

Kinerja Pegawai Melalui Peran Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi di Universitas PGRI Palembang

Abdullah Ammar Arafat¹, Parama Santati², Muhammad Ichsan Hadjri³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang, ammaraarafat2001@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang, santati@unsri.ac.id

³Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang, ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi yang ada di Universitas PGRI Palembang. Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel acak stratifikasi proporsional, dengan sampel berjumlah 79 orang sebagai responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of organizational culture and organizational commitment on the performance of Palembang PGRI University employees. The population in this study were all administrative employees at PGRI Palembang University. Sampling using the proportionate stratified random sampling technique amounted to 79 people as respondents. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was concluded that organizational culture and organizational commitment had a positive and significant effect on the performance of PGRI Palembang University employees.

Keywords : Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hal yang perlu mendapat perhatian manajemen karena berperan penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi (Ridwan et al., 2020) dan pencapaian keunggulan kompetitif organisasi (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) melalui pencapaian target kerja karyawan secara individu (Jufrizen et al., 2021). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Tirtayasa & Andayani (2019) mengartikan kinerja seorang pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Sementara itu, menurut Atatsi et al. (2019), kinerja karyawan berkaitan dengan kecerdasan karyawan untuk mencapai tujuan kerja, memenuhi harapan sekaligus memenuhi target pekerjaan.

Menurut (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) secara umum ada tiga faktor yang terkait dengan kinerja pegawai. Pertama, faktor terkait lingkungan atau organisasi, seperti dukungan manajemen (Diamantidis & Chatzoglou, 2019), dan budaya organisasi (Kasmir, 2019). Kedua, faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan,



seperti komunikasi, otonomi (Diamantidis & Chatzoglou, 2019), dan lingkungan kerja (Yusuf lis et al., 2022). Ketiga, faktor-faktor terkait individu karyawan seperti komitmen organisasi, motivasi kerja (Robbins & Judge, 2019), pengetahuan (Suparman, 2020), dan tingkat ketrampilan (Kasmir, 2019).

Salah satu dasar pengembangan organisasi adalah keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja (Tan, 2019). Budaya organisasi mengandung makna yaitu aturan norma yang mengandung nilai dan dibuat lalu dilaksanakan oleh organisasi untuk memengaruhi sifat dan perilaku para pegawainya guna membantu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan (Asi et al., 2021). Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan organisasi, sedangkan budaya organisasi bersifat negatif menghambat ataupun tidak sejalan apa yang menjadi harapan organisasi (Sutrisno, 2018).

Komitmen organisasi menjelaskan sejauh mana seorang karyawan mengetahui atau mengenali organisasi, tujuan mereka bekerja, dan harapan mereka untuk tetap bergabung menjadi bagian dari organisasi (Robbins, S.P & Judge, 2019). Ketika komitmen organisasi para pegawai tinggi, maka akan membuat mereka bekerja lebih maksimal, penuh semangat, dan akan menghasilkan kinerja sesuai harapan organisasi (Edison, 2022).

Dengan menciptakan budaya organisasi dan komitmen yang baik pada pegawai akan menguntungkan lembaga. Dengan adanya hubungan yang harmonis antara antara pegawai dan organisasi, maka akan menciptakan kenyamanan yang akan mengoptimalkan kinerja bagi pegawai dan peningkatan produktivitas bagi organisasi atau lembaga (Hamsal, 2021). Dengan demikian, budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan sumber daya penting dalam meraih keunggulan bersaing organisasi (Jay B. Barney, 1986; Dyahrini & Primiana, 2018).

Universitas PGRI Palembang menjadi bagian dari perguruan tinggi yang keberadaannya turut memajukan pendidikan di kota Palembang, ikut serta menjadi penghasil lulusan sarjana terbaik. Universitas PGRI Palembang berada di bawah naungan organisasi PGRI yang berdiri sejak tahun 1984. Universitas PGRI Palembang memiliki 5 fakultas strata 1 dan program pasca sarjana yang semuanya membutuhkan komitmen dan tanggung jawab yang besar pada lembaga dan mahasiswa untuk menjadikan mereka lulusan yang memiliki kemampuan dan nilai jual yang baik. Agar pencapaian sesuai harapan dibutuhkan para pendidik atau dosen berpengalaman yang dibuktikan dengan banyaknya dosen sudah tersertifikasi pendidik. Selain dosen, yang tak kalah penting adalah pegawai administrasi yang mempunyai kemampuan dalam pengelolaan perguruan tinggi tersebut.

Berdasarkan data dokumentasi penilaian kinerja pegawai administrasi yang diperoleh penulis, diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai administrasi Universitas PGRI Palembang masih belum maksimal. Lalu, berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa kepala bagian yang ada di Universitas PGRI Palembang, didapat informasi bahwa ada indikasi permasalahan terkait budaya organisasi dan komitmen organisasi pada beberapa pegawai Universitas PGRI Palembang seperti melanggar aturan dan ketentuan lembaga dan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Tentunya hal tersebut dapat memengaruhi kinerja dari pegawai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kawiana, (2018), Yeni et al., (2020), Meutia et al., (2019), Nurzaman, (2020), Setyorini & Santi, (2021), Jufrizen et al., (2021), dan Octarinie et al., (2023) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara

itu, penelitian oleh Watul, (2019), dan Hamsal, (2021) menyampaikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lalu penelitian oleh Hendri & Kirana, (2021), dan Bagis et al., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan kesimpulan yang ditarik dari beberapa penelitian tersebut membuka peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengkaji kinerja pegawai melalui peran budaya organisasi dan komitmen organisasi di Universitas PGRI Palembang.

B. KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Sinambela & Sarton (2019) budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan norma perilaku yang dimiliki bersama dan dipahami oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan berperilaku yang berada di dalam organisasi tersebut, untuk melakukan seluruh pekerjaan mereka. Bismala (2020) berpendapat budaya organisasi adalah pola khas dari asumsi, nilai, dan keyakinan bersama menjadi cara tepat untuk berpikir juga bertindak dalam kaitannya dengan permasalahan dan peluang yang dihadapi organisasi. Budaya setiap organisasi adalah unik, berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Peterson & Spencer, 1990) sehingga dapat menjadi sumber dari keunggulan bersaing organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu keadaan yang dimiliki secara bersama-sama anggota yang membedakan satu organisasi dari yang lain (Krisnaldy et al., 2019). Sumaila & Rossanty, (2022) mengemukakan budaya organisasi juga bisa didefinisikan secara lebih jelas dengan berisi aturan, nilai, keyakinan-keyakinan, filosofi, tata cara organisasi, dan sebagainya (inti dari budaya organisasi). Kesemuanya ini dibudidayakan mengikuti perjalanan keadaan pendiri, pemimpin dan para anggota organisasi, sosial, dipindahkan ke anggota baru dan dilaksanakan serta perilaku anggota organisasi saat mereka menciptakan produk, melayani para konsumen dan mencapai apa yang diinginkan organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan harapan kuat seorang pegawai untuk bisa bertahan menjadi anggota organisasi serta kemauan berjuang untuk mencapai apa yang diinginkan organisasi (Meutia et al., 2019). Sutrisno (2018) mengungkapkan komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan juga proses mengungkapkan keinginan dan keterlibatan dalam organisasi. Menurut Wibowo (2022) komitmen organisasi merupakan perasaan, sikap juga perilaku manusia dalam mengidentifikasi yang membuat dirinya merasa memiliki dan menjadi bagian organisasi, berpartisipasi pada jalannya kegiatan dan tetap setia kepada organisasi untuk pencapaian tujuannya.

Komitmen organisasi berasal dari keyakinan seorang karyawan dalam merangkul nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan keinginan bertahan, tumbuh dan mengembangkan diri di dalam organisasi (Wahab, 2021). Komitmen organisasi secara keseluruhan menjelaskan tentang spesifikasi yang disepakati oleh seluruh pegawai pada organisasi mengenai petunjuk, pelaksanaan, dan apa yang ingin kita capai bersama di masa depan (Budiantara et al., 2022).

Menurut Allen & Meyer (1993), seorang karyawan tetap bekerja di suatu organisasi karena tiga alasan. Pertama, karena karyawan tersebut memang ingin

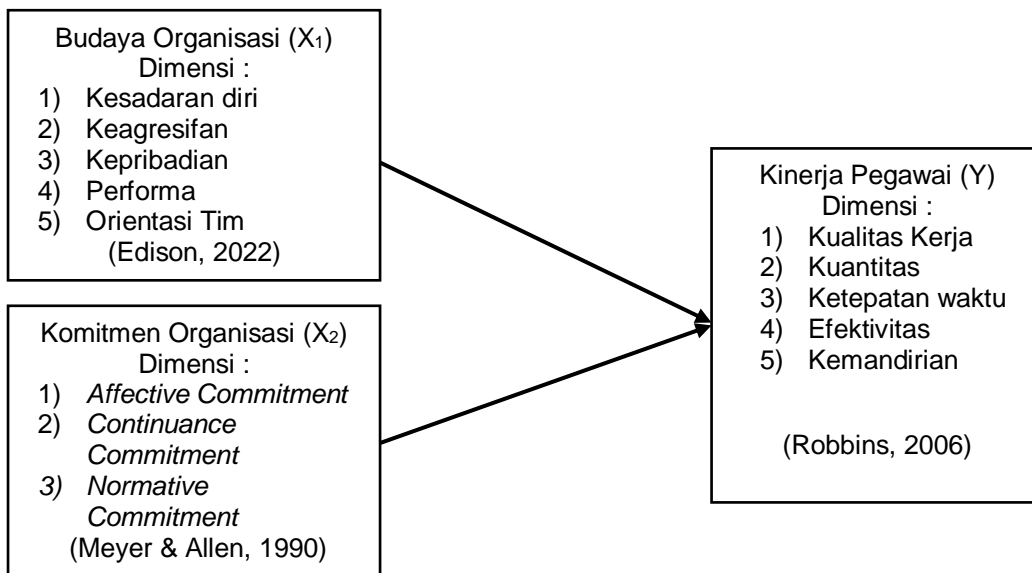


tetap bekerja (disebut komitmen afektif/*affective commitment*). Kedua, jika dia meninggalkan organisasi tersebut maka akan mengeluarkan biaya yang cukup tinggi (disebut komitmen berkelanjutan/*continuance commitment*), dan ketiga, perasaan bahwa ia berkewajiban untuk tetap bekerja (disebut komitmen normatif/*normative commitment*). Komitmen organisasi ini dapat berubah sejalan dengan tahapan karir seorang karyawan (Allen & Meyer, 1993).

Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja. Ketika kinerja didasarkan pada hasil, yang terlihat adalah kuantitas dan kualitas yang dihasilkan seseorang. Ketika kinerja diukur dengan perilaku kerja, maka perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinilai dan memberikan kontribusi positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Siagian, 2019). Kinerja adalah semua yang dihasilkan seseorang, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan, kuantitatif dan kualitatif, apabila melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab berupa prestasi kerja, yaitu tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Yusuf & Maliki, 2020).

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Hasil penelitian oleh Hendri & Kirana, (2021), Meutia et al., (2019), Bagis et al., (2021), Setyowati et al., (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi mampu memengaruhi tingkat kinerja pegawai secara efektif. Hal ini juga didukung dengan uji statistik yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi katalisator dalam meningkatkan kinerja karyawan (Soomro & Shah, 2019). Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti menyusun hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Palembang.

Pegawai yang komit akan bertahan bekerja di organisasi, dan berkinerja lebih baik (Robbins & Judge, 2019). Hasil penelitian oleh Hamsal (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin baik kinerjanya. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Kawiana (2018), dan Nurzaman (2020) menghasilkan kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Peneliti mengambil objek penelitian pada Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi dan dosen yang diperbantukan sebagai tenaga administrasi pada Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 360 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu dengan cara *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019). *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2019). Setelah dihitung dengan rumus Slovin, total sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 orang. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian kali ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Kuesioner tentang budaya organisasi mengadopsi indikator-indikator budaya organisasi yang disampaikan oleh Edison (2022), yang terdiri dari 5 dimensi dan 15 indikator. Kuesioner tentang komitmen organisasi mengadopsi kuesioner tentang komitmen organisasi yang dibangun oleh Allen & Meyer (1993), terdiri dari tiga dimensi dan 9 indikator. Sementara itu variabel kinerja dijelaskan oleh 5 dimensi dan 15 indikator sesuai dengan dimensi kinerja yang disampaikan oleh Robbins & Judge (2019). Selanjutnya data tersebut diolah dengan menggunakan Metode Suksesif Interval, dan kemudian diolah dengan menggunakan SPSS 27.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Sebelumnya dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Sementara itu, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam uji validitas ini berjumlah 30 karyawan yang tidak termasuk sampel tetapi merupakan bagian dari populasi pada pegawai Universitas PGRI Palembang sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Adapun hasil dari uji validitas variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja sebagai berikut.

Dimensi	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kesadaran Diri	Pernyataan 1	0,590	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,781	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,566	0,361	Valid



Keagresifan	Pernyataan 4	0,386	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,676	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,367	0,361	Valid
Kepribadian	Pernyataan 7	0,469	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,605	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,704	0,361	Valid
Performa	Pernyataan 10	0,646	0,361	Valid
	Pernyataan 11	0,535	0,361	Valid
	Pernyataan 12	0,652	0,361	Valid
Orientasi Tim	Pernyataan 13	0,735	0,361	Valid
	Pernyataan 14	0,645	0,361	Valid
	Pernyataan 15	0,718	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Dimensi	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
<i>Affective Commitment</i>	Pernyataan 1	0,535	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,684	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,744	0,361	Valid
<i>Continuance Commitment</i>	Pernyataan 4	0,653	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,728	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,705	0,361	Valid
<i>Normative Commitment</i>	Pernyataan 7	0,553	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,547	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,503	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Dimensi	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kualitas Kerja	Pernyataan 1	0,786	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,788	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,908	0,361	Valid
Kuantitas	Pernyataan 4	0,651	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,626	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,912	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	Pernyataan 7	0,843	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,859	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,764	0,361	Valid
Efektivitas	Pernyataan 10	0,799	0,361	Valid
	Pernyataan 11	0,897	0,361	Valid
	Pernyataan 12	0,769	0,361	Valid
Kemandirian	Pernyataan 13	0,804	0,361	Valid
	Pernyataan 14	0,707	0,361	Valid
	Pernyataan 15	0,681	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r-hitung semua variabel penelitian ini berkisar antara 0,376-0,912, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid karena r hitung > r tabel (0,361).

Uji reliabilitas dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dimana jika koefisien Cronbach's Alpha lebih besar (>) 0,60 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi (X ₁)	15	0,868
Komitmen Organisasi (X ₂)	9	0,797
Kinerja (Y)	15	0,955

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi diperoleh sebesar 0,868, untuk variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar 0,797, dan variabel kinerja diperoleh sebesar 0,955. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat dilanjutkan pada pengolahan data berikutnya.

Menurut Priyatno, (2018) normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini, normalitas data diuji menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*.

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		79	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000	
	Std. Deviation	6,445	
Most Extreme Differences	Absolute	0,082	
	Positive	0,064	
	Negative	-0,082	
Test Statistic		0,082	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,206	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,196
		Upper Bound	0,217

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel berikut memperlihatkan hasil uji multikolinieritas terhadap data yang diperoleh.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25,258	5,806		4,350	0,000		
Budaya Organisasi	0,311	0,146	0,261	2,132	0,036	0,678	1,475



Komitmen Organisasi	0,389	0,174	0,275	2,245	0,028	0,678	1,475
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji multikolinieritas di atas, diketahui nilai tolerance kedua variabel independen 0,678 atau > 0,01, nilai dari VIF kedua variabel independen 1,475 atau < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Priyatno (2018) menjelaskan bahwa heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan metode uji Glejser, jika nilai signifikansi antara variabel independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,144	3,080		2,644	0,010
	Budaya Organisasi	-0,001	0,077	-0,002	-0,017	0,987
	Komitmen Organisasi	-0,086	0,092	-0,130	-0,939	0,351

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas, nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah 0,987 dan variabel komitmen organisasi 0,351. Artinya nilai signifikansi kedua variabel > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Untuk mengalisis hubungan antar variabel independen dan dependen, dilakukan uji regresi linear berganda. Tabel berikut memperlihatkan hasil analisis.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,258	5,806		4,350	0,000
	Budaya Organisasi	0,311	0,146	0,261	2,132	0,036
	Komitmen Organisasi	0,389	0,174	0,275	2,245	0,028

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil output regresi linear berganda, model persamaan regresi dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y=25,258 + 0,311 X_1 + 0,389 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta adalah 25,258. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), maka variabel kinerja (Y) sebesar 25,258 satuan.
2. Koefisien regresi budaya organisasi yaitu 0,311. Koefisien ini bernilai positif, yang menunjukkan hubungan X_1 dan Y searah. Jika budaya organisasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,311 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah (tetap).
3. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) adalah 0,389. Koefisien ini bernilai positif, menunjukkan hubungan X_2 dengan Y searah. Jika komitmen organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,389 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah (tetap).

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,475 ^a	0,226	0,205	6,52936

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil uji koefisien korelasi dan determinasi, dapat diketahui bahwa nilai r sebagai koefisien korelasi sebesar 0,475 (berada pada interval nilai 0,40-0,599). Berdasarkan angka tersebut bisa dikatakan bahwa korelasi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang adalah sedang. Sementara itu, untuk nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,226 atau 22,6%. Artinya variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat menjelaskan kinerja sebesar 22,6% dan sisanya $(100\% - 22,6\%) = 77,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini, misalnya motivasi kerja (Robbins & Judge, 2019), pengetahuan, dan keahlian (Siagian, 2019).

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	944,812	2	472,406	11,081	0,000 ^b
	Residual	3240,073	76	42,633		
	Total	4184,885	78			

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai f hitung variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel komitmen organisasi (X_2) adalah $11,081 > 3,115$ (f tabel) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Variabel budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini layak/cocok untuk menjelaskan variabel dependen.



Hasil Uji t					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,258	5,806		4,350	0,000
Budaya Organisasi	0,311	0,146	0,261	2,132	0,036
Komitmen Organisasi	0,389	0,174	0,275	2,245	0,028

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil analisis berdasarkan hasil uji t :

A. X_1 terhadap Y

Hasil uji variabel budaya organisasi (X_1) diketahui bahwa nilai t hitung 2.132 > 1,992 (t tabel) dan taraf signifikansi 0,03 < 0,05 berarti H1 diterima. Dengan demikian, variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).

B. X_2 terhadap Y

Hasil uji variabel komitmen organisasi (X_2) diketahui bahwa nilai t hitung 2,245 > 1,992 (t tabel) dan taraf signifikansi 0,02 < 0,05 berarti H2 diterima. Dengan demikian, variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan *Resource Based Theory* (J. B. Barney, 1995), sumber daya organisasi yang mampu menunjang kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya yang unik, bernilai, sulit untuk ditiru, dan terorganisir. Budaya organisasi yang unik dan positif serta komitmen yang positif terhadap organisasi merupakan sumber daya yang berharga bagi organisasi. Budaya organisasi yang positif akan meningkatkan kinerja pegawai (Sutrisno, 2018) untuk mencapai keunggulan bersaing organisasi (Jay B. Barney, 1986). Demikian juga, pegawai yang komit akan bekerja dengan semangat sehingga kinerja mereka akan meningkat (Edison, 2022).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang semakin baik dan dipatuhi, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga dengan hipotesis kedua yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen seorang pegawai maka akan menampilkan kinerja yang semakin baik. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Setyorini & Santi, (2021), Jufrizen et al., (2021), (Setyowati et al., 2021), dan Octarinie et al., (2023). Namun demikian, penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamsal, (2021) dan Bagis et al., (2021).

Hasil analisis statistik memperlihatkan hubungan searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja organisasi. Hal ini berarti bahwa jika organisasi (dalam hal ini Universitas PGRI Palembang) melakukan upaya-upaya untuk memperkuat budaya organisasi (termasuk budaya akademik) dan komitmen karyawan terhadap organisasi, maka kinerja Universitas PGRI Palembang akan meningkat. Oleh karena itu budaya organisasi yang baik perlu terus dipelihara dan

dievaluasi agar kinerja pegawai dapat meningkat (Setyowati et al., 2021). Demikian juga, Universitas PGRI Palembang perlu terus berupaya untuk meningkatkan komitmen para pegawainya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan menyelenggarakan pelatihan-pelatihan (Octarinie et al., 2023), meningkatkan sistem penilaian kinerja untuk memotivasi pegawai (Dyahrini & Primiana, 2018), dan meningkatkan inisiatif pegawai, serta upaya-upaya lainnya untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan pegawai (Soomro & Shah, 2019) karena pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan menjadi lebih komit terhadap organisasi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis statistik, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Demikian juga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang, yang berarti bahwa model tersebut layak untuk menjelaskan kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu hanya membahas dua variabel yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini dilaksanakan hanya di satu perguruan tinggi dengan jumlah responden yang relatif terbatas. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan peningkatan kinerja hanya sebesar 22,6%. Oleh karena itu, terbuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat menjelaskan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Bagis, F., Kusumo, U., & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction As a Mediation Variables on the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer*, 5(3), 424–434.
- Barney, J. B. (1995). Looking inside for competitive advantage. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), 49–61. <https://doi.org/10.5465/ame.1995.9512032192>



- Barney, Jay B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage? *The Academy of Management Review*, 11(3), 656–665. <http://www.jstor.org/stable/258317>
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering*, 174–187.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3, 139–151.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dyahrini, W., & Primiana, I. (2018). Organizational Commitment, Competitive Advantage, Influence on Performance Cooperative in West Java Region. *International Journal of Business, Economics and Law*, 16(5), 78–87. http://ijbel.com/wp-content/uploads/2018/08/ijbel5_203.pdf
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hendri, M., & Kirana, K. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Jufrizen, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo.
- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Nurzaman, E. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute*

- (BIRCI-Journal): *Humanities and Social Sciences*, 3(4), 3872–3883.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1453>
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11030>
- Peterson, M. W., & Spencer, M. G. (1990). Understanding Academic Culture and Climate. *New Direction for Institutional Research*, 68, 3–18.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>
- Robbins, S.P & Judge, T. . (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31, 427–437.
- Setyowati, T., Az, B. T., Tobing, D. S. K., Handriyono, Nurhayati, & Qomariah, N. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior in Mediating the Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction with Employee Performance. *Quality - Access to Success*, 22(185), 220–234. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.29>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sarton, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28–41.
- Suparman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (1st ed.). Prenadamedia Grup.



- Tan, B. S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(3), 356–368. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0238>
- Tirtayasa, & Andayani. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 1(2), 127–139.
- Watul, A. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 141–153.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi keli). PT Raja Grafindo Persada.
- Yeni, A., Prihatin, L., & Erna, P. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3.
- Yusuf, F., & Maliki, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis Dan Aplikatif*. Rajawali Pers.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>