

# THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MAIN BRANCH BENGKULU

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BENGKULU CABANG UTAMA

Veronika Dwi Walanda<sup>1)</sup>; Suwarni<sup>2)</sup>; Kaulan<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2,3)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

[Veronikadwiwalanda@gmail.com](mailto:Veronikadwiwalanda@gmail.com) <sup>1)</sup> [Suwarni.h13@gmail.com](mailto:Suwarni.h13@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [Kaulan@gmail.com](mailto:Kaulan@gmail.com)<sup>3)</sup>

### How to Cite :

Walanda, D. V., Suwarni, S., Kaulan, K. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BENGKULU CABANG UTAMA. *JURNAL EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1). DOI:

### ARTICLE HISTORY

Received [20-08-2020]

Revised [05-09-2020]

Accepted [28-10-2020]

### KEYWORDS

Organizational Culture,  
Organizational  
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 mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Utama. Sampel dalam penelitian ini 56 orang karyawan tetap pada Bank Bengkulu Cabang Utama. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil analisis regresi menunjukkan Hasil analisis regres menunjukkan  $Y = 13,026 + 0,193X_1 + 0,508 X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (budaya organisasi) dan  $X_2$  (komitmen organisasi) terhadap kinerja (Y) karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,402. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama sebesar 40,2%, sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Utama. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05

menjelaskan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Utama.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture and commitment on employee performance at Bank Bengkulu Main Branch. The sample in this study was 56 permanent employees at Bank Bengkulu Main Branch. Data collection used a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, test of determination and hypothesis testing. The results of the regression analysis show that the results of the regression analysis show  $Y = 13.026 + 0.193X_1 + 0.508X_2$ , this illustrates a positive direction of regression, meaning that there is a positive influence between  $X_1$  (organizational culture) and  $X_2$  (organizational commitment) on the performance ( $Y$ ) of Bengkulu Bank employees. Main Branch. The value of the coefficient of determination is 0.402. This means that organizational culture and organizational commitment have an effect on employees performance at Bank Bengkulu Main Branch by 40.2%, while the remaining 59.8% is influenced by other variables which are not examined in this study. The results of the t test at 0.05 significance level explained that partially organizational culture and organizational commitment had a significant effect on employee performance at Bank Bengkulu Main Branch. The results of F test at 0.05 significance level explain that organizational culture and commitment have a significant simultaneous influence on employee performance at Bank Bengkulu Main Branch.*

## **PENDAHULUAN**

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan perbankan merupakan bagian yang terpenting sebab, dengan adanya sumber daya manusia akan dapat mempengaruhi kelancaran aktivitas bank dalam pencapaian tujuan, sehingga perlu ditunjang oleh adanya kualitas SDM, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan bank.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Kinerja karyawan merupakan bagian yang terpenting, dan berperan penting dalam pencapaian tujuan bank. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya

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

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

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

## LANDASAN TEORI

### Budaya Organisasi

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

Robbins (2016:311) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- d. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-

standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan .

- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Wibowo (2016:30) mengemukakan ada 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain:

- a. Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
- b. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri
- c. Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka
- d. Budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak dari budaya terhadap karyawan menunjukkan bahwa budaya menyediakan dan mendorong suatu bentuk stabilitas. Terdapat perasaan stabilitas, selain perasaan identitas organisasi yang disediakan oleh budaya organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dicirikan oleh adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak karyawan yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku.
- e. Dalam suatu budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap komitmen-komitmen tersebut, maka makin kuat budaya tersebut. Suatu budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku-perilaku anggota organisasi karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:374), indikator dari budaya organisasi dapat diukur melalui :

1. Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memerhatikan presisi (kecermatan dan analisis).
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukan pada teknik dan proses.
4. Orientasi orang, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek

keberhasilan orang-orang di dalam organisasi.

5. Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diorientasikan kepada tim bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauhmana orang-orang itu agresif (kreatif) dan kompetitif.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

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

Menurut Narimawati (2014:19), "Komitmen organisasi diukur berdasarkan tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik: (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi".

### **Kinerja**

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

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2016:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara

optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2015:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid

#### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya

Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach*

menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala.

Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliable (Ghozali, 2015:66)

### Regresi Linear Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2013:192) :

Keterangan :

Y= Kinerja

$X_1$ =Budaya organisasi

$X_2$ = Komitmen organisasi

a = Nilai konstanta

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.

### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0$  :  $b_i = 0$ , artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

Ha:  $b_1 \neq 0$ , artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

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

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
<u>Persamaan : <math>Y = 13,026 + 0,193X_1 + 0,508X_2</math></u>					
Budaya organisasi	0,193	0,092		0,020	Signifikan
Komitmen Organisasi	0,508	0,107		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,402		40,2%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2020

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Utama, karena nilai signifikan sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada Bank Bengkulu Cabang Utama maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Artinya apabila karyawan memandang pentingnya budaya organisasi maka kinerja akan dapat ditingkatkan. Peningkatan budaya organisasi pada karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama dapat dilihat dari karyawan yang memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkreaitivitas dalam melakukan pekerjaan serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Karyawan juga memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan. Karyawan mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

Hal lain juga terlihat dari karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada nasabah dan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan juga memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota-anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefisienkan waktu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins (2016:305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi akan memperlihatkan ciri dari suatu organisasi, dan terbinanya saling membutuhkan antara sesama anggota organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Utama, karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Utama juga akan semakin

meningkat. Artinya dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menciptakan kesetiaan karyawan terhadap Bank Bengkulu Cabang Utama dan tidak berkeinginan untuk pindah kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih focus dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil pekerjaan karyawan di perusahaan, dengan adanya komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing karyawan, mereka jadi semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan di Bank Bengkulu Cabang Utama akan meningkat ketika komitmen organisasi berada dalam posisi yang tinggi dalam suatu perusahaan.

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

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 13,026 + 0,193X_1 + 0,508 X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (budaya organisasi) dan  $X_2$  (komitmen organisasi) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,402. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama sebesar 40,2%, sedangkan sisanya 59,8% 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 dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Utama.
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama

**Saran**

1. Kepada karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama selalu berupaya untuk dapat menciptakan budaya organisasi yang harmonis sehingga terbina suasana kerja yang nyaman.
2. Karyawan Bank Bengkulu Cabang Utama untuk lebih meningkatkan kesadaran bahwa pentingnya komitmen organisasi yang akan meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, Anton Kurnia. 2015. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Kaur*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
- Danim, Sudarwan. 2016. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Dessler, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource*. Jilid 2. Jakarta : Prenhallindo
- Fadel, Muhammad. 2014. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Handoko, T. Hanny. 2014. *Manajemen Personalia 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. Yogyakarta : Andi
- Mangkuprawira, TB Sjafri. 2016. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Muchlas, Makmuri. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Tesis, Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpad
- Narimawati, Umi. 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media