

Effect Of Organizational Culture And Employee Commitment On Performance In The Office Of PT. Bengkulu Main Branch

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada Kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama

Dadang Utuh Ahwat ¹⁾, Ida Angriani ²⁾, Anzori Tawakal ³⁾

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

^{2,3)} Department of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ dadangutuha@gmail.com, ²⁾ ida.anggriani26@gmail.com, ³⁾ anzori@unived.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [08 Oktober 2022]

Revised [17 November 2022]

Accepted [10 Desember 2022]

KEYWORDS

Organizational Culture,
Employee Commitment,
performance

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



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi akan memberikan identitas pada para anggota organisasi dan individu, dan juga komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang karyawan tetap pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama. Dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda menunjukkan $Y = 23,359 + 0,104X_1 + 0,366X_2$. Hal ini menggambarkan arah regresi linier yang positif artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Komitmen Karyawan) terhadap (Y) Kinerja kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama. Dengan besarnya koefisien determinasi adalah 0,185. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama sebesar 18,5%, sedangkan sisanya 81,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pada taraf signifikan 0.05 dijelaskan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan sedangkan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama. Hasil uji F pada taraf signifikan 0.05 menjelaskan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama.

ABSTRACT

The purpose of this study was to test whether there is an influence of organizational culture and employee commitment on performance at the office of PT. Bank Bengkulu Main Branch, one of the factors that can affect performance is organizational culture. Organizational culture will give identity to members of the organization and individuals, and employee commitment also affects performance. The sample in this study were 56 permanent employees at the PT. Bank Bengkulu Main Branch. By collecting data using a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the multiple linear regression analysis showed $Y = 23,359 + 0,104X_1 + 0,366X_2$. This describes a positive linear regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (Organizational Culture) and X_2 (Employee Commitment) on (Y) Office performance of PT. Bank Bengkulu Main Branch. The magnitude of the coefficient of determination is 0.185. This means that organizational culture and employee commitment affect the performance of the PT. Bank Bengkulu Main Branch of 18.5%, while the remaining 81.5% is influenced by other variables not examined in this study. The test results at a significant level of 0.05 explained that partially organizational culture had no significant effect while employee commitment had a significant effect on performance at the PT. Bank Bengkulu Main Branch. The results of the F test at a significant level of 0.05 explain that organizational culture and employee commitment have a significant simultaneous influence on the performance of the PT. Bank Bengkulu Main Branch.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan perbankan, dengan adanya sumber daya manusia yang sangat berperan dalam kelancaran aktivitas perusahaan perbankan dengan bertujuan mencapai target atau tujuan dari perusahaan perbankan. Maka diperlukan SDM yang berkualitas agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil dari kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan tupoksi dari karyawan yang di embannya dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam mencapai target atau tujuan dari perusahaan perbankan.

Suatu perusahaan berdiri dan berkembang diback up oleh tingkat pengawasan dan kemampuan perusahaan pada mengendalikan baik asal daya kapital yang dimiliki juga asal daya manusianya. Bakat terbaik membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya. Masalah kinerja selalu

menjadi perhatian manajemen senior, sehingga manajemen senior harus menyadari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini.

Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya budaya organisasi dan komitmen karyawan. Kinerja karyawan sangatlah penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan bank. Salah satunya yang mempengaruhi kinerja dari karyawan yaitu budaya organisasi, budaya organisasi merupakan faktor penentu dari terlatihnya karyawan, budaya yang ada pada organisasi akan memberikan manfaat dan indetitas bagi karyawan itu sendiri, budaya organisasi berfungsi dalam menghubungkan para anggota agar bisa mengetahui bagaimana cara berinteraksi sesama lain. Setiap perusahaan mempunyai khas budaya masing-masing dan menjadi pembeda bagi perusahaan lainnya. Budaya yang baik akan memberikan nilai yang baik pada karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan bank.

Komitmen karyawan mejandi faktor dalam kinerja karyawan, menurut Girsang, W. S. (2019:160), setiap karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi memberikan nilai yang baik bagi perusahaan. Dengan penilaian yang baik ini maka perusahaan akan memberikan apresiasi terhadap para karyawan sehingga memberi kepuasan bagi para karyawan. Dengan melalui kepuasan tersebut maka karyawan akan semakin giat bekerja dan semakin terlatih untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen karyawan merupakan suatu keadaan seseorang karyawan yang mana memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan memberikan nilai yang baik bagi perusahaan maka perusahaan akan memberi apresiasi.

Schein (2015:98), mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Maka berdasarkan pendapat tersebut peneliti menyimpulkan budaya oraganisasi merupakan kebiasaan-kebiasan yang diterapkan oleh perusahaan agar karyawan dapat beadaptasi dengan baik di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama merupakan sebagai entitas milik Pemerintah Daerah Provinsi, kabupaten dan Kota diBengkulu yang memberikan pelayanan perbankan bagi masyarakat Bengkulu. Adapun hal-hal yang ditemukan dikantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama, bahwa dengan adanya karyawan sudah lama bekerja, karyawan baru bekerja dan atasan atau jabatan tinggi seperti manager, kemungkinan penerapan budaya dan komitmen itu berbeda, jika adanya pergantian pemimpin dan masuknya karyawan baru maka akan membuat intraksi yang baru, budaya organisasi seharusnya diterapkan oleh setiap karyawan dan atasan, pada akhirnya fenomena ini akan mempengaruhi nilai-nilai dan mempengaruhi pada kinerja karyawan yang ada.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan factor utama dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang berperan aktif dalam menjalankan tujuan dari perusahaan, tentunya juga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai target dari suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan, menurut Meutia dan Husada, C (2019:120) 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 perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan.

Menurut Tumigolung (2019:4107) Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal yang kerap dibudayakan oleh perusahaan setiap perusahaan berbeda-beda dalam penerapan budaya yang diterapkan kepada karyawan perusahaan dengan adanya budaya organisasi karyawan bisa tau dan mengikuti budaya organisasi yang ada di perusahaan.

Menurut Girsang, W. S. (2019:160), Budaya organisasi merupakan salah faktor penentu terlatihnya karyawan. Budaya yang sudah dijalankan oleh perusahaan akan mendarah daging terhadap anggota karyawan baik yang sudah bergabung sejak lama dengan perusahaan atau yang baru bergabung. Budaya organisasi yang baik memberikan nilai yang baik bagi keberhasilan suatu perusahaan. Budaya organisasi menurut Meutia dan Husada, C (2019:121) Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan.

Rachman, (2015) dalam jurnal Muhammad Syukran (2022:96) Sejatinya keberadaan organisasi memang diciptakan untuk kepentingan manusia. Mau tidak mau, manusia harus bisa mengatur, mengelola, dan mengembangkan organisasi yang ada tersebut, baik dalam skala yang paling kecil sampai organisasi dalam skala yang besar sekalipun. Dari sinilah perlunya pengorganisasian sebagai sebuah ilmu atau sebagai sebuah seni dalam melakukan pengelolaan organisasi tersebut dibutuhkan serta diperlukan oleh manusia itu sendiri.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjaga kelangsungan dan tercapainya target atau tujuan dari perusahaan.

Menurut Girsang, Wulan Sari (2019:159) Kinerja karyawan merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan atas usaha atau prestasi yang diperolehnya. Kinerja karyawan adalah bentuk awal untuk memperoleh tujuan dari perusahaan. Untuk memperoleh kinerja ada berbagai langkah atau faktor penentu.

Komitmen organisasi Menurut Robbins dan Coulter (2010:123), mendefinisikan bahwa komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Sutrisno (2013:296), dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2013:296), dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, menurut Sugiyono (2013:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variable-variabel yang diteliti, sehubungan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu hubungan budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja pada Kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan data statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variable independen (X_1 dan X_2) dengan variable dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

(Sugiono, 2013:192)

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komitmen Karyawan

a = Nilai Konstanta

e = Error

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

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel –variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan agar dapat mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja pada kantor P.T Bank Bengkulu Cabang Utama. Perhitungan statistik dalam regresi linier berganda dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.359	6.283		3.718	.000
	Budaya Organisasi	.104	.143	.105	.726	.471
	Komitmen Karyawan	.366	.145	.366	2.525	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 25. 2022

Perhitungan regresi linier berganda dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 25 Pada tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,359 + 0,104X_1 + 0,366X_2 + 6.283$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Nilai konstanta 23.359 mempunyai arti bahwa apabila variabel Budaya organisasi (X_1) dengan nilai sebesar 0.104 dan komitmen karyawan organisasi (X_2) dengan nilai sebesar 0,366. Apabila dianggap sama dengan (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 23.359. Jadi nilai konstanta atau variabel kinerja (Y) yang dihasilkan tidak akan berubah karena variabel X_1 (Budaya Organisasi dengan nilai sebesar 0.104 dan X_2 (Komitmen Karyawan) dengan nilai sebesar 0,366.
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dengan nilai sebesar 0.104 Terhadap kinerja (Y) nilai koefesien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar 0,104, dengan asumsi apabila (X_1) Mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,104. Artinya ada pengaruh antara variabel independen X_1 (Budaya Organisasi) dengan nilai sebesar 0.104 terhadap variabel terikat Y (Kinerja).
3. Pengaruh Komitmen Karyawan (X_2) dengan nilai sebesar 0,366 terhadap kinerja (Y). Nilai koefesien regresi variabel (X_2) Komitmen Karyawan dengan nilai sebesar 0,366 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,366. Adanya pengaruh antara variabel independen (X_2) komitmen karyawan terhadap variabel dependen Y (Kinerja)

Maka dapat disimpulkan Nilai konstanta 23.359 mempunyai arti bahwa apabila variabel Budaya organisasi (X_1) dengan nilai sebesar 0.104 dan komitmen karyawan organisasi (X_2) dengan nilai sebesar 0,366 dan variabel Y (Kinerja) akan tetap 23.359 ada pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sebesar pengaruh variabel-variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan R square.

Tabel 2. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.154	3.713

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

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan tabel 9 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0.185 hal ini berarti bahwa X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen karyawan) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 18,5% sedangkan sisanya 81,5 dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini karena penelitian ini telah dibatasi tiga variabel yaitu X1 Budaya Organisasi, X2 Komitmen Karyawan dan Y (Kinerja) agar menghindari penyimpangan maupun pelebaran pokok penelitian supaya lebih fokus lebih terarah sehingga tujuan penelitian ini tercapai yaitu mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama, yang telah dilakukan pengujian analisis yang dihasilkan.

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 10 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.359	6.283		3.718	.000
Budaya Organisasi	.104	.143	.105	.726	.471
Komitmen Karyawan	.366	.145	.366	2.525	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS Versi 25 2022

Dari hasil perhitungan tabel 10 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Budaya Organisasi). Hasil pengujian untuk variabel X1 (Budaya Organisasi) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,471 > 0,05$. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka H_0 di terima H_a ditolak. Artinya X1 (Budaya Organisasi) maka memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pada kantor P.T Bank Bengkulu Cabang Utama. Jadi X1 (Budaya Organisasi) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y (Kinerja) dengan nilai uji t yang telah menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti X1 (budaya organisasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja), dengan perbandingan pengujian uji t dan T tabel menunjukkan nilai 0,726 dan 1.67412, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama.
2. Variabel X2 (Komitmen Karyawan). Hasil pengujian untuk variabel X2 (Komitmen Karyawan) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X2 (Komitmen Karyawan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada kantor P.T Bank Bengkulu Cabang Utama. Jadi variabel X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karena menunjukkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05 berarti X2 (Komitmen Karyawan) berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja), dan dengan perbandingan antara uji t dan t tabel yaitu menunjukkan nilai 2.525 dan t tabel 1.67412 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (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	165.466	2	82.733	6.001	.000 ^b
	Residual	730.748	53	13.788		
	Total	896.214	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Budaya Organisasi

Sumber : Output SPSS Versi 25 2022

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukan bahwa secara simultan X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Komitmen Karyawan) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Y (Kinerja). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X1 (Budaya Organisasi dan X2 (Komitmen Karyawan) ada mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Y (Kinerja) pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama dapat diuraikan hasil uji determinasi, uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji determinasi, uji hipotesis dan analisis berganda

Variabel	Nilai Koef	Sdandard Error	R Square	Sig	Keterangan
Persamaan : $Y = 23,359 + 0,104X_1 + 0,366X_2$					
Budaya Organisasi	0,104	0,143		0,471	Signifikan
Komitmen Karyawan	0,366	0,145		0,015	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan

Sumber : Analisis Output SPSS Versi 25, 2022

Dari tabel 5 dapat dijelaskan, perhitungan regresi linier berganda dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 25 Pada tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,359 + 0,104X_1 + 0,366X_2 + 6.283$$

Nilai konstanta 23.359 mempunyai arti bahwa apabila variabel Budaya organisasi (X1) dan komitmen karyawan organisasi (X2) dianggap sama dengan (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 23.359.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefesien determinasi dari R square yaitu sebesar 0.185 hal ini berarti bahwa X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen karyawan) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 18,5% sedangkan sisanya 81,5 dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini karena penelitian ini telah dibatasi tiga variabel yaitu X1 Budaya Organisasi, X2 Komitmen Kaaryawan dan Y (Kinerja).

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan $Y = 23,359 + 0,104sX_1 + 0,366X_2$, maka dalam hal ini menggambarkan arah regresi linier berganda yang positif tetapi tidak signifikan, artinya adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara X1 (budaya organisasi dan X2 (komitmen karyawan) terhadap Y (kinerja) pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama.

2. Besarnya nilai koefisien determinasi 0,185. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama sebesar 18,5%. Sedangkan sisanya 81,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil Uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama.
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja pada kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama.

Saran

1. Kepada seluruh karyawan kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama agar dapat menciptakan dan meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik sehingga terciptanya sebuah organisasi yang nyaman dan suasana kerja yang aman agar dapat meningkatkan solidaritas dan bekerja sama antar karyawan supaya bisa mencapai target dari perusahaan dengan baik.
2. Kepada karyawan kantor PT. Bank Bengkulu Cabang Utama agar lebih meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi agar tercipta karyawan yang berkualitas untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 144–150.
- Dessler, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource*. Jilid 2. Jakarta : Prehenlindo
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170.
- Handoko, T. Hanny. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hanny. 2014. *Manajemen Personalialia 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
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18, 145–158.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Unpad: Tesis
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkuprawira, TB Sjafri. 201. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A. A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Mahsun, M. 2010. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Nasution, Mulia, 2016, *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Pratiwi, Putri. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Aset*, ISSN 1693-928X Vol. 14 No. 1, Maret 2012. Diakses 30 April 2014. Hal 41-52.
- Rachman, F. (2015). Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadith. *Ulumuna : Jurnal Studi Keislaman*, 1(2), 291–323.
- Putri Rahmawati (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Retechindo*.

- Rivai, Veithzal & Mulyadi. Deddy. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, S.P, dan Judge, Timothy A, (2016), Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke Susilawati. 2014. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bengkulu. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Sinambela, Sartono dan Lijan P. Manajemen Kinerja, Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Schein, E. H. 2015. Organizational Culture and Leadership. Jossey Bass, San Fransisco.
- Sutrisno 2010. Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tumigolung, R., Sepang, J. L., & Hasan, A. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri di Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(3).
- Tri Wahyudi (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Umar, Husen. 2015. Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Kayawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Veronika Dwi Walanda, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Cabang Utama. Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja, Depok: PT. Raja Grafindo Persada