pada kekuatan yang ada dalam individu yang meliputi tingkatan, arah dan ketekunan usaha dalam melakukan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan termotivasi baik dalam diri maupun diluar untuk selalu berusaha mengerjakan tugas dengan baik atau lebih baik, dan hal itu diimplementasikannya ditempat kerja, maka itu merupakan bentuk komitmennya terhadap organisasional.

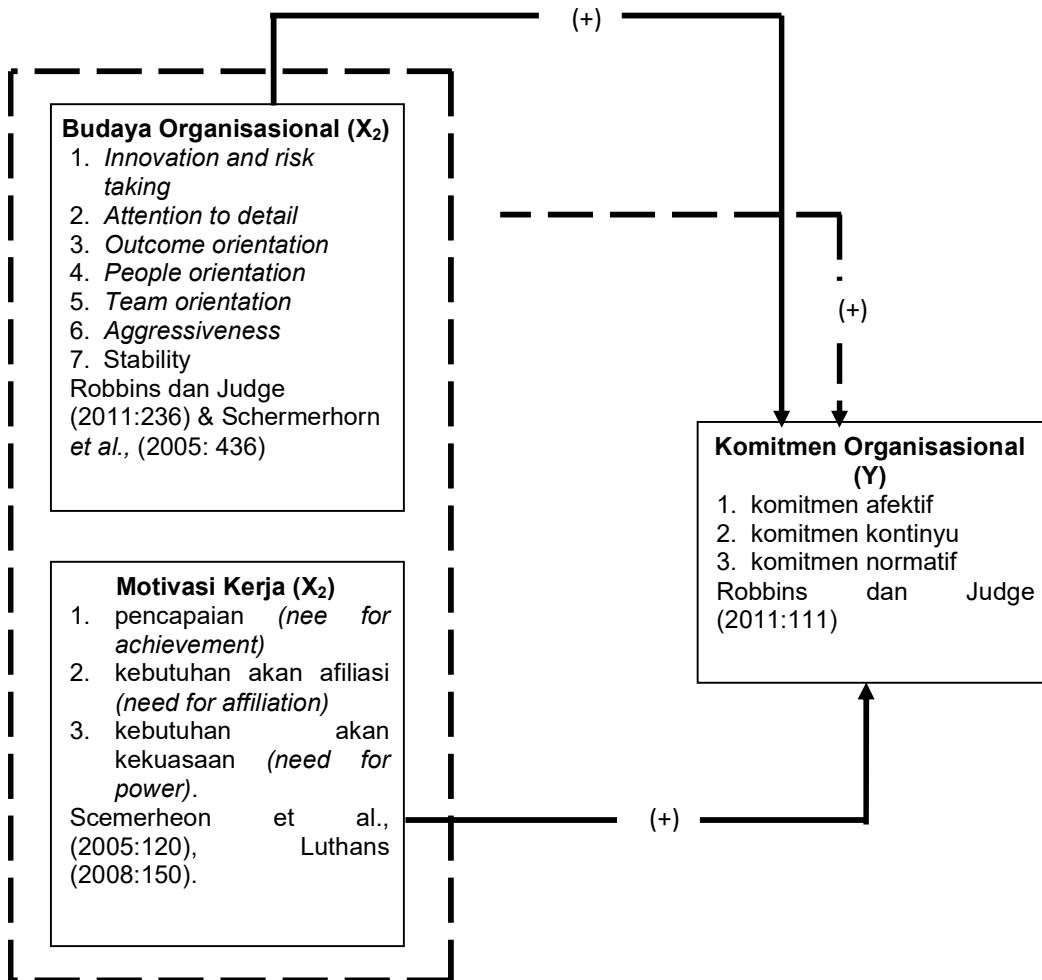
Selain hal di atas, motivasi yang terdiri kebutuhan akan pencapaian (*nee for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation n Aff*), dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power n Pow*), merupakan faktor-faktor yang secara langsung dan signifikan akan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasional. Dengan kata lain, faktor tersebut merupakan dorongan secara internal dan eksternal pada diri karyawan untuk tetap melaksanakan tugas sesuai dengan keinginan organisasional. Dengan demikian, komitmen afektif, kontinyu, dan komitmen normative tumbuh seiring dengan tumbuhnya motivasi karyawan.

Penjelasan di atas mengindikasikan bahwa, faktor-faktor motivasi merupakan kekuatan (power) karyawan yang dapat digunakan untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan. Artinya, motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi naik turunnya komitmen organisasional. Mendukung pernyataan hasil penelitian: Tella & Ayeni (2014) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; Iqbal et al., (2013) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan; Rizal et al., (2014) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional; Yundong (2015) menunjukkan motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan; dan hasil penelitian Ratno (2017) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

H3: Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

Berdasarkan uraian pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan Pengukuran

Budaya organisasi adalah sistem dari tindakan bersama, nilai dan kepercayaan yang dikembangkan didalam organisasi dan memandu perilaku tentang anggotanya yang dapat diukur menggunakan dimensi: inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), orientasi hasil (*outcome orientation*), orientasi pada orang (*people orientation*), orientasi tim (*team orientation*), keagresifan

(*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*) ((McShane & Glinow, 2008; dan (Robbins & Judge, 2013)

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, yang diukur berdasarkan dimensi: kebutuhan akan pencapaian (*nee for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation n Aff*), dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power n Pow*) (Robbins & Judge, 2013), (Schemerhon et al., 2002). Komitmen organisasi adalah keinginan dan keyakinan seorang pegawai untuk melibatkan dirinya didalam organisasi, dengan menggunakan indikator komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (McShane & Glinow, 2008)

Skor pada setiap butir pertanyaan untuk variabel X1, X2, dan Y menggunakan pendekatan pembobotan 1 sampai 5. Angka pembobotan memiliki makna: 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (kurang setuju); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju).

Metode Analisis Data

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan terikat yakni pengaruh budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor pertanahan secara parsial maupun simultan, maka alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan *statistical package for social scientists (SPSS)* sebagai alat uji statistik. Model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (komitmen organisasi)

α = Nilai konstanta

β_1, β_2 = Koefisien determinasi

X₁ = Variabel bebas (budaya organisasi)

X₂ = Variabel bebas (motivasi)

ε = *Standart error*

Sebelum data yang diperoleh digunakan untuk menghitung pengaruh variabel yang dihipotesiskan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Corelated item-Total corelation (r)*. Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Persyaratannya adalah, jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid, dan jika jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Bougie & Sekaran (2017), reliabilitas $> 0,6$ adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik.

Sebelum melakukan analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan *statistical package for social scientists (SPSS)* sebagai alat uji statistik, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang terdiri: uji asumsi dasar regresi, dan uji asumsi klasik regresi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *lilliefors* dengan melihat nilai pada *kol-mogorov-smimov* dengan menggunakan SPSS sebagai alat uji statistik. Persyaratannya adalah jika nilai *kol-mogorov-smimov* lebih besar tingkat

signifikansi (0,05), maka data penelitian berdistribusi normal. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Syaratnya adalah nilai dari *Test for Linearity* kurang dari (\leq) 0,05.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Uji yang digunakan dengan melihat *value inflation factor (VIF)* pada model regresi. Jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut memiliki multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, dan sebaliknya jika VIF lebih kecil dari 5, maka variabel tidak multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pengujiannya dengan menggunakan *Uji Spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikan korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

Selanjutnya adalah uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak; dan (2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a di tolak. Sedangkan uji hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai yang ada pada F tabel, dengan ketentuan: (1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak; dan (2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a di tolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis ini mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Persyaratannya adalah, jika nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid, dan jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hal ini dilakukan dengan berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , dimana sampel (n)=30 diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361, dan jika nilai *Corrected Item* lebih besar dari r_{tabel} , maka item dalam kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya, jika lebih kecil maka dikatakan tidak valid.

Sedangkan Uji reliabilitas melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (1992:23), reliabilitas $> 0,6$ adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Hasilnya menunjukkan bahwa dari 14 item pertanyaan variabel Budaya Organisasi, 12 item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361), yang berarti bahwa item tersebut adalah valid, dan digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan 2 item (item 9 dan item 12) tidak valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari r tabel dan tidak digunakan dalam penelitian.

Variabel motivasi kerja terdiri 12 item pertanyaan, 11 item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361), yang berarti bahwa item tersebut adalah valid yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan item 5 tidak valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih kecil dari r tabel dan tidak digunakan dalam penelitian. Variabel komitmen organisasi terdiri 12 item pertanyaan dan keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel}

(0.361), yang berarti bahwa seluruh item tersebut adalah valid, dan digunakan sebagai instrumen penelitian. Selain itu, berdasarkan pada tabel 4.10 di atas juga menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas variabel $X_1=0,965$, $X_2=0,879$, dan $Y=0,944$ lebih besar dari nilai batas 0,7 yang berarti seluruh alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Persyaratan Analisis

Dalam model regresi linear terdapat asumsi yang harus dipenuhi bahwa residu harus berdistribusi normal. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dan hasil perhitungan (*output*) SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
X1	.132	42	.063	.960	42	.144
X2	.179	42	.060	.871	42	.000
Y	.168	42	.130	.880	42	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas (*sig.*) *Kolmogorov-Smirnov-Test* yang diperoleh masing-masing variabel sebesar 0,063, 0,060, dan 0,130 lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.739	5.002		2.347	.024		
	X1	.204	.037	.561	5.525	.000	.959	1.043
	X2	.619	.144	.435	4.284	.000	.959	1.043

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji linearitas pada output *coefficient* kolom *value inflation factor (VIF)* memiliki nilai masing-masing untuk budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebesar 1.043. Karena nilai *VIF* kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Hasil uji dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara budaya organisasi (X_1) dengan *Unstandardized*

Residual menghasilkan nilai signifikansi 0,078 dan korelasi motivasi kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikan 0,114. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel bebas secara satu persatu yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi pegawai Kantor Pertanahan Kota Ternate.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 2,599 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas juga menunjukkan bahwa, variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung 4,823 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,02. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil koefisien regresi yang diperoleh pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan linear budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi pegawai (Y) di Kantor Pertanahan Kota Ternate dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 18.546 + 0.324X_1 + 0.600X_2 + 3.721$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mengandung arti bahwa, apabila budaya organisasi dan motivasi kerja di Kantor Pertanahan Kota Ternate dilakukan dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate. Dengan kata lain, apabila semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja, maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi setiap variabel bebas (X) yang bertanda positif.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut di atas juga dapat dijelaskan bahwa, apabila terjadi peningkatan skor budaya organisasi (X_1) sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kota Ternate akan meningkat sebesar 0,324 jika variabel X_2 dianggap konstan atau tidak berubah. Sedangkan apabila terjadi peningkatan skor motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kota Ternate akan meningkat sebesar 0,600 jika variabel X_1 dianggap konstan. Selain itu, variabel motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang lebih besar dari variabel budaya organisasi, karena nilai koefisien regresi X_2 (0.600) lebih besar dari X_1 (0.324).

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap komitmen organisasi pegawai. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai signifikansi dimana jika nilai $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya jika $\alpha > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan. Sedangkan pengaruh positif dilihat berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F Tabel. Hasil uji hipotesis simultan berdasarkan pada nilai F hitung sebesar 30,499 pada tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$, df_2 ($n - k - 1$) atau $43 - 2 - 1 = 40$, sehingga hasil diperoleh F_{tabel} sebesar = 3,096. Hasil perhitungan menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}

(65.772 > 3,244) atau nilai signifikansi lebih kecil (0,000) dari nilai alpha (0.05), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti, budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.760	2.83321

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 3 (*model summary*) di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,878 atau 87,80%, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hubungan antar variabel tersebut berada kategori kuat, sebagaimana pendapat Sugiyono (2007) bahwa rentang skor 0,60 – 0,79 berarti hubungan yang kuat. Sementara itu, nilai determinasi R^2 (*R squared*) sebesar 0,771 yang berarti bahwa, presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor Pertanahan Kota Ternate sebesar 77,10%, dan sisanya 22,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian ini berdasarkan nilai t_{hitung} X_1 sebesar 2,599 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.02. Selain itu, sebelumnya telah dideskripsikan secara keseluruhan bahwa para pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate telah melakukan penilaian melalui kuesioner terkait dengan budaya organisasi. Secara keseluruhan total skor hasil tanggapan menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 3,69 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel ini masuk dalam kategori baik atau tinggi. Dengan kata lain, faktor-faktor budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate. Berdasarkan pada distribusi tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi seluruh item yang masuk dalam variabel ini masuk dalam kategori puas, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor yang diperoleh yaitu sebesar 3,69. Meskipun demikian, Kantor Pertanahan Kota Ternate perlu melakukan: 1) memberikan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas termasuk dalam mengembangkan ide dan gagasan baru yang inovatif; 2) memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya; 3) memberikan pemahaman kepada pegawai secara rinci dalam bekerja; 4) organisasi perlu fokus dalam mencapai hasil yang ditetapkan dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; 5) menjunjung tinggi harkat dan martabat pegawai sebagai manusia; 6) organisasi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja sama dan saling menghargai antar teman sekerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dapat dibuktikan dalam penelitian ini baik secara teori maupun fakta-fakta yang ditemukan dan telah analisis. Selain itu, hasil penelitian ini mampu membuktikan kembali penelitian-

penelitian yang dilakukan sebelumnya diantaranya adalah: Manetje & Martins, (2009); Zain et al., 2009; Purnama (2013) dan Dwivedi et al., (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja sebelumnya menunjukkan bahwa secara keseluruhan adalah kurang baik atau rata-rata pegawai kurang setuju, karena nilai rata-rata skornya sebesar 2,95. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator motivasi kerja yang terdiri dari: Kebutuhan akan pencapaian, Kebutuhan akan afiliasi, dan Kebutuhan akan kekuasaan perlu mendapatkan perhatian dari Kantor Pertanahan Kota Ternate. Hal ini berarti, baik organisasi Kantor Pertanahan Kota Ternate maupun para pegawainya mampu mengelola motivasi kerja dengan lebih baik lagi untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Akan tetapi, intensitas yang tinggi kemudian tidak akan menghasilkan komitmen pegawai yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Ini adalah tentang ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaan dalam waktu cukup lama untuk mencapai sasaran mereka. Karena itu, pegawai dan pimpinan pada Kantor Pertanahan Kota Ternate perlu bersinergi untuk menciptakan motivasi kerja. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat dibuktikan dalam penelitian. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Tella & Ayeni (2014); Rizal et al., (2014); Yundong (2015); dan (Ratno, 2017) menunjukkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi menyebabkan meningkatnya komitmen organisasi pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi menyebabkan meningkatnya komitmen organisasi di Kantor Pertanahan Kota Ternate.
3. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja menyebabkan meningkatnya komitmen organisasi pegawai di Kantor Pertanahan Kota Ternate.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah:

Kantor Pertanahan Kota Ternate perlu untuk meningkatkan budaya organisasi melalui: 1) memperhatikan system *reward* yang diberikan berkaitan dengan insentif, 2) organisasi perlu memberikan kesempatan pada pegawai dalam melakukan promosi yang

diukur berdasarkan prestasi kerja yang dimiliki pegawai, 3) atasan perlu terlibat dalam memberikan dukungan pada pegawai upaya menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi pegawai, dan 4) organisasi perlu melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberikan kebebasan bagi pegawai dalam mengemukakan pendapat.

Selain itu, Kantor Pertanahan Kota Ternate perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada para pegawai, dengan cara: (1) memberikan umpan balik kepada pegawai atas capaian prestasi kerja tanpa adanya diskriminasi, (2) memberikan arahan atau melaksanakan pelatihan kerja sesuai dengan tupoksi pegawai terkait dengan sikap dan perilaku pegawai, (3) secara kontinyu dan konsisten setiap pimpinan diberbagai level mengevaluasi kembali deskripsi tugas pegawai untuk menentukan standar kerja secara transparan, (4) mendengarkan keluhan pegawai dan mau menindaklanjuti, dan (5) selalu membangun komunikasi dengan para pegawai secara profesional dan profesional.

Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ternate perlu untuk: 1) Bersedia untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan etos kerja organisasi dengan cara pegawai selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu serta selalu aktif dalam mengikuti setiap kegiatan organisasi, dan 2) Bersedia untuk selalu bertanggungjawabkan hasil kerja pada pimpinan.

Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian ini, perlu melakukan penelitian yang menggunakan variabel-variabel yang sama atau berbeda yang memiliki pengaruh terhadap Komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bougie, R., & Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Ch, Akhtar, S., Zainab, N., Maqsood, H., & Sana, R. (2013). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations. *Research Journal of Recent Sciences*, 2(5), 15–20.
- Davis, K., & Newstrom. (2002). *John, W. 2002. Organizational Behavior At Work. 11 edition*. New York. Mc Graw - Hill.
- Dwivedi, S., Kaushik, S., & Luxm. (2014). Impact of Organizational Culture on Commitment of Employees: An Empirical Study of BPO Sector in India. *Journal Vikalpa*, 39(3), 77–92. <https://doi.org/10.1177/0256090920140306>.
- George, J. M., and Jones. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H., & Konopaske, R. (2006). *Organization Behavior, Structure and Process Twelfth Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2003). *Behavior in Organization. Understanding and Managing the Human Side of Work Sixth Edition*. Prentice-Hall International, Inc., Allyn and Bacon, USA.
- Harrison, Roger, & Herb, S. (1992). *Diagnosing Organizational culture*. Prieffer & Company, California, USA.
- Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2003). *Manajemen Strategi edisi II*. Yogyakarta: Andi.
- Iqbal, N., Naveed, A., Majid, M., Nadeem, M., Javed, K., Zahra, A., & Ateeq, M. (2013). Role of Employee Motivation on Employee's Commitment in the Context of Banking Sector of D.G.KHAN, Pakistan. *Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1–8.

- <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20130101.11>
- Kinicki, A., & Robert, K. (2008). *Organizational Behavior Key Concept, Skill, and Best Practices, Tirhd Edition*. McGraw-Hill Irwin Companies, Inc., New York.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Manetje, O., & Martins, N. (2009). The relationship between organisational culture and organisational commitment. *Southern African Business Review*, 13(1), 87–111.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Marc, V. (2010). *A Studi of the Effect of National Culture Value and Self-Efficacy on Organizational Commitmen in Haiti*.
- McShane, & Glinow, V. (2008). *Organizational Behavior Fourt Edition*. McGraw Hill Irwin, Companies, Inc. New York.
- Momeni, M., Marjani, A. B., Saadat, V., & Branch, C. T. (2012). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Staff Department of General Prosecutors of Tehran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 217–221. <https://doi.org/www.ijbssnet.com>.
- Ng'ang'a, M. J., & Nyongesa, W. (2012). The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 211–217. http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_8_Special_Issue_April_2012/24.pdf
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance Chamdan Purnama Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar Mojokerto. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 86–100. <https://doi.org/www.ijbhtnet.com>.
- Ratno. (2017). Relationship Between Organizational Culture And Motivation To Work With The Commitment Of The Organization At Rsd Bogor. *The Management Journal of BINANIAGA*, 02(01), 1–10.
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64–79.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior and Management, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Saino, R., & Rajak, A. (2021). PEngaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Knowledge Sharing Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 9(2), 68–86. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33387/jms.v9i2.5254.g3287>.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership, 2nd ed*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Schermerhon, J. J. R., Hunts, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organization Behavior*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management, 12th ed*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi)*. UPP,STIM YKPN: Yogyakarta.
- Sondang, P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tella, A., & Ayeni, C. O. (2014). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational

- Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, April 2007, 1–18. <https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/28157288> Work.
- Yundong, H. (2015). Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment: Empirical Evidences From China. *International Business and Management*, 11(3), 31–44. <https://doi.org/10.3968/7723>
- Zain, Z. M., Ishak, R., & Ghani, E. K. (2009). *The Influence of Corporate Culture on Organisational Commitment : A Study on a Malaysian Listed Company*. 17(17).