

## **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER DJANTIN DI PONTIANAK**

**Juliana**

Email: [julliaannaa6598@gmail.com](mailto:julliaannaa6598@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Permasalahan dan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Sumber Djantin Di Pontianak. Dalam metode penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan bantuan skala likert sebanyak lima tingkatan dan masing-masing tingkatan diberi skor. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pembahasan meliputi uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinan. Pengujian model yang diteliti menggunakan software SPSS 22. Kesimpulan dari hasil pengujian penelitian adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Budaya organisasi, Komitmen organisasional, kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Pada umumnya setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran aktif yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan organisasi. Perusahaan-perusahaan dewasa ini sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan. Setiap sumber daya manusia memiliki kemampuan dan keterampilan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan guna meningkatkan daya saing perusahaan.

keterlibatan sumber daya manusia dalam mengelola organisasi diperlukannya manajemen untuk mengatur setiap inividu yang terlibat di dalamnya dan mengatur setiap kegiatan yang ada agar berjalan sesuai dengan harapan. Manajemen dalam mengelola sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2017: 10).

## KAJIAN TEORITIS

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama. Dalam mencapai tujuan perlu adanya timbal balik yang sama antar individu atau kelompok dalam organisasi tersebut. (Lianto, 2019).

Menurut Sule dan Saefullah (2005: 71) berpendapat bahwa “Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.”

Robbins dan Coulter (2010: 63):“budaya organisasi adalah nilai-nilai , prinsip-prinsip, tradisi, cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Suatu budaya memiliki ciri khas, dimana budaya tersebut terbentuk dari lingkungan dan berpengaruh menjadi suatu kebiasaan, berlanjut dalam jangka panjang.”

Dari pendapat ahli-ahli sebelumnya bersifat saling melengkapi. Dimana setiap organisasi mempunyai nilai, norma, prinsip, cara, bahkan tradisi yang berbeda. Diketahui bahwa budaya sangat penting di suatu organisasi karena perannya sebagai identitas organisasi. Budaya tidak hanya berbicara tentang kegiatan yang dilakukan organisasi akan tetapi juga berbicara tentang lingkungan dimana organisasi menjalankan bisnisnya. Lingkungan yang baik maupun yang buruk akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut.

Budaya organisasi memiliki fungsi yang mempunyai peranan Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016: 45):

1. Memberikan anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
2. Fasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalankan mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
4. Memberntuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir sehat dan masuk akal.

Adapun fungsi budaya menurut pandangan Stephen P. Robbin dalam Wibowo (2016: 46):

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
2. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada suatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individu.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu penghimpun organisasi bersama dengan memberikan standard yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
5. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme control yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

Berikut ini adalah pengukuran yang dilakukan pada budaya sebuah organisasi (Robbins dan Coutler 2010: 64):

1. Inovasi dan pengambilan resiko  
Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada detail  
Seberapa dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawan.
3. Orientasi hasil  
Seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran(hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran(proses).
4. Orientasi individual  
Seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor individu (karyawan di dalam pengambilan keputusan manajemen).
5. Orientasi Tim  
Seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok, ketimbang kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas.
6. Agresivitas  
Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang untuk saling bekerja sama.
7. Stabilitas  
Seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

Mathis dan Jackson dalam Suparyadi (2015: 452) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai derajat di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasi.”

Komitmen organisasional adalah tingkat di mana karyawan didefinisikan dengan sebuah organisasi tertentu dan tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Coulter 2007: 57).

Seorang karyawan memilih berkomitmen terhadap organisasi akan berdampak pada sikap yang positif dan berusaha meningkatkan prestasi serta ikut berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan organisasi kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) dalam Suparyadi (2015: 454-456):

1. Faktor personal, merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dimiliki oleh individu, kompetensi yang dimiliki, mempunyai motivasi untuk bergabung dalam organisasi, dan pengalaman.
2. Faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pimpinan, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.
3. Faktor eksternal organisasi, makhluk hidup memiliki kebutuhan-kebutuhan guna untuk bertahan hidup. Kebutuhan akan terus bertambah seiring dengan adanya pengaruh seperti, bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat dari pengaruh lingkungan, produk baru yang menarik, dan kemajuan teknologi.

Terdapat dimensi untuk mengukur komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam Luthans yang dikutip oleh Suparyadi (2015: 452), yaitu

- a. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi. Individu memilih untuk menetap dalam suatu organisasi.
- b. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu merasa ini merupakan suatu kewajiban untuk loyal pada organisasi.
- c. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

Menurut Lubis, Hermanto, dan Edison (2018: 26) berpendapat bahwa “kinerja diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan diukur pada waktu tertentu dengan berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ada.”

Penilaian kinerja tetap harus dilakukan dengan upaya memberikan manfaat bagi karyawan, supervisior, dan perusahaan. Pendapat Rivai dan Basri dalam Adiftiya (2014: 837):

1. Manfaat bagi karyawan, yaitu penilaian yang dilakukan terhadap karyawan akan lebih mengetahui kelemahannya dan mempunyai motivasi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam mencapai hasil yang ditentukan.
2. Manfaat bagi penilai (manajer/ supervisior), yaitu kesempatan bagi manajer dalam memperbaiki yang ada menjadi lebih baik, memperbaiki *maidset* karyawan tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap, dan memberikan peluang untuk sistem keamanan lebih baik.
3. Manfaat bagi perusahaan, yaitu meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan keharmonisan hubungan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, organisasi akan bertumbuh dan berkembang bila organisasi tersebut mengetahui kelemahan dan memperbaiki kelemahan yang sudah terdeteksi. Berikut ini terdapat lima pengukuran penilaian kinerja karyawan menurut Robbins (2006: 260):

1. Kualitas  
Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Seberapa banyak yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kemandirian  
Dimana tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.
5. Kerja sama  
Merupakan suatu tindakan atau sikap maupun bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang sama.

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh staf kantor PT Sumber Djantin Pontianak yang berjumlah 33 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 33 responden dengan metode pengambilan sampel metode sampling jenuh. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Untuk memperjelas analisis setiap jawaban diberi bobot dengan bantuan skala *Likert* dan perhitungan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences 22*.

## PEMBAHASAN

Berikut tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Sumber Djantin Di Pontianak:

**TABEL 1**  
**PT SUMBER DJANTIN DI PONTIANAK**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN**

No	Kuesioner	Rata-rata
Inovasi dan pengambilan resiko		
1	Perusahaan mendorong saya untuk berkreativitas dalam bekerja.	3,85
2	Perusahaan mendorong saya untuk berani mengambil resiko.	3,79
Rata-rata inovasi dan pengambilan resiko		3,82
Perhatian Pada Detail		
3	Perusahaan menuntut saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cermat.	4,09
4	Pemimpin memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan.	4,00
Rata-rata perhatian terhadap detail		4,04
Orientasi hasil		
5	Perusahaan menekankan usaha keras untuk memperoleh hasil.	3,79
6	Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal.	3,97
Rata-rata orientasi hasil		3,88
Orientasi individu		
7	Perusahaan memotivasi saya untuk aktif mengambil peluang.	3,50
8	Perusahaan meminta pendapat saya dalam mengambil keputusan.	3,43
Rata-rata orientasi individu		3,47
Orientasi tim		
9	Saya dituntut menjadi anggota satuan kerja yang kompak.	4,09
10	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama.	3,50
Rata-rata orientasi tim		3,80
Agresivitas		
11	Organisasi mendorong karyawan untuk saling bersaing secara sehat.	3,55

12	Organisasi mendorong saya untuk mencapai prestasi tertinggi.	3,52
Rata-rata agresivitas		3,54
Stabilitas		
13	Perusahaan menuntut cara penyelesaian pekerjaan yang konsisten.	3,91
14	Perusahaan menekankan pengambilan keputusan yang stabil.	3,76
Rata-rata stabilitas		3,84
Komitmen afektif		
15	Saya merasa bagian keluarga dari organisasi.	3,70
16	Masalah yang terjadi diperusahaan adalah masalah saya juga.	3,72
Rata-rata komitmen afektif		3,71
Komitmen normatif		
17	Perusahaan telah berjasa dalam hidup saya.	3,64
18	Saya merasa kesetiaan adalah hal yang penting.	3,94
Rata-rata komitmen normatif		3,79
Komitmen berkelanjutan		
19	Kekhawatiran dalam hidup saya adalah berhenti dari perusahaan dan tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	3,64
20	Saat ini tetap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	3,82
Rata-rata Komitmen berkelanjutan		3,73
Kualitas		
21	Saya mengerjakan tugas dengan teliti.	4,09
22	Saya meminimalisir tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas.	4,24
Rata-rata kualitas		4,17
Kuantitas		
23	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	3,91
24	Saya menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin agar tidak terjadi penumpukan kerja.	3,85
Rata-rata kuantitas		3,88
Ketepatan waktu		
25	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	3,85
26	Saya mengisi waktu luang dengan menyelesaikan tugas pekerjaan yang lain.	3,91
Rata-rata ketepatan waktu		3,88
Kemandirian		
27	Saya menyelesaikan pekerjaan dibantu rekan kerja.	3,67
28	Saya bekerja tekun walaupun tidak diawasi.	4,03
Rata-rata kemandirian		3,85
Kerja sama		
28	Saya dan rekan-rekan kerja kompak dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,97
29	saya menolong rekan kerja yang mengalami kendala dalam bekerja.	3,88
Rata-rata kerja sama		3,93

Sumber: Data Olahan, 2019

Pada Tabel 1 di atas adalah rekapitulasi tanggapan responden untuk mempermudah dalam melihat rata-rata tanggapan responden. Rata-rata yang diperoleh akan diurutkan

dari terbesar ke terkecil menurut masing-masing variabel. Rata-rata budaya organisasi, pertama perhatian pada detail dengan rata-rata 4,04. Kedua, orientasi hasil dengan rata-rata 3,88 . ketiga, stabilitas dengan rata-rata 3,84. Keempat, inovasi dan pengambilan resiko dengan rata-rata 3,82. Kelima, orientasi tim dengan rata-rata 3,80. Keenam, agresivitas dengan rata-rata 3,54 dan ketujuh orientasi individu dengan rata-rata yang diperoleh sebesar 3,47. Selanjutnya, untuk urutan rata-rata komitmen organisasional yang diperoleh: pertama komitmen normatif memperoleh rata-rata sebesar 3,79. Rata-rata Komitmen berkelanjutan adalah 3,73. Dan komitmen afektif dengan rata-rata 3,79. Sedangkan untuk faktor kinerja karyawan dengan urutan pertama, kualitas dengan perolehan rata-rata 4,17. Kedua, kerja sama rata-rata yang diperoleh sebesar 3,93. Ketiga, kuantitas dan ketepatan waktu dengan rata-rata sebesar 3,88. Keempat, kemandirian dengan rata-rata sebesar 3,85.

Berikut perhitungan dan analisis data pengaruh tingkat budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

**TABEL 2**  
**PT SUMBER DJANTIN DI PONTIANAK**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,625	0,344	Valid
	X1.2	0,405	0,344	Valid
	X1.3	0,511	0,344	Valid
	X1.4	0,666	0,344	Valid
	X1.5	0,609	0,344	Valid
	X1.6	0,707	0,344	Valid
	X1.7	0,687	0,344	Valid
	X1.8	0,571	0,344	Valid
	X1.9	0,770	0,344	Valid
	X1.10	0,774	0,344	Valid
	X1.11	0,444	0,344	Valid
	X1.12	0,636	0,344	Valid
	X1.13	0,535	0,344	Valid
	X1.14	0,436	0,344	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0,666	0,344	Valid
	X2.2	0,681	0,344	Valid
	X2.3	0,876	0,344	Valid
	X2.4	0,734	0,344	Valid

	X2.5	0,787	0,344	Valid
	X2.6	0,765	0,344	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,682	0,344	Valid
	Y.2	0,858	0,344	Valid
	Y.3	0,696	0,344	Valid
	Y.4	0,817	0,344	Valid
	Y.5	0,760	0,344	Valid
	Y.6	0,822	0,344	Valid
	Y.7	0,651	0,344	Valid
	Y.8	0,793	0,344	Valid
	Y.9	0,799	0,344	Valid
	Y.10	0,838	0,344	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan instrument pada r hitung harus lebih besar dari r tabel, dimana nilai r tabel memiliki nilai 0,344. Untuk intrumen variabel budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan r hitung yang diperoleh dari setiap intrumen tersebut r hitung lebih besar dari r tabel.

Berikut ini Tabel 3 mengenai uji reliabilitas data pada PT Sumber Djantin Pontianak:

**TABEL 3**  
**PT SUMBER DJANTIN DI PONTIANAK**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Chonbach's alpha	Koefisien alpha	keterangan
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	0,866	0,60	Reliabel
<b>Komitmen Organisasional (X2)</b>	0,841	0,60	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,923	0,60	Reliabel

Sumber: Ouput SPSS 22, 2019

Hasil perhitungan SPSS 22 mengenai uji reliabilitas pada Tabel 3 diperoleh pada variabel Budaya Organisasi nilai *Chonbach's alpha* adalah 0,866. Nilai *Chonbach's alpha* untuk Komitmen Organisasional sebesar 0,841, dan nilai *Chonbach's alpha* untuk kinerja karyawan sebesar 0,923. Nilai-nilai ini lebih besar dari nilai koefisien alpha adalah sebesar 0,60. Sehingga diketahui bahwa ketiga variabel yang digunakan reliabel.

## 2. Uji F

**TABEL 4**  
**PT SUMBER DJANTIN DI PONTIANAK**  
**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	282.166	2	141.083	9.734	.001 <sup>b</sup>
Residual	434.804	30	14.493		
Total	716.970	32			

a. Dependent Variable: T\_Y

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: Output SPSS 22, 2019

Perhitungan dari hasil regresi linear pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,01. Nilai signifikansi 0,001 ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan, dimana keberadaan variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja.

## 3. Uji t

**TABEL 5**  
**PT SUMBER DJANTIN DI PONTIANAK**  
**UJI t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.294	6.504		1.890	.068		
TX1	.611	.158	.722	3.859	.001	.578	1.730
TX2	-.252	.286	-.165	-.881	.385	.578	1.730

a. Dependent Variable: T\_Y

Sumber: Output SPSS 22, 2019

Uji t pada Tabel 5 diperoleh hasil nilai signifikansi variabel budaya organisasi  $0,001 < 0,05$  yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk nilai signifikansi pada komitmen organisasi sebesar  $0,385 > 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan SPSS 22 dapat dianalisis bahwa

variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**TABEL 6**  
**PT SUMBER DJANTIN DI PONTIANAK**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINAN ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.394	.353	3.807

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: T\_Y

Sumber: Output SPSS 22, 2019

Uji analisis koefisien determinan ( $R^2$ ) pada Tabel 6 yang di dapat dari perhitungan regresi linear adalah sebesar 0,353 atau sama dengan 35,30 persen. angka tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 35,30 persen, sedangkan 64,7 persen dipengaruhi faktor lain yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan. Maka diharapkan bagi Organisasi untuk mempertahankan budaya organisasi yang terkait dengan perhatian terhadap detail. Kemudian pada komitmen organisasional sudah baik namun perlu adanya perhatian mengenai ketertarikan emosional karyawan terhadap organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, Jajang. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kedeco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *ejurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014: 833-845.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto dan Emerson Edison. Manajemen dan Riset: *Manajemen sumber daya manusia*. 2018. Bandung: Alfabet.

- Robbins, Stephen. P. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. 2006. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. *Manajemen*, edisi kedelapan Jilid 2. 2007. PT Indeks.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen*, edisi kesepuluh Jilid 1. 2010. Jakarta: Erlangga.
- Sule, Ernie Tisnawati, dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*, edisi pertama. 2005. Jakarta: Kencana.
- Suparyadi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM*. 2015. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.

