

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. LINGKAR SAKTI MAS BANJARMASIN

Muhammad Aldo Kurniawan<sup>1\*</sup>, Siti Mardah<sup>2</sup>, Citra Amelia<sup>3</sup>  
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjar Banjarmasin

Alamat Email : [muhammadaldokurniawan1@gmail.com](mailto:muhammadaldokurniawan1@gmail.com)

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture and Employee Commitment on Employee Performance at PT Lingkar Sakti Mas Banjarmasin. The research employs a quantitative approach with 32 respondents, all of whom were selected using a saturated sampling technique. The data collection instrument was a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that the Organizational Culture variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y), with a  $t$  value of  $5.475 > t$  table  $2.042$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . In contrast, the Employee Commitment variable (X2) does not significantly affect Employee Performance, with a  $t$  value of  $1.731 < t$  table  $2.042$  and a significance level of  $0.094 > 0.05$ . The simultaneous test ( $F$  test) indicates that Organizational Culture and Employee Commitment jointly have a significant effect on Employee Performance, as shown by an  $F$  value of  $19.710 > F$  table  $3.328$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . In conclusion, improving employee performance can be achieved through the implementation of a strong organizational culture supported by consistent and balanced employee commitment.

### ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menilai pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai  $t$  hitung  $5,475 > t$  tabel  $2,042$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kinerja Pegawai (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan  $t$  hitung  $1,731 < t$  tabel  $2,042$  dan signifikansi  $0,094 > 0,05$ . Uji simultan (uji  $F$ ) menunjukkan  $F$  hitung  $19,710 > F$  tabel  $3,328$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Komitmen Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulannya, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai jika budaya organisasi dan komitmen karyawan dijalankan secara seimbang dan konsisten.

**Keywords:** Organizational Culture, Employee Commitment, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi era globalisasi dan dinamika persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas serta efektivitas kinerja organisasinya guna mempertahankan daya saing, baik di pasar nasional maupun internasional. Salah satu faktor krusial yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM memiliki peran strategis sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas bisnis dan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengelola dan mengembangkan kinerja para karyawannya secara optimal.

Meningkatkan kinerja pegawai secara optimal merupakan salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai berperan sebagai elemen kunci dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Apabila kinerja individu dalam organisasi tidak dikelola dengan baik, maka pencapaian target organisasi akan terhambat. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, baik yang berasal dari lingkungan internal organisasi maupun dari luar.

Optimalisasi kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal finansial, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi dan mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja perusahaan. Dalam konteks ini, budaya organisasi dan komitmen karyawan menjadi faktor strategis yang berpengaruh besar terhadap produktivitas serta keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi merupakan cerminan dari nilai-nilai, norma, dan pola kerja yang dianut serta diterapkan oleh seluruh elemen dalam organisasi. Budaya yang kuat dan positif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga meningkatkan kolaborasi, loyalitas, dan motivasi karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak sejalan dengan prinsip dasar perusahaan berpotensi menimbulkan konflik internal, gangguan hubungan kerja, dan penurunan kualitas kinerja pegawai.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merefleksikan sejauh mana keterikatan emosional dan psikologis yang dimiliki individu terhadap tempat ia bekerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi umumnya menunjukkan sikap loyal, penuh dedikasi, serta memiliki dorongan kuat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Mereka juga lebih proaktif, bertanggung jawab, dan mampu mempertahankan performa meski dalam situasi penuh tekanan. Sebaliknya, tingkat komitmen yang rendah dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatnya turnover, serta menurunnya produktivitas dan kualitas kinerja.

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik, PT Lingkar Sakti Mas Banjarmasin memiliki sistem operasional yang sangat bergantung pada kinerja pegawainya, terutama dalam hal kecepatan, ketepatan, dan mutu pelayanan. Dalam aktivitas sehari-hari, pegawai SPBU berperan langsung dalam melayani konsumen, mengatur distribusi dan ketersediaan BBM, serta menangani berbagai tugas administratif yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Oleh sebab itu, penerapan budaya kerja yang positif serta komitmen kerja yang tinggi dari para pegawai menjadi elemen strategis dalam menjaga kepuasan pelanggan dan kelangsungan operasional perusahaan.

Meskipun demikian, hasil pengamatan awal serta informasi dari pihak internal menunjukkan adanya berbagai permasalahan dalam kinerja pegawai, terutama yang berkaitan dengan disiplin, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja. Diketahui bahwa sejumlah pegawai kerap terlambat hadir, absen tanpa alasan yang jelas, dan tidak

melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Situasi ini berpotensi menurunkan produktivitas serta merusak citra pelayanan SPBU di hadapan masyarakat.

Untuk mengatasi permasalahan yang ada, manajemen perusahaan telah mengambil langkah-langkah strategis, seperti menerapkan sistem absensi sidik jari dan memberikan insentif kepada pegawai yang menunjukkan perilaku disiplin. Meskipun terdapat indikasi peningkatan dalam kedisiplinan kerja, perlu ditelaah lebih mendalam apakah perubahan ini semata-mata hasil dari kebijakan tersebut, atau juga dipengaruhi oleh berkembangnya budaya organisasi yang lebih konstruktif dan meningkatnya komitmen pegawai terhadap perusahaan.

Komitmen karyawan merupakan faktor lain yang tak kalah penting dalam mendukung kinerja organisasi. Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan biasanya menunjukkan tingkat loyalitas dan keterikatan emosional yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang masih baru sering kali menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang telah ada, yang kemudian memunculkan perbedaan dalam motivasi dan etos kerja di antara sesama pegawai. Dalam beberapa kasus, hal ini berujung pada munculnya sikap *disengagement*, yaitu kurangnya kepedulian terhadap hasil kerja, yang tentu saja berdampak pada penurunan produktivitas.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ketika budaya kerja yang kondusif dipadukan dengan tingkat komitmen yang tinggi, hal tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan pegawai, dan mendorong semangat kerja yang maksimal (Ratnawati & Sugiharti, 2023). Dalam sektor pelayanan seperti SPBU, pengaruh kedua faktor ini menjadi sangat penting, mengingat karyawan harus memberikan layanan secara langsung kepada masyarakat dengan standar kecepatan, ketepatan, dan profesionalisme yang tinggi.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kinerja pegawai, hubungan tersebut tidak selalu bersifat universal. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, sistem manajerial, dan karakter individu karyawan dapat memengaruhi kekuatan dan arah hubungan tersebut. Dengan demikian, dibutuhkan kajian empiris yang kontekstual untuk mengetahui secara objektif sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja pegawai di PT Lingkar Sakti Mas Banjarmasin.

Lebih lanjut, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa, terutama dalam mengelola budaya organisasi serta meningkatkan loyalitas dan kontribusi karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh faktor-faktor psikologis dan struktural terhadap perilaku karyawan di lingkungan kerja.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan berbasis data kepada manajemen dalam upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, dan mengoptimalkan kinerja individu maupun tim. Selain itu, wawasan yang diperoleh mengenai kontribusi budaya organisasi dan komitmen karyawan dapat dimanfaatkan untuk memperkuat strategi manajerial dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai aset strategis dan keunggulan kompetitif jangka panjang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Budaya Organisasi

(Jones, 2017), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang ditemukan atau diciptakan oleh suatu kelompok dalam organisasi sebagai cara yang tepat untuk menyelesaikan masalah eksternal dan integrasi internal. Budaya ini, menurut Schein, menjadi elemen penting yang membentuk identitas organisasi serta memengaruhi perilaku anggotanya.

### 2. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi tempat ia bekerja, termasuk keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut serta memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan bersama. (John P Meyer & Behavior, 2016), mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu afektif, kalkulatif (*continuance*), dan normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional terhadap organisasi, komitmen kalkulatif didasarkan pada pertimbangan untung rugi jika meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif berakar pada rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja di organisasi.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari tugas yang telah diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Kinerja setiap individu dapat berbeda, tergantung pada faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhinya. Menurut (Akbar Abbas, 2023), *"kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan."* Kinerja karyawan memiliki peran penting karena secara langsung menentukan efektivitas suatu instansi atau organisasi.

## METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian **kuantitatif** dengan pendekatan **asosiatif kausal**. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Menurut (Sutanjar & Saryono, 2019), metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan secara sistematis dan objektif.

Untuk penelitian kuantitatif dengan analisis statistik, minimal 30 responden adalah angka umum yang dianggap valid untuk menguji hipotesis sederhana. Oleh karena itu, jumlah populasinya cukup kecil, sehingga peneliti memilih sampel jenuh, peneliti menggunakan 32 orang dari PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Isi Hasil dan Pembahasan

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas merujuk pada sejauh mana suatu alat ukur mampu secara tepat dan akurat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu item dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sebagai batas kritisnya.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,889	0,349	Valid
X1.2	0,728	0,349	Valid
X1.3	0,904	0,349	Valid
X1.4	0,782	0,349	Valid
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,719	0,349	Valid
X2.2	0,801	0,349	Valid
X2.3	0,889	0,349	Valid
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0,866	0,349	Valid
Y <sub>2</sub>	0,756	0,349	Valid
Y <sub>3</sub>	0,835	0,349	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai Pearson Correlation memiliki nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki validitas yang tinggi, sehingga dapat dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam analisis penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$

**Tabel 2**

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,848	Reliabel
Komitmen Karyawan (X <sub>2</sub> )	0,725	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,756	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas minimum 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas. Artinya, seluruh item pernyataan pada variabel-variabel penelitian menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan pendekatan statistik parametrik maupun nonparametrik. Dalam pengujian ini menggunakan uji Kolomogorof-Smirnov karena Responden lebih dari 30 yaitu 32 Responden. berikut tabel 3 yang menunjukkan hasil uji normalitas :

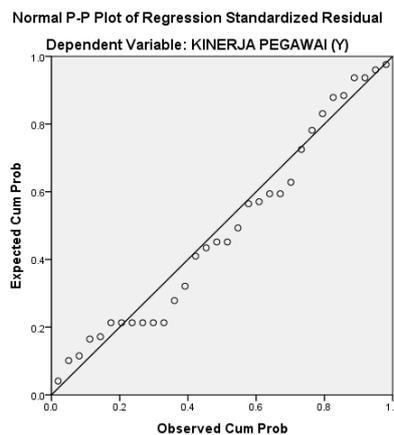
Tabel 3  
Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N	32	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93544799
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.074
Test Statistic	.138	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.123 <sup>c</sup>	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

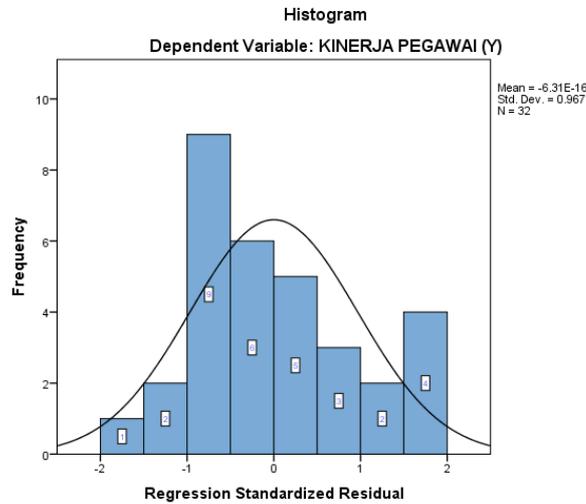
Berdasarkan output SPSS pada Tabel di atas, hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,123. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sebagai langkah verifikasi tambahan, normalitas data juga diuji secara visual melalui grafik *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Grafik ini digunakan untuk melihat apakah titik-titik data menyebar di sepanjang garis diagonal, yang menandakan distribusi data mendekati normal. Grafik Probability Plot ditampilkan pada gambar berikut:

**Gambar 1**  
**Probability Plot**



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara mendekati garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data residual cenderung normal. Temuan ini memperkuat hasil uji Kolmogorov-Smirnov sebelumnya, di mana uji normalitas dikatakan terpenuhi apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebagai bentuk pemeriksaan tambahan, distribusi normal juga dapat dilihat melalui visualisasi grafik histogram residual. Grafik ini digunakan untuk melihat bentuk kurva distribusi data secara umum, apakah menyerupai bentuk lonceng (bell-shaped) yang menunjukkan distribusi normal. Berikut ditampilkan grafik histogram sebagai ilustrasi tambahan dalam uji normalitas:

**Gambar 2**  
**Grafik Histogram**



**4. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.130	.859		1.315	.199
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	.009	.047	.038	.199	.844
	KOMITMEN KARYAWAN (X2)	-.044	.056	-.151	-.800	.430

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model telah memenuhi salah satu syarat asumsi klasik.

**5. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BUDAYA ORGANISASI (X1)	.946	1.057
	KOMITMEN KARYAWAN (X2)	.946	1.057

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa:

- Nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 1,057,
- Nilai VIF pada variabel Komitmen Karyawan (X<sub>2</sub>) juga sebesar 1,057,
- Sementara nilai *tolerance* untuk kedua variabel tersebut lebih dari 0,10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi, sehingga model dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

**6. Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 6**  
**Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.269	1.552	
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	.463	.085	.680
	KOMITMEN KARYAWAN (X2)	.174	.100	.215

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 6 Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 3.269 positif, sedangkan nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,463 positif dan nilai Koefisien regresi variable Komitmen Karyawan adalah sebesar 0,174 positif.

**7. Uji Parsial (Uji t)**

Jika nilai signifikansi < 0,05 dan nilai t-hitung melebihi t-tabel, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. dan Jika nilai signifikansi > 0,05 dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 7**  
**Uji Parsial (Uji t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.269	1.552		2.107	.044
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	.463	.085	.680	5.470	.000
	KOMITMEN KARYAWAN (X2)	.174	.100	.215	1.731	.094

a. *Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)*

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t hitung = 5,470 > 2,042 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- Variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung = 1,731 < 2,042 dan nilai signifikansi 0,094 > 0,05. Artinya, Komitmen Karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**8. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2021), Uji F atau uji kelayakan model adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

**Tabel 8**  
**Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.873	2	18.437	19.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	27.127	29	.935		
	Total	64.000	31			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN KARYAWAN (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA yang ditampilkan pada Tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 19,710, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,328, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

- F hitung > F tabel, dan
- nilai signifikansi < 0,05

Maka, secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, model regresi yang dibangun layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini.

**9. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji analisis koefisien determinasi merupakan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

**Tabel 9**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.576	.547	.967
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN KARYAWAN (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil output pada Uji Koefisien Determinasi nilai R Square menunjukkan bahwa sebesar 0,547 atau 54,7% variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Artinya, pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan

terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 54,7%, sedangkan sisanya, yaitu 45,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan nilai t hitung sebesar  $5,470 > t$  tabel  $2,042$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di PT. Lingkar Sakti Mas, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan nilai t hitung sebesar  $1,731 < t$  tabel  $2,042$  dan signifikansi  $0,094 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan belum dapat menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara individual di PT. Lingkar Sakti Mas.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan nilai F hitung sebesar  $19,710 > F$  tabel  $3,328$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti model regresi yang dibentuk dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- John P Meyer, A. N. J., & Behavior, O. (2016). *Sage Academic Books Commitment in the Workplace : Theory , Research , and Application*.
- Jones, M. (2017). Organisation, culture and leadership. In *Construction Project Management: An Integrated Approach*. <https://doi.org/10.4324/9780203006986>
- Ratnawati, I., & Sugiharti, R. R. (2023). The moderating role of readiness for change on the effect of transformational leadership and compensation satisfaction on employee performance: Evidence from post-acquisition companies. *Diponegoro International Journal of Business*, 6(1), 9–23. <https://doi.org/10.14710/dijb.6.1.2023.9-23>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2).