

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN WALANTAKA KOTA SERANG

Junardi Prasetyo¹, Muhammad Suparmoko², Ende³

junardiprasetyo39@gmail.com¹, muhammad.suparmoko@binabangsa.ac.id²,
ende@binabangsa.ac.id³

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang belum optimal. Keterlambatan kehadiran masih sering terjadi. Pencapaian target kerja belum konsisten. Inovasi kerja masih rendah. Keterikatan pegawai terhadap organisasi juga perlu ditingkatkan. Budaya organisasi dan komitmen organisasi diduga menjadi faktor utama penyebab kondisi ini. Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi berjumlah 38 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan diolah dengan SPSS versi 26. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 3,931 > t tabel 2,030). Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung 3,337 > t tabel 2,030). Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 13,421 > F tabel 3,27). Budaya organisasi dan komitmen organisasi menjelaskan 43,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 56,6% dijelaskan faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mendukung perbaikan pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance at the Walantaka District Office, Serang City, is not optimal. Attendance is often delayed. Work targets are not consistently met. Innovation at work remains low. Employee attachment to the organization also needs improvement. Organizational culture and organizational commitment are suspected to cause this condition. This study analyzes the effect of organizational culture, organizational commitment, and their simultaneous effect on employee performance at the Walantaka District Office, Serang City. This study uses a quantitative method with a causal associative approach. The population consists of 38 employees, all of whom serve as the sample through saturated sampling. Data are collected using a Likert-scale questionnaire and processed with SPSS version 26. The analysis includes validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results show that organizational culture significantly affects employee performance (t -value 3.931 > t -table 2.030). Organizational commitment also significantly affects employee performance (t -value 3.337 > t -table 2.030). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance (F -value 13.421 > F -table 3.27). Organizational culture and organizational commitment explain 43.4% of the variation in employee performance, while 56.6% is explained by other factors outside this study. These findings support better human resource management and improved employee performance at the Walantaka District Office, Serang City.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Terdapat beberapa faktor utama yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau instansi agar dapat beroperasi secara maksimal, dan salah satu faktor utama adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Kinerja pegawai dapat terlihat dari kualitas dan kuantitas hasil

kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan tingkat kinerja tersebut ditunjang oleh banyak faktor, antara lain budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan masih banyak faktor lainnya (Novanda dkk., 2023; Mangkunegara, 2017).

Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Fenomena yang terjadi pada instansi ini yaitu kinerja pegawai yang belum sepenuhnya optimal, ditandai dengan masih adanya keterlambatan kehadiran, penyelesaian pekerjaan yang belum konsisten sesuai target, serta rendahnya inovasi dan keterikatan pegawai terhadap organisasi (Schein & Schein, 2021; Arif et al., 2023).

Berdasarkan fenomena di atas dan didukung oleh hasil pra survei yang dilakukan peneliti terhadap 38 pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang, diperoleh hasil bahwa sebesar 47,4% pegawai belum menunjukkan inovasi kerja yang optimal dan sebesar 57,9% pegawai memiliki keinginan untuk pindah kerja, yang mengindikasikan budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Maka penulis menarik kesimpulan bahwa apabila tidak ada langkah yang dilakukan oleh instansi, kondisi tersebut akan terus berlanjut dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik.

Dalam upaya meningkatkan dan mengontrol kinerja pegawai, salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi adalah memperkuat budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar berupa nilai, norma, dan keyakinan yang dipelajari serta diwariskan kepada anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak ketika menghadapi permasalahan organisasi (Schein & Schein, 2021). Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang tertib, disiplin, dan kondusif sehingga mampu mendorong pegawai bekerja lebih optimal.

Dalam konteks komitmen organisasi, sebagian besar penelitian terdahulu menitikberatkan pada aspek loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai bentuk kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi pada pencapaian tujuannya (Arif et al., 2023). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan berusaha memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Astuti, 2022; Setiadi et al., 2023; Kosasih, 2023a; Yanti & Kurniawan, 2023; Hikmah, 2023). Dengan pengelolaan pegawai yang baik, maka akan muncul loyalitas serta kontribusi positif yang dihasilkan oleh pegawai. Sebaliknya, jika tidak ada pengelolaan yang baik, maka dapat muncul kecenderungan menurunnya semangat kerja serta kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra survei tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang”. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang nyata baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen pegawai, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai secara

berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Kecamatan Walantaka merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah administratif Kota Serang, Provinsi Banten. Secara geografis, Kecamatan Walantaka termasuk bagian dari enam kecamatan yang membentuk Kota Serang, yaitu Kecamatan Serang, Kasemen, Taktakan, Cipocok Jaya, Curug, dan Walantaka itu sendiri. Kecamatan ini memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan tingkat lokal, khususnya dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di wilayahnya.

Secara administratif, Kecamatan Walantaka dipimpin oleh seorang Camat yang berada di bawah koordinasi langsung Pemerintah Kota Serang. Kecamatan ini memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa seksi dan unit pelayanan yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Berdasarkan data pemerintah Kota Serang, Kecamatan Walantaka merupakan salah satu kecamatan dengan aktivitas pelayanan publik yang cukup tinggi, karena mencakup sejumlah kelurahan dan wilayah permukiman yang padat penduduk.

Selain itu, Kecamatan Walantaka juga memiliki karakteristik sosial masyarakat yang beragam serta aktivitas administrasi yang cukup kompleks, sehingga membutuhkan sistem organisasi yang efektif untuk mendukung kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menjadikan Kecamatan Walantaka sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan temuan yang diperoleh dari analisis data. Pada bagian ini, hasil pengujian statistik dijelaskan dan dikaitkan dengan teori yang menjadi landasan penelitian serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Dengan demikian, pembahasan tidak hanya menguraikan hasil pengujian hipotesis, tetapi juga menjelaskan hubungan antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data penelitian telah melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria valid dan reliabel, serta model regresi telah memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, data penelitian layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,931 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,030. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi tercermin melalui penerapan nilai-nilai organisasi, disiplin kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan kerja sama antarpegawai. Keempat aspek tersebut menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Penerapan budaya organisasi yang baik membantu pegawai menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten mampu mendorong perilaku kerja yang positif, meningkatkan disiplin, memperkuat koordinasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dengan kondisi tersebut, pegawai dapat menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, Schein dan Schein (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari dan diterapkan oleh anggota organisasi sebagai acuan dalam menghadapi berbagai permasalahan serta menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Astuti (2022) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan disiplin, koordinasi, dan efektivitas kerja. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Kosasih (2023a), yang menyimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Menurut peneliti, penerapan budaya organisasi secara konsisten akan membentuk pegawai yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu bekerja sama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan budaya organisasi perlu terus dilakukan agar kinerja pegawai semakin optimal.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,337 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,030. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur melalui tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi tersebut mencerminkan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi umumnya menunjukkan loyalitas yang kuat, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dan berupaya memberikan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, semakin besar pula motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, komitmen organisasi mendorong pegawai untuk menjaga reputasi organisasi, meningkatkan kualitas pelayanan, serta berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Meyer & Allen, 2017) yang menyatakan

bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Andre & Hermanto, 2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja lebih bertanggung jawab dan memiliki produktivitas yang lebih baik. Selain itu, penelitian Setiadi, Sundari, dan Pakpahan (2023) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut peneliti, komitmen organisasi merupakan modal penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi akan terdorong untuk bekerja secara optimal, menjaga kedisiplinan, serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasi perlu terus dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

3) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 13,421 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,27 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,434. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Adapun 56,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, sistem penghargaan, kepuasan kerja, serta faktor lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi budaya organisasi dan komitmen organisasi, bukan hanya oleh satu faktor. Budaya organisasi berperan dalam membentuk nilai, sikap, dan perilaku kerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi mendorong tumbuhnya loyalitas serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Apabila kedua faktor tersebut diterapkan secara konsisten dan saling mendukung, maka kinerja pegawai dapat meningkat secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Robbins & Judge, 2022) yang dinyatakan bahwa organisasi akan mencapai kinerja yang optimal apabila memiliki budaya organisasi yang kuat dan didukung oleh komitmen pegawai yang tinggi. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Astuti (2022) serta (Setiadi et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut peneliti, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang perlu terus memperkuat budaya organisasi melalui penerapan nilai-nilai organisasi, peningkatan disiplin, dan kerja sama antarpegawai, serta meningkatkan komitmen organisasi melalui pembinaan, komunikasi yang efektif, dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, kinerja pegawai diharapkan dapat terus meningkat sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi semakin optimal.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan dalam menginterpretasikan hasil penelitian maupun sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang dengan jumlah responden sebanyak 38 pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah atau organisasi lain yang memiliki karakteristik, budaya organisasi, dan kondisi kerja yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, untuk menjelaskan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, kedua variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 43,4% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 56,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, sistem penghargaan, maupun faktor organisasi lainnya.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Metode ini bergantung pada persepsi, pemahaman, dan tingkat kejujuran responden dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, masih terdapat kemungkinan terjadinya bias subjektivitas yang dapat memengaruhi hasil penelitian.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linear berganda. Pendekatan tersebut mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara statistik, namun belum dapat menggambarkan secara mendalam faktor-faktor yang melatarbelakangi perilaku pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
5. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga data dikumpulkan hanya pada satu periode waktu. Dengan demikian, hasil penelitian menggambarkan kondisi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai pada saat penelitian dilaksanakan. Perubahan kebijakan organisasi, kondisi lingkungan kerja, maupun faktor eksternal pada waktu yang berbeda berpotensi menghasilkan temuan yang berbeda.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, meningkatkan jumlah responden, menambahkan variabel-variabel lain yang relevan dengan Kinerja Pegawai, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,931 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,030, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor

Kecamatan Walantaka Kota Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,337 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,030, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,421 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,27, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 43,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1. Implikasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat penerapan nilai-nilai organisasi, meningkatkan komunikasi antarpegawai, mendorong kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Penerapan budaya organisasi secara konsisten diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2. Implikasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi terbukti menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab pegawai melalui pembinaan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta pemberian apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik.

3. Implikasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan dukungan budaya organisasi yang baik dan komitmen organisasi yang kuat secara bersamaan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia hendaknya diarahkan pada penguatan kedua aspek tersebut agar tercipta lingkungan kerja yang profesional, kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Tempat Penelitian

Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang diharapkan terus meningkatkan penerapan budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai organisasi, memperkuat disiplin, membangun komunikasi yang baik, dan meningkatkan kerja sama antarpegawai. Di samping itu, organisasi perlu mendorong peningkatan komitmen pegawai melalui pembinaan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan mendukung tercapainya kinerja yang lebih optimal.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan menjalankan tugas secara bertanggung jawab, mematuhi peraturan,

menjalin kerja sama yang baik, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Selain itu, nilai-nilai budaya organisasi hendaknya diterapkan secara konsisten dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan pada instansi atau organisasi yang berbeda agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas. Selain itu, peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kompetensi. Penggunaan pendekatan kualitatif maupun mixed methods juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
- Arif, A., Setiadi, F., Khoerunnisa, E., & Algim, F. (2023). Komitmen Organisasi Staf Jurnal Indonesia berdasarkan Komunikasi, Kepemimpinan, dan Etika Kerja Indonesian Journal Staff Organizational Commitment Based on Communication, Leadership and Work Ethics. 18, 15–33. <https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol18.iss1.art2>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Social Sciences*. <https://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Badan, P., Statistik, P., & Jombang, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. 6(2).
- Choiriyanto, H., & Shohib, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Cognicia*, 12(2), 73–79. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v12i2.34257>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hikmah, L., Mujaya, A., & Triatmanto, B. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management Research*, 2(2). <https://doi.org/10.26905/bismar.v2i2.11367>
- Hikmah. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 144–156.
- Khoirudin, M., Syaifuddin, M., & Tambak, S. (2022). Manajemen akademik: konsep dasar dan tujuan. 3(2), 867–876.
- Khoirunnisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. September, 135–143.
- Kosasih, N. (2023b). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(4), 176–187. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i4.2483>
- Kosasih. (2023a). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan. *Jurnal Ekonomi Dan Administrasi*, 6(2), 110–121.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and

- Application. Sage Publications.
- Novanda, A. G., Hadi, S. P., Budiarmo, A., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023). KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SEMARANG PEMUDA) Pendahuluan. 12(1), 373–383.
- Nuryaningsih, Y. (2023). No Title. 23(April), 245–254.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior. Pearson.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian (5th ed.).
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). Organizational Culture and Leadership (5th ed.). John Wiley & Sons. <https://www.wiley.com/en-us/Organizational+Culture+and+Leadership%2C+5th+Edition-p-9781119212041>
- Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Administrasi. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.961>
- Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management and Social Sciences, 3(1). <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.961>
- Sidik, A., & Sutoyo, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Situru, R., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2024). JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's) Vol 17, No. 1, March 2024, p227-240 Febransa Risfi Situru, Adriana Madya Marampa, Rahma G Tammu. 17(1), 1–3.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.
- Tampenawas, B. B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 11(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52345>
- Wirata, G., & Info, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan , Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. 5(2), 769–777.
- Wirmayanis, S. (2023). Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 3 Juli – September 2023. <https://doi.org/10.14710/Jiab.2023.36709>, 2(3), 209–221. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i4.2484>
- Yanti, R. Y., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen, 3(3), 544–556. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i3.33163>