

The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitments on Employee Performance at the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu

Ulfa Zahara ¹⁾; Suwarni ²⁾; Nurzam ²⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ ulfazahara702@gmail.com; ²⁾ suwarni.h13@gmail.com; ³⁾ trisanurzam@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Oktober 2021]

Revised [1 November 2021]

Accepted [15 November 2021]

KEYWORDS

Organizational Culture,
Organizational
Commitment, Employee
Performance

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Jika hasil pekerjaan seorang karyawan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang karyawan tetap pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 7,828 + 0,386X1 + 0,445X2 + 4,596$ hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen organisasi) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,557. Hal ini berarti bahwa X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu karena nilai signifikan kecil dari 0,05.

ABSTRACT

Good performance can be seen from the work that can be achieved by an employee. If the results of an employee's work are good and in accordance with established procedures, the goals will be achieved. This study aims to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province. The sample in this study was 46 permanent employees at the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province. Collecting data using a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis show $Y = 7,828 + 0,386X1 + 0,445X2 + 4,596$ this describes a positive regression direction, meaning that there is a positive effect between X1 (organizational culture) and X2 (organizational commitment) on performance (Y). It means that if the variables of organizational culture and organizational commitment increase, it will increase performance. The value of the coefficient of determination is 0.557. This means that X1 (organizational culture) and X2 (organizational commitment) affect performance (Y) by 55.7% while the remaining 44.3% is influenced by other variables not examined in this study. 0.05 explains that partially organizational culture variables and organizational commitment have a significant effect on employee performance variables at the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province, the significant value is less than 0.05. The results of the F test at a significance level of 0.05 explain that the organizational culture variable and organizational commitment have a significant simultaneous effect on employee performance at the Representative Office of Bank Indonesia in Bengkulu Province because the significant value is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari kemajuan perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan pada SDM diharapkan menjadi sebuah



proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki karyawan dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawan kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan. Jika hasil pekerjaan seorang karyawan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2014:47). Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Jadi, yang dimaksud dengan keterlibatan kerja itu berarti mengidentifikasi organisasi/ perusahaan yang mempekerjakan seseorang.

Menurut Robbins (2016:77), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang, budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu merupakan lembaga tinggi negara yang mengatur keuangan negara. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari para karyawannya dituntut para karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan. Adapun fenomena yang ada di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu dijumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan, yang memiliki jabatan lebih tinggi dengan bawahan. Sehingga para karyawan pelaksana dan setingkatnya dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala ruangan atau pihak manajemen sebagai atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja.

Gambaran fenomena diatas mungkin hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus menerus kemungkinan akan dapat menjadi perilaku organisasi, kemungkinan juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi. Budaya organisasi harusnya berorientasi pada seluruh karyawan bukan pada individu-individu saja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu perusahaan mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya, hal ini terjadi karena semakin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepegawaian. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah-masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentu saja akan membawa dampak positif dalam hal produktivitas.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2015:156), bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (Y) dengan variabel dependen (X1 dan X2). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

X₁ = budaya organisasi

X₂ = komitmen organisasi

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.828	4.596		1.703	.096
	Budaya organisasi	.386	.122	.381	3.167	.003
	Komitmen organisasi	.445	.114	.470	3.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 1 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445 X_2 + 4,596$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 7,828 mempunyai arti bahwa apabila variabel Budaya organisasi(X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 7,828.
2. Pengaruh Budaya organisasi(X_1) terhadap kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (budaya organisasi) adalah sebesar 0,386, dengan asumsi apabila X_1 (Komitmen organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,386.
3. Pengaruh Komitmen organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (komitmen organisasi) adalah sebesar -0,445, dengan asumsi apabila X_1 (budaya organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,445.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.536	1.940

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Budaya organisasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 2 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,557. Hal ini berarti bahwa X_1 (budaya organisasi) dan X_2 (komitmen organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.828	4.596		1.703	.096
	Budaya organisasi	.386	.122	.381	3.167	.003
	Komitmen organisasi	.445	.114	.470	3.907	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 10 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (budaya organisasi)
Hasil pengujian untuk variabel X_1 (budaya organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (budaya organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.
2. Variabel X_2 (Komitmen organisasi)
Hasil pengujian untuk variabel X_2 (komitmen organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X_1 (budaya organisasi) dan X_2 (komitmen organisasi) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.058	2	101.529	26.981	,000 ^b
	Residual	161.811	43	3.763		
	Total	364.870	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Budaya organisasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah $0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan X_1 (budaya organisasi) dan X_2 (komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X_1 (budaya organisasi) dan X_2 (komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445 X_2 + 4,596$					
Budaya organisasi	0,386	0,122		0,003	Signifikan
Komitmen organisasi	0,445	0,114		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,557		55,7%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2021

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya budaya organisasi dengan berani mengambil resiko, adanya kerjasama dalam organisasi, adanya perhatian dari organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan



sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Secara konseptual bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah karena adanya kesamaan persepsi. Persepsi ini didasarkan pada dugaan bahwa cara beradaptasi dan menyesuaikan diri individu dengan lingkungan kerjanya kan lebih baik bila nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi sesuai harapan setiap invidu .Budaya selalu merupakan suatu perwujudan bersama, karena budaya setidaknya-tidaknyanya dirasakan sebagian orang yang hidup atau tinggal pada lingkungan social yang sama, dimana budaya dipelajari, yang membedakannya dengan orang di luar lingkungannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu juga akan semakin meningkat. Artinya dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menciptakan kesetiaan Karyawan terhadap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu dan tidak berkeinginan untuk pindah kerja sehingga Karyawan dapat bekerja lebih focus dan dapat meningkatkan kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan Karyawan di perusahaan, dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing Karyawan, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini berarti bahwa kinerja Karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu akan meningkat ketika budaya organisasiberada dalam posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Danim (2016:53), bahwa komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena budaya organisasimenggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Budaya organisasi yang ada pada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu dapat dilihat dari melakukan semua kewajiban yang diberikan kepadanya, selalu memegang teguh tugas dan tanggung jawab, selalu memberikan dukungan kepada semua kegiatan yang akan memajukan organisasi, mendukung semua keputusan yang diambil demi kemajuan instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445 X_2 + 4,596$ hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (budaya organisasi) dan X_2 (komitmen organisasi) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,557. Hal ini berarti bahwa X_1 (budaya organisasi) dan X_2 (komitmen organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

Saran

1. Disarankan kepada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang dinilai sudah baik agar kinerja karyawan bisa ditingkatkan.
2. Disarankan kepada Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu untuk lebih meningkatkan kesadaran bahwa pentingnya komitmen organisasi yang akan meningkatkan kesetiaan Karyawan terhadap orgaisasi seperti bangga menjadi bagian dari organisasi, sering

menceritakan kepada orang lain tempat organisasi dia bekerja dan mencintai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anton Kurnia. 2015. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Kaur*. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Burhan, Arif. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang*. Diponegoro Journal of Social And Politic
- Danim, Sudarwan. 2016. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Dessler, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource*. Jilid 2. Jakarta : Prehenlindo
- Fadel, Muhammad. 2014. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ferriansyah, Muhammad Fadli. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PPA Darul Qur'an)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Handoko, T. Hanny. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangcuprawira, TB Sjafrli. 2016. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Muchlas, Makmuri. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Unpad: Tesis
- Narimawati, Umi. 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Medi
- Nasution. Mulia, 2016, *Manajemen Personalial*, Djambatan, Jakarta
- Nawawi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suryadi. 2015. *Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal & Mulyadi. Deddy. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. (Organizational Behaviour) PT.Prehalindo. Jakarta.
- Siagian. Sondang P 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Soekidjan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2015. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016. *Budaya Organisasi*. Cetakan kedua. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Umar, Husein. 2015. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers
- Zainuddin, 2015. *The Journalist*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher