



Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang

¹Putri Apriyanti

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Muhammad Gandung

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten.

E-mail: [1papriyanti492@gmail.com](mailto:papriyanti492@gmail.com), [2dosen02020@unpam.ac.id](mailto:dosen02020@unpam.ac.id)

Abstract - The purpose of this research is to analyze the effect of Organizational Culture and Commitment on Employee Performance at Koperasi Syariah Rabani, Serang City. This study employs a quantitative method with an associative approach. Data were collected from 66 respondents through a questionnaire consisting of indicators of Organizational Culture (X_1), Commitment (X_2), and Employee Performance (Y). The data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance, with a coefficient of determination of 17.5% and $tcount > ttable$ ($3.685 > 1.998$). Commitment also has a significant effect on Employee Performance, with a coefficient of determination of 65.6% and $tcount > ttable$ ($11.040 > 1.998$). Simultaneously, Organizational Culture and Commitment significantly influence Employee Performance, as indicated by the regression equation $Y = 2.958 + 0.198X_1 + 0.626X_2$, with a coefficient of determination (R^2) of 70.6%, while the remaining 29.4% is influenced by other factors not examined in this study. The F -test result ($79.124 > 3.14$) confirms the simultaneous significance of both independent variables. Therefore, it can be concluded that Organizational Culture (X_1) and Commitment (X_2) have a positive and significant simultaneous effect on Employee Performance (Y) at Koperasi Syariah Rabani, Serang City.

Keywords: Organizational Culture, Commitment, Employee Performance.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Data dikumpulkan dari 66 Responden melalui Kuesioner tentang Budaya Organisasi (X_1), Komitmen (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis data meliputi Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi, Koefisien korelasi, Koefisien Determinasi, dan Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 17,5 % dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,685 > 1,998$). Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai determinasi sebesar 65,6 % dan uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,040 > 1,998$). Secara simultan Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 2,958 + 0,198X_1 + 0,626X_2$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 70,6 % sedangkan sisanya 29,4 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis, Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel Budaya Organisasi dan Komitmen maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,124 > 3,14$). maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini, tantangan dalam pengelolaan SDM semakin kompleks. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk merekrut tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga harus mampu mengembangkan potensi mereka agar tetap relevan di tengah perubahan yang cepat. Fenomena seperti ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri dan rendahnya tingkat produktivitas kerap menjadi persoalan yang dihadapi banyak organisasi.

Selain itu, tingkat turnover karyawan yang tinggi menjadi isu umum dalam pengelolaan SDM. Banyak perusahaan mengalami kesulitan mempertahankan karyawan berkualitas karena kurangnya kepuasan kerja, minimnya jenjang karier yang jelas, serta tidak optimalnya sistem penghargaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa aspek manajemen SDM tidak hanya terbatas pada administrasi kepegawaian, tetapi juga menyangkut pengelolaan motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang mendukung perkembangan individu.

Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi juga membawa dampak signifikan terhadap manajemen SDM. Automatisasi, digitalisasi, dan penggunaan *artificial intelligence* (AI) telah mengubah cara kerja tradisional. Hal ini menuntut SDM untuk memiliki keterampilan baru yang adaptif terhadap teknologi. Fenomena ini menimbulkan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan tuntutan kerja masa kini, yang sering disebut dengan "*skills gap*." Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan strategi pengembangan SDM agar mampu menghadapi tantangan ini secara berkelanjutan.

Tabel 1 Hasil Survey Untuk Mengetahui Permasalahan Mengenai Kinerja Karyawan Di Kopsyah Rabani Kota Serang

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Evaluasi
Kuantitas Pekerjaan					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah sesuai target yang ditentukan.	30	63%	37%	Kurang baik
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	30	80%	20%	Baik
Kualitas Pekerjaan					
3.	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	30	75%	25%	Baik
4.	Saya teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan setiap tugas.	30	70%	30%	Kurang baik
Kemandirian					
5.	Saya bekerja secara mandiri tanpa tergantung pada orang lain.	30	78%	22%	Baik
6.	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat dalam situasi kerja tertentu.	30	69%	31%	Kurang baik
Inisiatif					
7.	Saya sering mengusulkan ide untuk memperbaiki proses kerja.	30	64%	36%	Kurang baik
8.	Saya cepat bertindak jika melihat hal yang bisa diselesaikan lebih baik.	30	86%	14%	Baik
Adaptabilitas					
9.	Saya beradaptasi dengan perubahan sistem kerja di perusahaan.	30	78%	22%	Baik
Kerja Sama					
10.	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan semua	30	77%	23%	Baik

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang

	rekan kerja demi tercapainya target bersama.				
--	--	--	--	--	--

Sumber : Kuesioner Survey Responden 30 Orang

Berdasarkan hasil Survei yang dilakukan terhadap 30 responden karyawan pada Koperasi Rabani (kopsyah rabani) Kota Serang, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa aspek kinerja karyawan yang belum optimal sebanyak 37 % karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, 30 % responden kurang teliti dalam menyelesaikan tugas, dan 36 % jarang mengusulkan ide untuk perbaikan. Meskipun Sebagian besar responden telah bekerja tepat waktu, mampu beradaptasi, dan menjalin kerja sama dengan baik, namun masih terdapat permasalahan pada aspek kuantitas pekerjaan, ketelitian, dan inisiatif.

Tabel 2 Hasil Survey Untuk Mengetahui Permasalahan Mengenai Budaya Organisasi Di Kopsyah Rabani Kota Serang

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Evaluasi
Kerja Sama					
1.	Saya bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan tugas secara efektif.	30	76%	24%	Baik
2.	Rekan kerja saya bersedia membantu jika saya menghadapi kesulitan pekerjaan.	30	80%	20%	Baik
Kesadaran					
3.	Saya sadar akan tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	30	75%	25%	Baik
4.	Saya memahami pentingnya peran saya dalam pencapaian tujuan Perusahaan	30	65%	35%	Kurang baik
Perilaku Kerja					
5.	. Saya menjaga sikap dan perilaku kerja yang profesional setiap saat.	30	78%	22%	Baik
6.	Saya berusaha untuk mengikuti aturan dan norma kerja yang berlaku.	30	85%	15%	Baik
Toleransi Kerja					
7.	Saya menghargai pendapat yang berbeda dari rekan kerja saat berdiskusi.	30	76%	24%	Baik
8.	Saya dapat bekerja dengan baik bersama rekan kerja yang memiliki latar belakang berbeda.	30	68%	32%	Kurang baik
Kreativitas					
9.	Saya sering menyampaikan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas kerja.	30	66%	34%	Kurang baik
10.	Saya mendukung upaya inovatif yang dilakukan oleh rekan kerja demi kemajuan perusahaan.	30	77%	23%	Baik

Sumber : Kuesioner Survey Responden 30 Orang

Berdasarkan hasil kuesioner survei pada Tabel diatas, ditemukan masih terdapat beberapa permasalahan terkait budaya organisasi di Koperasi Syariah Rabbani yang masih belum optimal. Terlihat pada indikator kesadaran peran karyawan dalam pencapaian tujuan Perusahaan, diperoleh nilai sebesar 35 % yang menandakan masih banyak karyawan belum memahami pentingnya peran masing – masing dalam mendukung keberhasilan organisasi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi visi dan misi Perusahaan serta terbatasnya arahan dari pimpinan, sehingga mengakibatkan koordinasi kerja menjadi kurang selaras dan tujuan organisasi berisiko tidak tercapai secara maksimal. Selanjutnya, pada indikator toleransi terhadap rekan kerja dengan latar belakang berbeda pada pernyataan pada nomor (8) diperoleh persentase 32 % yang menjawab tidak setuju Dimana menunjukkan bahwa sikap inklusif karyawan masih rendah. Kondisi ini muncul karena keterbatasan pengalaman bekerja di lingkungan beragam dan minimnya pelatihan terkait kerja sama lintas budaya, sehingga berdampak pada komunikasi antar pegawai yang kurang efektif serta kerja sama tim belum optimal.

Tabel 3 Hasil Survey Untuk Mengetahui Permasalahan Mengenai Komitmen Di Kopsyah Rabani Kota Serang

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Evaluasi
Komitmen Afektif					
1.	Saya merasa senang dan bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	30	81%	19%	Baik
2.	Saya memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan Perusahaan tempat saya bekerja.	30	67%	33%	Kurang baik
3.	Saya merasa perusahaan ini adalah tempat terbaik bagi saya untuk bekerja.	30	75%	25%	Baik
Komitmen Kontinu					
4.	Saya bekerja di perusahaan ini karena sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja.	30	76%	24%	Baik
5.	Saya bertahan karena Perusahaan ini memberikan stabilitas dan manfaat jangka panjang.	30	67%	33%	Kurang baik
6.	Saya mempertimbangkan aspek ekonomi jika harus meninggalkan Perusahaan ini.	30	85%	15%	Baik
Komitmen Normatif					
7.	Saya memiliki tanggung jawab moral untuk tetap loyal kepada perusahaan.	30	70%	30%	Kurang baik
8.	Saya tetap bekerja di sini karena merasa telah dipercaya oleh pimpinan.	30	86%	14%	Baik
9.	Saya berkewajiban membalas kepercayaan Perusahaan dengan tetap bekerja maksimal.	30	60%	40%	Kurang baik
Kerja Sama					
10.	Saya merasa tidak etis jika meninggalkan Perusahaan	30	77%	23%	Baik

	secara tiba-tiba tanpa alasan kuat.				
--	-------------------------------------	--	--	--	--

Sumber : Kuesioner Survey Responden 30 Orang

Pada tabel diatas, terdapat indikator komitmen karyawan di koperasi Syariah Rabani yang masih lemah karena persentasi jawaban tidak setuju cukup tinggi. Dimana dapat terlihat pada indikator keterikatan emosional dengan Perusahaan memperoleh 33 % tidak setuju, yang menunjukkan Sebagian karyawan belum merasa terikat secara emosional dengan tempat kerjanya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya program yang menumbuhkan rasa kebersamaan dan ikatan personal, sehingga berdampak pada rendahnya loyalitas. Selanjutnya, indikator bertahan karena Perusahaan memberikan stabilitas dan manfaat jangka Panjang juga menunjukkan 33 % menjawab tidak setuju, yang menandakan karya karyawan masih ragu terhadap jaminan kesejahteraan maupun prospek karir di masa depan. Kondisi ini bisa berakibat pada tingginya niat pindah kerja apabila ada tawaran yang lebih menjanjikan. Selain itu, pada indikator tanggung jawab moral untuk tetap loyal memperoleh 30 % tidak setuju, artinya Sebagian karyawan belum memiliki kesadaran moral yang kuat untuk terus berkomitmen pada Perusahaan. Selanjutnya indikator kewajiban membalas kepercayaan Perusahaan bahkan memperoleh tidak setuju tertinggi yaitu 40 %, yang menunjukkan lemahnya rasa balas budi terhadap organisasi. Hal ini dapat terjadi karena penghargaan dan kepercayaan dari Perusahaan belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan, sehingga mempengaruhi motivasi untuk bekerja secara maksimal.

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Ompusunggu & Simanjuntak (2020). Sebuah budaya dalam organisasi adalah penilaian, adat istiadat, serta prosedur saat melangsungkan pekerjaan yang ditetapkan bersamaan dan mempengaruhi tingkah laku serta aksi tiap anggotanya yang mau membentuk kepercayaan pada pekerjanya.

Menurut Panjaitan et al., (2022) Budaya organisasi adalah penilaian, prinsip, budaya, dan prosedur kerja yang ditetapkan secara bersamaan untuk mempengaruhi perilaku dan aksi dari setiap anggota organisasi untuk menciptakan keyakinan, perilaku dan sikap yang baik bagi karyawan.

Menurut Armansyah (2022) Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, pola asumsi dasar, dan sistem makna bersama yang melaksanakan cara pandang, persepsi, kerjasama, dan keterbukaan dengan organisasi. Budaya organisasi terdiri dari karakteristik seperti aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi. Indikator kinerja organisasi meliputi pengambilan risiko, integritas, penghormatan terhadap orang lain, hubungan antar individu, keterbukaan, orientasi hasil, dan kerjasama. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambil oleh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2016), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan serta keterlibatan berkelanjutan dalam organisasi. Sopiah (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan karyawan terhadap organisasi baik secara emosional maupun rasional yang memengaruhi keinginan untuk tetap bertahan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lisda Asi (2021), komitmen dalam organisasi dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen ini dapat dikelompokkan ke dalam lima aspek, yaitu komitmen pada publik, komitmen kepada organisasi, komitmen kepada diri sendiri, komitmen kepada orang, dan komitmen kepada tugas.

Menurut Fikri Aulia (2023) disebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku yang mencerminkan loyalitas seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen ini dapat tercermin dalam penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan bekerja dalam organisasi, serta keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi. Selain itu,

komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambil oleh anggota organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Sagala (2019) menambahkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai peranannya dalam organisasi.

Menurut Benardin dan Russel (dalam Mahendro & Donni 2018:193) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatankegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Robbins (dalam Mahendro & Donni 2018:194) kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Menurut Jhon Miner (dalam Emron Edison dkk 2018:192) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian metode kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menyusun data, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dan analisis. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan metode deskriptif datanya berskala interval dan rasio (Sugiyono, 2019 : 3).

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang dapat dilakukan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu didalam sebuah penelitian. Menurut Abubakar (2020), metode penelitian adalah upaya menyelidiki dan menelusuri sesuatu masalah dengan cara kerja ilmiah secara cermat dan teliti untuk mengumpulkan secara sistematis dan objektif guna memecahkan suatu masalah atau menguji hipotesis untuk memperoleh suatu pengetahuan yang berguna bagi kehidupan manusia.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Dengan menggunakan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti berdasarkan angka hasil pengolahan data responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.958	2.175		1.360	.179
	Budaya Organisasi	.198	.055	.250	3.630	<.001
	Komitmen	.626	.057	.754	10.933	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27, 2025

1. Nilai Konstanta sebesar 2, 958 berarti jika tidak ada perubahan pada Budaya Organisasi maupun Komitmen (X1 Dan X2 bernilai nol) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,958.
2. Nilai Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,198 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tidak diteliti, maka setiap peningkatan satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,198.
3. Nilai Pengembangan Karir (X2) Menunjukkan bahwa variabel Komitmen sebesar 0,626 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel lain tidak diteliti, maka setiap kenaikan satuan variabel pengembangan karir akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,626.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5 Hasil Pengujian Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.418**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.418**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	66	66

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,418 Dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. maka hasil tersebut masuk dalam kategori tingkat hubungan yang Sedang antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi Budaya Organisasi yang diberikan, maka akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Komitmen (X2) Terhadap Kinerja karyawan (y)

		Komitmen	Kinerja Karyawan
Komitmen	Pearson Correlation	1	.810**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	66	66

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi sebesar 0,810 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka hasil tersebut masuk pada kategori tingkat hubungan yang Sangat kuat antara Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.846 ^a	.715	.706	3.614	.715	79.124	2	63	<.001

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,846, maka hasil menunjukan masuk dalam kategori sangat kuat. Artinya variabel Budaya Organisasi dan Komitmen mempunyai Tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.175	.162	6.103

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Menurut pada tabel diatas terlihat yaitu hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,175 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 17,5 % dan sisanya sebesar 82,5 % ditentukan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 9 Hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial Komitmen (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.650	3.942

a. Predictors: (Constant), Komitmen
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,656 maka variabel Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Komitmen (X2) sebesar 65,6 % dan sisanya sebesar (100 – 65,6 %) = 34,4 % ditentukan oleh faktor lain.

Table 10 Hasil pengujian koefisien determinasi secara Simultan Budaya Organisasi (X1) Dan Komitmen (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.706	3.614

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi secara simultan atau bersama - sama, maka pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar sebesar 0,706 yang mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen secara bersama - sama mampu menjelaskan 70,6% memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan

hubungan antara variabel - variabel independen dan dependen secara simultan, hal ini dapat menunjukan bahwa uji koefisien determinasi secara simultan dan bersama - sama adanya pengaruh antara variabel dari hasil olah data tersebut.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) rumusan hipotesisnya adalah :

H0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang.

H1 : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.280	2.933		5.892	.000
	Budaya Organisasi	.331	.090	.418	3.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2025

Menurut pada tabel di atas berdasarkan pada hasilnya, maka dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 3,685 > 1,998 dan nilai signifikan ρ Value < Sig 0,001 < 0,05 maka terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

b. Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) rumusan hipotesisnya adalah :

H0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang.

H1 : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Variabel Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.840	1.866		4.202	.000
	Komitmen	.672	.061	.810	11.040	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2025

Terlihat berdasarkan pada Tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 11,040 > 1,998 dan nilai ρ value Sig < 0,00 < 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima, artinya Komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

H0 : $\rho_{1,2} = 0$ tidak Adanya pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : $\rho_{1,2} \neq 0$ Adanya pengaruh yang signifikan secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2066.428	2	1033.214	79.124	.000 ^b

Residual	822.663	63	13.058	
Total	2889.091	65		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Organisasi

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2025

Terlihat pada tabel diatas dihasilkan yaitu dengan nilai F hitung > F tabel atau $79,124 > 3,14$ dan nilai signifikan $p \text{ Value} < \text{Sig } 0,05$ atau $0,00 < 0,05$. Maka untuk H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya pengaruh yang signifikan secara bersamaan (simultan) antara Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang.

Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian yang peneliti lakukan, uji Hipotesis diperoleh nilai Thitung untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,685 dengan nilai Ttabel 1,998. disebabkan karena nilai thitung > ttabel ($3,685 > 1,998$) dan signifikan pada taraf 5%, maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dilingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta rasa memiliki terhadap perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhiansah Dkk (2020) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI kantor Cabang Cianjur. Dengan hasil 53,4 % dan sisanya 44,6 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

b. Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada analisis data penelitian yang peneliti lakukan, dapat terlihat bahwa uji Hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau $11,040 > 1,998$, dan signifikan pada taraf 5%, maka dapat disimpulkan Komitmen (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

Penelitian ini juga didukung oleh Ari Febriyanto Dkk (2023) pada organisasi sektor publik, yang menemukan bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan hasil uji hipotesis t hitung > t tabel atau $2,643 > 1,964$ dan p Value yaitu sebesar 0,019 maka dapat disimpulkan komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada analisis data penelitian yang peneliti lakukan, maka dapat dihasilkan nilai persamaan regresi $Y = 2,958 + 0,198 X_1 + 0,626X_2$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,715 atau 71,5 % sisanya 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain . Uji hipotesis menghasilkan nilai F hitung lebih besar dari Ftabel, yaitu $79,124 > 3,14$ lalu ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak sedangkan pada hipotesis H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang.

Temuan ini juga dilakukan oleh Rosi Yuli Tanti Dkk (2022) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan pada suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil Jakarta Selatan. Diperoleh nilai F hitung sebesar 53,223 dengan Ftabel sebesar 2,66 dan signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

PENUTUP

1. Budaya Organisasi (X1) terbukti memberikan adanya pengaruh hubungan positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Ini terlihat dari hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 3,685 dan t tabel sebesar 1,998 ($3,685 > 1,998$). Hal ini disimpulkan bahwa t hitung melebihi dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Rabani Kota Serang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara Budaya Organisasi dan kinerja karyawan dapat diterima. Dapat diartikan bahwa jika tingkat Budaya Organisasi tinggi, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Selain itu, nilai signifikan p (*p Value*) yang didapat yaitu 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan ditolak, dan hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dapat diterima.
2. Komitmen (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Hal Ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 11,040 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,998. Selain itu nilai p (*p Value*) yang diperoleh $< 0,001$ atau 0,00 kurang dari 0,05. Maka, karena hipotesis nol (H_0) yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang dapat ditolak, lalu untuk H_2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan maka diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka mengindikasikan yaitu Komitmen berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang.
3. Secara Simultan, Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 79,124 dimana nilai tersebut lebih besar dari F tabel 3,14. Nilai signifikan p (*p Value*) yang didapat juga lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh simultan antara Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang ditolak, sedangkan untuk hipotesis alternatif (H_3) yang menyatakan terdapat pengaruh secara bersama - sama (simultan) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa antara Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap kinerja karyawan secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syariah Rabani Kota Serang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aditama, R. A. (2020). *Manajemen: Teori dan aplikasi dalam organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Armansyah. (2022). *Budaya organisasi dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Busro, M. (2020). *Teori budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Cushway, B. (2023). *Human resource management* (Edisi Bahasa Indonesia oleh Fachrudiy dkk). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2024). *Budaya organisasi: Teori dan praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2019). *Kamus Inggris-Indonesia* (Edisi terbaru). Jakarta: Gramedia.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2019). *Kamus Inggris-Indonesia* (Edisi terbaru). Jakarta: Gramedia.
- Fachrurazi, H., dkk. (2022). *Manajemen strategi untuk organisasi modern*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardani, D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Mahendro, A., & Donni, J. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mujahida, S. (2018). *Prinsip-prinsip manajemen organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mujito. (2020). *Dasar-dasar manajemen modern*. Surabaya: CV Cahaya Ilmu.
- McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company.
- Mondy, R. W. (2018). *Human Resource Management (14th Edition)*. Pearson Education.
- Nugroho. (2019). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nugroho. (2019). *Manajemen: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Ni Kadek, & John. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan implementasi*. Denpasar: Udayana Press.
- Novi, V. (2021). *Human capital managementc Teori dan praktik di organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Ompusunggu, D., & Simanjuntak, R. (2020). *Perilaku organisasi dan budaya kerja*. Medan: CV. Manhaji.
- Panjaitan, B., et al. (2022). *Budaya organisasi: Konsep dan praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Primadi Candra. (2024). *Manajemen sumber daya manusia kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roni Angger Aditama. (2020). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagara. (2020). *Budaya organisasi dan perubahan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF dan R&D (ke-2)*. Sidjabat. (2021). *Tantangan manajemen SDM di era digital*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunarto. (2023). *Tujuan manajemen SDM dan praktiknya* (dalam Fachrudny dkk). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Stoner, J. A. F., Desilia, & Harjoyo. (2019). *Manajemen* (Edisi terbaru). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triwandani, R., & Wahyuni, S. (2022). *Indikator budaya organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wendy. (2018). *Tantangan manajemen SDM*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusuf Hadijaya. (2020). *Teori organisasi dan perilaku*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Akbar, D., & Gandung, M. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LINGKAR ANEKA KONTRUKSI INDONESIA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 4198-4212
- Ardeliana, D. L., & Gandung, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3200-3211.

- Arif, M. H., Sebayang, S. A., & Darmilisani, D. (2024). Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 108-120.
- Choiriyanto, H., & Shohib, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Cognicia*, 12(2), 73-79.
- Dirga, D. P. A., Mas'ud, M., & Basalamah, M. S. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1), 548-562.
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai negeri sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 303-315.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *AJEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042
- Hendrayan, D., & Yulianti, D. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1)
- Isach, A. E., Fanggalda, R. E., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP OESAO KABUPATEN KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(1), 15-24.
- Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Le Polonia Hotel Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 191-202.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada KantorPT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis*, 1(1), 49-59.
- Mattin, F. A., Suryadi, E., & Askolani, A. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(Studi Persepsional Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung). *Jurnal Investasi*, 10(1), 8-12.