



PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI BPPRD UPT PPD MEDAN

¹Fika Tamara Dewi, ²Wisnu Rayhan Adhitya

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: fikatamaradewi@gmail.com, wisnurayhanadhitya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) pegawai di BPPRD UPT PPD Medan Utara. Sampel diperoleh dengan metode sample jenuh, sebanyak 66 responden. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil uji signifikan parsial (uji statistik t) dari analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa: 1) disiplin, dengan nilai $t_{hitung} 5,532 > t_{tabel} 1,998$. Dengan demikian berarti bahwa disiplin (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai secara parsial. 2) budaya organisasi, dengan nilai $t_{hitung} 5,111 > t_{tabel} 1,998$. Dengan demikian berarti bahwa budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai secara parsial.

3) kepuasan kerja, dengan nilai $t_{hitung} 5,717 > t_{tabel} 1,998$. Dengan demikian berarti bahwa kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai secara parsial. Sementara hasil uji signifikan simultan (uji f) menunjukkan bahwa $F_{hitung} 45,328 > F_{tabel} 1,99$. Dengan demikian berarti bahwa variabel disiplin (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada komitmen organisasi pegawai di BPPRD UPT PPD Medan Utara.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of Discipline (X_1), Organizational Culture (X_2) and Job Satisfaction (X_3) on organizational commitment (Y) of employees at BPPRD UPT PPD Medan Utara. The sample was obtained using the saturated sample method, totaling 66 respondents. Meanwhile, the data analysis used in this research includes: validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the partial significant test (t statistical test) from the research analysis and discussion show that: 1) discipline, with a t value of $5,532 < t$ table $1,998$. This means that discipline (X_1) has a partial positive and significant influence on employee organizational commitment. 2) organizational culture, with a t value of $5,111 > t$ table $1,998$. This means that organizational culture (X_2) has a partial positive and significant influence on employee organizational commitment.

3) job satisfaction, with a t count of $5,717 > t$ table $1,998$. This means that job satisfaction (X_3) has a significant influence on employee organizational commitment partially. Meanwhile, the results of the simultaneous significant test (f test) show that F count is $45,328 > F$ table $1,99$. This means that the variables discipline (X_1), organizational culture (X_2) and job satisfaction (X_3) simultaneously have a significant influence on the organizational commitment of employees at





BPPRD UPT PPD Medan Utara.

Keywords: *Organizational Commitment, Discipline, Organizational Culture and Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

Salah satu strategi sebuah instansi guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan terus meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya akan mendorong kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga, mengkaji strategi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat memengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi karena pegawai akan menunjukkan sikap dan perilaku terhadap organisasinya yang mencerminkan komitmennya terhadap organisasinya. Budaya organisasi yang positif dapat memperkuat identitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, sehingga tingkat komitmen dapat meningkat. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terikat dan loyal terhadap organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang diterapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dari hal di atas didapatkan kesimpulan Budaya organisasi memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap pegawai, budaya organisasi harus ditingkatkan dengan meningkatkan kepercayaan, norma dan nilai organisasi serta meningkatkan kerja tim dan kondisi tim.

Disisi lain, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen organisasi di dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara yang diharapkan dengan yang dirasakan dari pekerjaan atau yang diterimanya secara aktual. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap kerja yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Oleh karena itu, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara umum dapat dikatakan berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Selain meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan disiplin kerja, budaya organisasi secara langsung juga dapat mendorong komitmen organisasi.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Apa pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara?
2. Apa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT





PPD Medan Utara?

3. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara?
4. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.
2. Menganalisis budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan literatur mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi untuk institusi. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang faktor-faktor tersebut.
2. Manfaat Manajerial: Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada BPPRD UPT PPD Medan Utara tentang pentingnya faktor disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Manajemen dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mengelola pegawai dan meningkatkan tujuan organisasi.
3. Manfaat Praktis: Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini dengan memahami pentingnya disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka.

2. Tinjauan Literatur

A. Pengertian Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasinya. Di dalam komitmen organisasi terdapat unsur loyalitas terhadap organisasi. Lambert dan Hogan (dalam Rejeki, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai bentuk keterikatan seseorang pada suatu organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan.

B. Pengertian Lingkungan Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati





semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2007).

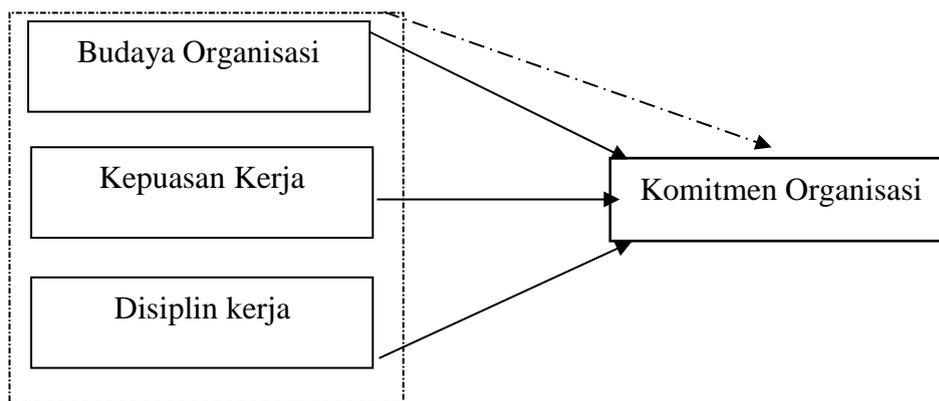
Disiplin kerja pegawai yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam organisasi perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua pegawai baik oleh atasan maupun bawahan. Disiplin Kerja merupakan tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang ditetapkan organisasi/organisasi, dan juga sikap kesediaan dan kerelaan seorang pegawai untuk mematuhi perintah dari organisasi.

C. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Adhitya, dkk (2021) berpendapat bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi diciptakan terus menerus di dalam organisasi yang bersumber dari pimpinan dengan dukungan semua orang yang berada didalam organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi, ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pemimpin dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan panduan antara kepercayaan harapan-harapan dan nilai nilai yang ditampilkan oleh para anggotanya dan diturunkan dari satu generasi ke generasi pegawai ke pegawai lainnya secara berkesinambungan.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian





Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis, dengan kuesioner sebagai instrumen yang dipakai. Hal ini dikarenakan terdapat hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu komitmen organisasi.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini berada di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Putri Hijau, No. 14, Kecamatan Medan Bar, Kota Medan, Sumatera Utara.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan keseluruhan dari individu ataupun objek yang memiliki sifat-sifat ataupun karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara Sumatera Utara. Adapun jumlah pegawai yang bekerja di lingkungan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara yaitu sebanyak 66 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu untuk diamati maupun diukur karakteristiknya, kemudian diambil kesimpulan dari karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, dimana teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Adapun alasan pengambilan menggunakan teknik sampling ini dikarenakan, Jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang sehingga cukup memungkinkan jika dijadikan sampel penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui Observasi dan metode kuesioner. Teknik observasi ini dilakukan langsung dengan cara mengunjungi lokasi yang menjadi objek penelitian yang langsung dilakukan pengamatan dan hasilnya akan diuraikan kedalam bentuk kalimat.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Sumber data umumnya menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di data tersebut namun tidak menutup kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak sumber primer.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua





yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data. Sumber sekunder dapat diragukan keasliannya karena data telah diolah/diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji instrument penelitian dimana instrument yang dipakai dalam penelitian akan dapat berfungsi baik apabila instrument tersebut valid dan reliabel.

Sugiyono (2017), menyatakan bahwa instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh penulis. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghazali (2018) menyatakan bahwa “Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

Dengan kriteria jika $R_{hitung} \leq R_{tabel}$ artinya instrumen tidak valid, dan jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ artinya maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dengan menggunakan 66 responden maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan *df (degree of freedom) = N-2*, maka $df = 66-2 = 64$. Jadi nilai dari *r tabel* adalah 0,257. Berikut adalah hasil uji validitas dari setiap variabelnya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Nilai Sig.	Keputusan
Y1.1	0,738	0,257	0,000	Valid
Y1.2	0,771	0,257	0,000	Valid
Y1.3	0,793	0,257	0,000	Valid
Y1.4	0,782	0,257	0,000	Valid
Y1.5	0,674	0,257	0,000	Valid
Y1.6	0,796	0,257	0,000	Valid
Y1.7	0,721	0,257	0,000	Valid
Y1.8	0,65	0,257	0,000	Valid
Y1.9	0,73	0,257	0,000	Valid
Y1.10	0,596	0,257	0,000	Valid
X1.1	0,638	0,257	0,000	Valid
X1.2	0,727	0,257	0,000	Valid
X1.3	0,649	0,257	0,000	Valid
X1.4	0,689	0,257	0,000	Valid
X1.5	0,655	0,257	0,000	Valid
X1.6	0,554	0,257	0,000	Valid
X1.7	0,678	0,257	0,000	Valid
X1.8	0,695	0,257	0,000	Valid
X1.9	0,614	0,257	0,000	Valid
X1.10	0,614	0,257	0,000	Valid
X2.1	0,81	0,257	0,000	Valid
X2.2	0,777	0,257	0,000	Valid
X2.3	0,812	0,257	0,000	Valid
X2.4	0,745	0,257	0,000	Valid
X2.5	0,719	0,257	0,000	Valid
X2.6	0,655	0,257	0,000	Valid





X2.7	0,649	0,257	0,000	Valid
X2.8	0,645	0,257	0,000	Valid
X2.9	0,861	0,257	0,000	Valid
X2.10	0,627	0,257	0,000	Valid
X3.1	0,775	0,257	0,000	Valid
X3.2	0,758	0,257	0,000	Valid
X3.3	0,785	0,257	0,000	Valid
X3.4	0,477	0,257	0,000	Valid
X3.5	0,722	0,257	0,000	Valid
X3.6	0,636	0,257	0,000	Valid
X3.7	0,369	0,257	0,000	Valid
X3.8	0,664	0,257	0,000	Valid
X3.9	0,856	0,257	0,000	Valid
X3.10	0,634	0,257	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel seluruh variable, R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} , maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel yang tidak reliabel.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Jika nilai alpha $> 0,6$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*), jika alpha $> 0,80$ mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Berikut adalah hasil uji reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Cronbach's Alpha

Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	0.874	RELIABEL
X2	0.904	RELIABEL
X3	0.869	RELIABEL
Y	0.899	RELIABEL

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 25

Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai keseluruhan setiap variabel *cronbach's alpha* $>$ dari 0.60 maka konstruk pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas yang tinggi.

F. Teknik Analisa Data

Data akan dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik sampel penelitian, distribusi variabel, dan statistik dasar. Menurut Sugiyono (2018) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis sebuah statistik yang dihasilkan dari penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa "Uji normalitas adalah salah satu cara menguji





apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independent dan variabel dependent ataupun keduanya mempunyai distribusi normal tau tidak normal. Pada uji ini jika uji Sample *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan.

- 1) Jika signifikansi di atas $> 5\%$ atau $0,05$, maka data memiliki distribusi Normal.
- 2) Jika signifikansi dibawah $< 5\%$ atau $0,05$ maka data tidak memiliki distribusi Normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoloniaritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikoloniaritas.
- 3) Multikoloniaritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoloniaritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) bahwa “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadinya ketidaksamaan variabel”. Menurut teori uji *Glejser Ghocoli* adalah sebagai berikut: Jika Signifikan 2-tailed $< \alpha = 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Jika Signifikan 2-tailed $> \alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda adalah suatu asosiasi yang digunakan secara serentak atau secara bersama untuk meneliti sebuah permasalahan dari kedua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan Skala interval.

Persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah salah cara mengambil kesimpulan yang berdasarkan analisis data atau observasi yang dilakukan. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenaran berdasarkan data yang diambil oleh peneliti”.

a. Uji t (Uji parsial)

Uji parsial adalah salah satu cara untuk menguji variabel pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa “Uji adalah salah satu dasar untuk menunjukkan seberapa jauhnya pengaruh variabel independent secara individu dalam menerangkan variabel dependent”. Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan Signifikan level $0,05$ ($\alpha=5\%$). Dengan kriterial jika $t_{hitung} > 0,05$, maka hipotesis ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Dan jika $t_{hitung} < 0,05$ maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas.

b. Uji f (Uji simultan)

Uji (Simultan) merupakan uji regresi secara simultan dan serentak atau bersama-sama. Tujuan uji ini adalah untuk membandingkan antar dua atau lebih objek data.





Ghozali (2018) bahwa “uji f bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independent (X) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap varaiabel terikat (Y)”. Dengan menggunakan uji F dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{table} dengan ketentuan adalah:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{table}$ artinya variabel indepeden secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika $f_{hitung} < f_{table}$ artinya variable indepeden secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

4. Uji Koefisien Determinasi

Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan pengaruh variabel independent dengan dependent. Determinasi berkisar Nol sampai dengan Satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 0$ artinya tidak adanya pengaruh antara variabel independent terhadap dependent. Bila R^2 semakin besar mendekati angka satu (1), artinya semakin kuat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Jika R^2 kecil maka mendekati Nol (0) Maka semakin kecil pengaruh pengaruh independent terhadap dependent.

4. Hasil dan Pembahasan

A. HASIL PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Disiplin,





Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Seluruh variabel tersebut di uji pengaruhnya masing-masing untuk mendapatkan hasil kesimpulannya lewat beberapa tahap proses pengujian.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		Disiplin	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual
N		66	66	66	66	66
	Std. Deviation	5,373	7,059	6,349	5,550	24,331
Most Extreme Differences	Absolute	0,111	0,115	0,120	0,126	,472
	Positive	0,098	0,115	0,120	0,073	,406
	Negative	-0,111	-0,093	-0,093	-0,126	-,422
Test Statistic		0,111	0,115	0,120	0,126	,472
Asymp. Sig. (2-tailed)		.042 ^c	.031 ^c	.019 ^c	.011 ^c	.103 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tersebut dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data mengikuti atau mendekati distribusi normal dengan data berbentuk lonceng, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat garis yang mengikuti titik berbentuk lonceng, hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.067	3.063		1.654	.103		
	Disiplin	.474	.086	.459	5.532	.000	.733	1.364
	Budaya Organisasi	1.509	.295	1.920	5.111	.000	.336	2.925
	Kepuasan Kerja	1.934	.338	2.212	5.717	.000	.534	2.649

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 25

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa Dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel disiplin dengan nilai 0,733 yang berarti $0,733 > 0,10$, variabel budaya organisasi dengan nilai 0,336 yang berarti $0,336 > 0,10$ dan variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,534 yang berarti $0,534 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian pada disiplin yaitu sebesar 1,364 yang berarti $1,364 < 10$, untuk variabel budaya organisasi dengan nilai VIF sebesar





2,925 yang berarti $2,925 \text{ VIF} < 10$, dan untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai VIF sebesar 2,649 yang berarti $2,649 \text{ VIF} < 10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.917	1.676		2.338	.023
	Disiplin	.006	.047	.019	.129	.898
	Budaya Organisasi	-.041	.161	-.167	-.252	.802
	Kepuasan Kerja	-.003	.185	-.013	-.018	.985

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel disiplin yaitu 0,898 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel budaya organisasi yaitu dengan nilai 0,802 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada pengujian variabel kepuasan kerja dapat dilihat nilai sig. 0,985 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.067	3.063	
	Disiplin	.474	.086	.459
	Budaya Organisasi	1.509	.295	1.920
	Kepuasan Kerja	1.934	.338	2.212

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 5,067 + 0,474X_1 + 1,509X_2 + 1,934X_3$$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 19,34%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Komitmen Organisasi pegawai lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Kepuasan Kerja.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)





Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel diatas, kriteria pengujian uji *t* pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = 66-3 = 63. Nilai *t*_{tabel} untuk n= 63 adalah 1,998. maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima karena 5,532>1,998 yang berarti secara parsial Disiplin mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. H2 diterima karena 5,111>1,998 yang berarti secara parsial Budaya Organisasi mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. H3 diterima karena 5,717>1,998 yang berarti secara parsial Kepuasan Kerja mempunyai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

b. Uji Simultan *f* hitung (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.016	3	458.339	45.328	.000 ^b
	Residual	626.924	62	10.112		
	Total	2001.939	65			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 25

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$Df = n - k - 1 = 66 - 3 - 1 = 62$$

$$f_{\text{tabel}} = 1,99$$

$$f_{\text{hitung}} = 45,328$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *f*_{hitung} = 45,328 sedangkan nilai *f*_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan n = 66 diperoleh nilai *f*_{tabel} 1,99 dari hasil ini diketahui *f*_{hitung} > *f*_{tabel}, yaitu 45,328 > 1,99. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai

4. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.672	3.180

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai adjusted *RSquare* menunjukkan bahwa:





- a. $R = 0,829$ berarti hubungan (*relation*) antara variabel Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi sebesar 82,9% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.
- b. R^2 sebesar 0,687 berarti 68,7% faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara dapat dijelaskan oleh disiplin, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 31,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
- c. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 3,180. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

B. PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 diterima yang berarti secara parsial disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti secara parsial Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_3 diterima yang berarti secara parsial Kepuasan Kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. Berdasarkan hasil pengujian uji f dapat disimpulkan bahwa ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan secara simultan bahwa Disiplin, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut. Hubungan (*relation*) antara variabel Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi sebesar 82,9% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Secara simultan ditunjukkan variabel disiplin, budaya organisasi dan Kepuasan kerja mempengaruhi variabel terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara signifikan dengan kontribusi sebesar 68,7% dan 31,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini. Secara parsial diketahui variabel variabel disiplin, budaya organisasi dan Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT PPD Medan Utara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- [1] Adhitya, Wisnu Rayhan. Afandi, Dian Kurnia. dan Lubis, Nurmahyuni. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal*,3(1). 28-41.
- [2] Afista, Rizka. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake Di Yogyakarta). Universitas Islam Indonesia.





Yogyakarta.

- [3] Alamsyah, Vibi & Parhusip, Austin Alexander. (2023). Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Pada PT. PERUM Perumnas Medan. *Jurnal AKMAMI* , 4(1), 22-26.
- [4] Anggraeni, Nury Ariani. (2015). Pengaruh Disiplin kerjaonal Pada Komitmen Organasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4 (4). Hal:319-326
- [5] Aridiani. Novita. (2015). Pengaruh Disiplin kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Perspektif Islam Di Ksps Bmt Logam Mulia Grobogan. Skripsi. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri. Kudus.
- [6] Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian (Edisi Revisi)*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- [7] Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Farlin, D., & Sweeney, P. (1992). "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes". *Academy of Management Journal* 35, 626-637
- [9] Fransiska Ekobelawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 4(1), 40–45
- [10] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi 9*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron (2000). *Behavior in Organizations*, 7th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- [12] Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. "The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of a Causal Model". *Criminal Justice Review Volume 34 No. 1*: 96-118
- [14] Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi 2)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [15] Meyer, P. John and Allen, J. Natalie. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*,1(1), pp:61-89
- [16] Pratama, O. S., & Septiani, K. M. D. (2020). Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 161–168
- [17] Purwanti. Eni. (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin kerja Terhadap OCB Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang
- [18] Putra, Riawan & Sudibya, Adnyana.(2019) Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (1). 7429 – 7457.
- [19] Ridwan, Fauzi dan Dini, Dwinta Rahma .(2019) Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. *Feenefecium*. 2(1). 545-557.
- [20] Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- [21] Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto. (2016). Pengaruh Disiplin kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, Volume 1(5), 917-926.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2006.

