



Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jambi

Candra Irawan^{1*}, Dahmiri², Ovie Yanti³

¹⁻³Program Studi Manajemen Pemerintahan, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: candrawan504@gmail.com

Abstract. *Employee organizational commitment at the Central Bureau of Statistics (BPS) of Jambi City refers to the level of psychological attachment, loyalty, and willingness of employees to remain part of the organization and contribute optimally to achieving institutional goals. This commitment reflects the extent to which employees possess a sense of belonging, accept organizational values, and demonstrate seriousness in carrying out their duties and responsibilities as public servants. This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and employee motivation on employee organizational commitment at the Central Bureau of Statistics of Jambi City. The research method used is a descriptive quantitative approach with data collection techniques through observation and questionnaire distribution to respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 25 software. The results of the study indicate that, based on the t-test, organizational culture and employee motivation partially have a positive and significant effect on employee organizational commitment at the Central Bureau of Statistics of Jambi City. In addition, based on the F-test, organizational culture and employee motivation simultaneously have a significant effect on employee organizational commitment at the Central Bureau of Statistics of Jambi City.*

Keywords: *Central Bureau of Statistics; Employee Motivation; Leadership Style; Organizational Commitment; Organizational Culture.*

Abstrak. Komitmen organisasi pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jambi merupakan tingkat keterikatan psikologis, loyalitas, serta kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan institusi. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki rasa memiliki, menerima nilai-nilai organisasi, serta menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi pegawai terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, budaya organisasi dan motivasi pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Jambi. Selain itu, berdasarkan uji F, budaya organisasi dan motivasi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Jambi.

Kata kunci: Badan Pusat Statistik; Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Motivasi Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kualitas dan kinerja pegawai sangat memengaruhi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hermawan & Gunisty, 2025). Pengelolaan SDM yang baik akan mendorong terciptanya kinerja optimal, salah satunya melalui peningkatan komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk bertahan, berkontribusi, serta bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Rovitia et al., 2024; Yusuf &

Syarif, 2017). Komitmen organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi, karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, memiliki tingkat turnover yang rendah, serta menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi (Raharjo et al., 2023). Secara konseptual, komitmen organisasi tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga mencakup pertimbangan rasional dan kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi menjadi penting untuk meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi, yang merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam berperilaku (Sutrisno, 2019; Sukmara, 2023). Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu membentuk sikap kerja yang baik, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong loyalitas pegawai terhadap organisasi (Febriyanti & Qomariyah, 2023; Putra & Wildan, 2023). Dengan demikian, budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan komitmen organisasi.

Selain budaya organisasi, motivasi pegawai juga menjadi faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan pegawai untuk bekerja, mencapai tujuan, serta memenuhi kebutuhan hidupnya (Muhfizar, 2021; Purnama et al., 2020). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan semangat, merasa dihargai, serta memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja dan menurunkan tingkat komitmen organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang memiliki peran strategis dalam menyediakan data statistik yang akurat dan terpercaya bagi pemerintah serta masyarakat, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Melalui pelaksanaan sensus, survei, serta pengolahan data dari berbagai instansi, BPS berkontribusi dalam mendukung perumusan kebijakan dan pembangunan nasional. BPS Kota Jambi sebagai unit pelaksana teknis memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola data statistik di tingkat daerah, sehingga keberadaan dan kinerjanya sangat menentukan kualitas informasi yang dihasilkan.

Dalam menjalankan tugasnya, BPS Kota Jambi menerapkan budaya organisasi yang menekankan lima nilai utama, yaitu “*Be a Leader not a Boss*” yang mendorong kepemimpinan inspiratif, “Inovasi tanpa henti” yang memacu kreativitas dan pengembangan ide baru,

“Komunikasi, Koordinasi, dan Diplomasi (KKD)” yang menekankan kolaborasi dan interaksi efektif, “Kualitas data dan proses bisnis” yang menekankan ketelitian dan profesionalisme, serta “Kerja keras dan kerja cerdas” yang menekankan keseimbangan antara produktivitas dan kualitas kerja. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas, membangun kerja sama tim, dan meningkatkan keterikatan serta komitmen terhadap organisasi.. Meskipun secara konseptual budaya organisasi dan motivasi memiliki peran penting, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti tentang hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi pegawai terhadap variabel komitmen organisasi. Penelitian Nilawati (2025) menunjukkan bahwa organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen anggota. Namun di sisi lain, penelitian Kumala dan Putri (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Aryusie, et. al. (2023) menemukan bahwa motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Sedangkan penelitian Nurula, et. al. (2022) menemukan bahwa motivasi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel.

2. KAJIAN TEORITIS

Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterikatan karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari loyalitas, kesediaan untuk tetap bertahan, serta upaya maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017). Komitmen ini tidak hanya menunjukkan hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, tetapi juga mencerminkan sejauh mana karyawan menerima nilai-nilai organisasi, terlibat aktif, dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya (Sari, 2023). Selain itu, komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih optimal dan berdedikasi (Jufrizen, 2021). Secara konseptual, komitmen organisasi bersifat multidimensional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan (*continuance*), dan komitmen normatif, yang masing-masing mencerminkan keterikatan emosional, pertimbangan rasional, serta rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 1984; 1990 dalam Yusuf & Syarif, 2017). Komitmen ini juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti

karakteristik organisasi dan individu, pengalaman kerja, sosialisasi organisasi, serta kondisi dan aturan yang berlaku dalam organisasi (Idrus, 2022).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, asumsi, dan perilaku yang berkembang serta melembaga dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam bertindak dan berinteraksi, sekaligus menjadi identitas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Sutrisno, 2019; Sukmara, 2023). Budaya organisasi berperan sebagai kekuatan sosial yang tidak terlihat namun mampu mengarahkan perilaku karyawan, meningkatkan efektivitas kinerja, serta membantu organisasi dalam menghadapi permasalahan internal dan eksternal (Soelistya et al., 2022). Selain itu, budaya organisasi memberikan manfaat penting seperti membangun identitas organisasi, menyatukan persepsi anggota, mengutamakan tujuan bersama, serta menjaga stabilitas organisasi (Sutrisno, 2019). Secara konseptual, budaya organisasi juga memiliki dimensi eksternal dan internal yang berkaitan dengan strategi, tujuan, integrasi, serta hubungan antar anggota (Soelistya et al., 2022), serta diukur melalui indikator seperti inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia dan tim, agresivitas, serta stabilitas organisasi (Sukmara, 2023).

Sedangkan Motivasi pegawai merupakan dorongan internal maupun eksternal yang berasal dari dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun organisasi (Muhfizar, 2021; Muflihini, 2024). Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, kinerja, dan kontribusi pegawai, karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugasnya (Khaeruman, 2021). Secara teoritis, motivasi pegawai dapat dijelaskan melalui teori hierarki kebutuhan yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara bertahap mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri, di mana pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendorong munculnya motivasi kerja secara berkelanjutan (Muflihini, 2024). Oleh karena itu, motivasi pegawai dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang terbentuk dari pemenuhan kebutuhan secara bertingkat, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku, usaha, dan pencapaian tujuan organisasi secara konsisten (Muhfizar, 2021).

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa, budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Evi Nilawati (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 44,5% terhadap komitmen anggota, sementara penelitian Suci Aryusie, Pantun Bukti, dan M. Zahari (2023) menemukan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap komitmen organisasi sebesar 97,7%. Selanjutnya, penelitian Akhmad Sulaiman

Nasution dan Edward (2022) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Hal ini diperkuat oleh penelitian Glory Adelina Siwi, Bernhard Tewal, dan Irvan Trang (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 62,6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, meskipun tetap terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi tingkat komitmen tersebut.

Hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan secara deskriptif bahwa budaya organisasi dan motivasi pegawai diduga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Jambi, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan motivasi pegawai diperkirakan berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi. Sementara itu, secara simultan kedua variabel tersebut diduga memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap komitmen organisasi, sehingga semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi motivasi pegawai, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Jambi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan motivasi pegawai terhadap komitmen organisasi. Data yang digunakan berupa data kuantitatif yang bersumber dari data primer melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jambi, serta didukung oleh data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

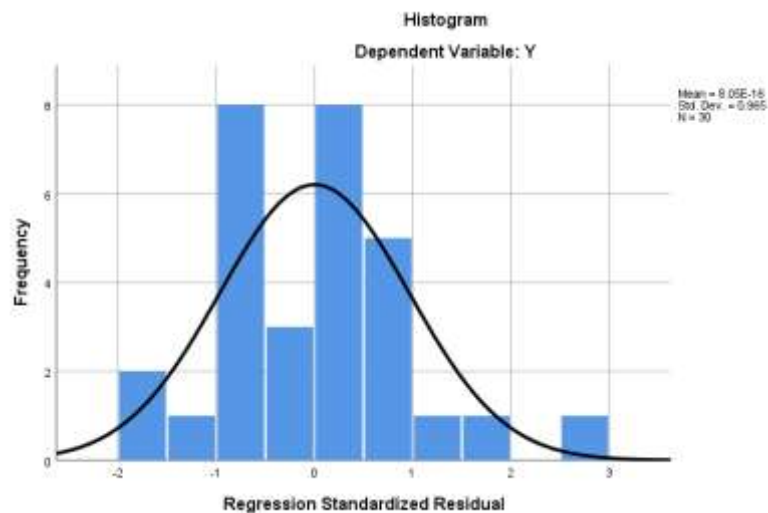
Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dengan skala Likert, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 untuk menguji pengaruh antar variabel. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Ketika residual tidak berdistribusi secara normal, analisis regresi linear dapat menghasilkan estimasi parameter yang bias. Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan dua metode, yaitu metode visual menggunakan Histogram Residual dan metode numerik menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengujian pertama dilakukan dengan melihat bentuk distribusi histogram residual pada Gambar 1. sebagai berikut:



Gambar 1. Output Histogram Uji Normalitas.
Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan pada Gambar 1. yakni histogram output SPSS versi 25 dengan skala unstandardized residual pada sumbu Y, terlihat bahwa histogram residual membentuk pola distribusi normal, cenderung simetris dan menyerupai bentuk lonceng atau *Bell-Shaped Curve*. Hal ini terlihat bahwa residual berdistribusi normal secara visual. Selanjutnya sebagai pelengkap dari interpretasi visual, dilakukan uji statistik normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada tabel berikut:

Tabel 1. Output Statistik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15712128
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.077
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov smirnov di dapatkan nilai asymp sig 2 tailed sebesar 0,200. Sehingga dapat terlihat bahwa data residual berdistribusi normal secara statistik. Berdasarkan pada hasil histogram dan pengujian statistik, dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi terdistribusi normal, baik secara visual maupun numerik. Oleh karena itu, asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan gangguan pada estimasi koefisien regresi dan mengaburkan pengaruh masing-masing variabel. Uji multikolinearitas dinilai menggunakan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) Jika $VIF < 10$, maka tidak adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 2. Output Statistik Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.497	2.010
X2	.497	2.010
a. Dependent Variable: Y		

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan pada tabel memperoleh output uji multikolinearitas pada setiap variabel independen, yakni pada variabel budaya organisasi dengan nilai VIF 2,010 artinya nilai ini jauh di bawah batas toleransi umum ($VIF < 10$) sehingga tidak menunjukkan adanya multikolinearitas. Selanjutnya variabel motivasi pegawai memperoleh nilai VIF 2,010 juga menggambarkan berada di bawah ambang batas toleransi, artinya tidak adanya indikasi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji adanya model regresi yang mengalami ketidaksamaan varians dari residual (gangguan/error). Metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah uji *Park-Gleyser*, dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) terhadap variabel independen.

Tabel 3. Output Statistik Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.493	1.743		4.298	.000
X1	.064	.083	.169	.764	.452
X2	-200	.064	.23	.132	.304

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas seluruh variabel independen memperoleh nilai sig lebih besar dari 0,05. Pada variabel variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,452 dan motivasi pegawai memperoleh nilai 0,304. Maka dapat terlihat bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas, sehingga dipercaya dan tidak bias akibat gangguan error yang tidak konstan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel lain, berdasarkan data yang dikumpulkan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas dari variabel dependen dan independen secara simultan dalam model regresi.

Tabel 4. Output Statistik Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.825	2.236

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil output koefisien determinasi, diketahui bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,837 atau 83,7%, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi, motivasi pegawai, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, dimana sebesar 83,7% perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel

independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan atau Uji f untuk mengetahui adanya variabel independen secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk melihat output dari Uji f dapat dilihat dari nilai f-hitung pada tabel ANOVA.

Tabel 5. Output Statistik Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.225	2	346.612	69.352	.000 ^b
	Residual	134.942	27	4.998		
	Total	828.167	29			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil dari output pada uji simultan pada tabel, yaitu terlihat besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas $<0,05$. Tabel diatas memperoleh angkat probabilitas pada kolom Sig., yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi pegawai secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji *t*) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dapat dilihat melalui perolehan nilai signifikansi.

Tabel 6. Output Statistik Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	7.762	3.555	Beta	2.183	.038
	X1	.511	.170	.331	3.002	.006
	X2	.770	.131	.650	5.904	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, 2) Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial, 3)Pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Komitmen Organisasi Variabel motivasi pegawai memiliki nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients* pada Tabel *Coefficients*, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 7,762 + 0,511X_1 + 0,770X_2 \quad \dots\dots(i)$$

Keterangan:

Y= Komitmen Organisasi

X₁= Budaya Organisasi

X₂= Motivasi Pegawai

Persamaan linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai yaitu: 1) Jika budaya organisasi (X₁) meningkat 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,511 satuan, 2) Jika motivasi pegawai (X₂) meningkat 1 satuan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,770 satuan.

Pembahasan

Gambaran Budaya Organisasi, Motivasi Pegawai dan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jambi berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa nilai, norma, dan pola kerja telah dipersepsikan secara positif oleh pegawai dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Aspek yang paling dominan adalah orientasi kerja sama tim, yang mencerminkan kuatnya budaya kolaboratif, komunikasi terbuka, serta solidaritas antarpegawai. Hal ini sejalan dengan konsep budaya organisasi sebagai sistem nilai bersama yang mengarahkan perilaku anggota organisasi serta memperkuat integrasi internal (Sutrisno, 2019; Sukmara, 2023). Meskipun demikian, aspek yang berkaitan dengan standar kerja detail dan kebijakan berbasis kepentingan pegawai masih relatif lebih rendah, sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi lebih kuat pada aspek relasional dibandingkan aspek formal-prosedural.

Motivasi pegawai dan komitmen organisasi juga berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa kebutuhan kerja pegawai relatif terpenuhi dan berdampak pada tingginya keterikatan terhadap organisasi. Motivasi tertinggi dipengaruhi oleh hubungan kerja yang harmonis, yang menegaskan pentingnya kebutuhan sosial dalam meningkatkan semangat kerja (Muflihini, 2024). Sementara itu, komitmen organisasi tercermin dari rasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan pertimbangan untuk tetap bertahan, meskipun masih terdapat keraguan terkait prospek jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu

memperkuat sistem penghargaan, pengembangan karier, dan aktualisasi diri pegawai agar komitmen jangka panjang semakin meningkat (Khaeruman, 2021; Yusuf & Syarif, 2017).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai terhadap Komitmen Organisasi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan koefisien positif sebesar 0,511. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka. Budaya organisasi yang kuat, khususnya yang menekankan kerja sama tim dan dukungan antarpegawai, mampu memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Evi Nilawati (2025) serta Akhmad Sulaiman Nasution dan Edward (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain itu, motivasi pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, bahkan memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal seperti hubungan kerja yang baik, keamanan kerja, dan peluang pengembangan diri sangat menentukan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Suci Aryusie, Pantun Bukti, dan M. Zahari (2023), serta Rahmah Fitri, Zulher, dan Supardi (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi dan semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin kuat pula komitmen pegawai terhadap organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis data yang dilakukan secara deskriptif dan inferensial serta didukung oleh teori yang relevan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Jambi. Secara parsial, masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan motivasi pegawai terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Sementara itu, secara simultan kedua variabel tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan, yang menunjukkan bahwa kombinasi antara budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan semakin memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada pimpinan BPS Kota Jambi untuk lebih meningkatkan pemberian pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja pegawai, baik dalam bentuk penghargaan maupun pujian, guna mendorong peningkatan motivasi dan loyalitas kerja. Selain itu, pegawai diharapkan dapat memanfaatkan berbagai kesempatan pengembangan diri, seperti pelatihan dan inovasi kerja, agar motivasi intrinsik serta keterikatan terhadap organisasi semakin meningkat. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk Keluarga Besar Diploma IV Manajemen Pemerintahan FEB Universitas Jambi. Untuk setiap kesempatan dan kemudahan yang telah diberikan, mengingat lokasi penelitian dan kampus yang sangat jauh, tentu ini bukanlah hal yang mudah. Artikel ini merupakan bagian dari skripsi, bukan hanya sekedar sebuah tulisan, tetapi menyimpan banyak usaha dan doa sebagai bagian dari perjuangan hidup. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan segala sesuatu yang lebih baik, aamiin.

DAFTAR REFERENSI

- Aryusie, S., Bukit, P., & Zahari, M. (2023). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bungo. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1674–1687. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1439>
- Febriyanti, M. N., & Qomariyah, L. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan fleksibilitas terhadap komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan rintisan (startup). *Borobudur Psychology Review*, 3(1), 16–29.
- Fitri, R., Zulher, & Supardi. (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kompetensi terhadap komitmen kerja dan kinerja guru SD di Kecamatan Bengkalis. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 303–315. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v11i3.4099>
- Hermawan, J., & Gunistiyo. (2024). Pengaruh budaya organisasi, manajemen pengetahuan dan modal psikologi terhadap innovation work behaviour dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi. *Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 17(1), 192–214.
- Idrus, A. (2022). *Komitmen (Kajian empiris kesungguhan, kesepakatan, iklim organisasi dan kepuasan kerja dosen)*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderating*. Medan: Umsu Press.

- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Kumala, D. E., & Putri, G. A. (2025). The influence of organizational culture, work environment, psychological capital, and employee empowerment on organizational commitment (Study on private employees in Solo Raya). *International Journal of Entrepreneurship and Management*, 2(1), 35–41.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi kinerja*. Tangerang: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Muhfizar. (2021). *Pengantar manajemen (Teori dan konsep)*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia. <https://doi.org/10.53640/jemi.v21i2.962>
- Nasution, A. S., & Edward, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di PT. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(4), 860–870. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16171>
- Nilawati, E. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen anggota pada himpunan mahasiswa. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 42–54.
- Nurula, M. A., Hinelu, R., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi driver Nujek (Nusantara Ojek) di kawasan Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 799–808.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 39–47.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: Studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143–156.
- Rovitia, N., Oktaviola, H., & Sari, R. S. (2024). Hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan komitmen karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 52–65. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1035>
- Sari, E. Y. D., et al. (2023). *Komitmen organisasi: Tinjauan kasus berbagai organisasi publik dan swasta*. Yogyakarta: UAD Press.
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 617–626.
- Soelistya, D., et al. (2022). *Budaya organisasi dalam praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen organisasi: Definisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.