

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

Junardi Prasetyo¹, Muhammad Suparmoko², Ende³

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

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya keterlambatan kehadiran, penyelesaian pekerjaan yang belum konsisten sesuai target, serta rendahnya inovasi dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 38 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,931 lebih besar dari t tabel 2,030. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 3,337 lebih besar dari t tabel 2,030. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung 13,421 lebih besar dari F tabel 3,27. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang dalam memperkuat budaya organisasi, meningkatkan komitmen pegawai, serta mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

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

ABSTRACT

This study was motivated by the suboptimal performance of employees at the Walantaka District Office, Serang City. The problem was reflected in delayed attendance, inconsistent completion of work targets, limited innovation, and insufficient organizational attachment among employees. Organizational culture and organizational commitment were identified as factors that potentially influence employee performance. The purpose of this study was to analyze the effect of organizational culture on employee performance, the effect of organizational commitment on employee performance, and the simultaneous effect of both variables on employee performance at the Walantaka District Office, Serang City. This research employed a quantitative method with a causal associative approach. The population consisted of 38 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination, t test, and F test with SPSS version 26. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t value of 3.931, which exceeded the t table value of 2.030. Organizational commitment also had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t value of 3.337. Simultaneously, both variables significantly affected employee performance, with a calculated F value of 13.421, which was higher than the F table value of 3.27. This study concludes that strengthening organizational culture and organizational commitment can improve employee performance. The findings are expected to provide practical recommendations for the Walantaka

District Office in enhancing human resource management policies and improving the quality of sustainable public services.

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

PENDAHULUAN

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui pengelolaan sumber daya, khususnya sumber daya manusia. Dalam manajemen modern, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek penting karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan organisasi. Penelitian ini berfokus pada dua faktor organisasi, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Budaya organisasi menjadi pedoman berupa nilai, norma, dan keyakinan yang mengarahkan perilaku pegawai dalam bekerja, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, serta kesediaan pegawai untuk terus berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai sangat penting dalam lingkungan pemerintahan karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang cepat, tepat, jelas, dan profesional untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan baik. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, setiap karyawan harus memiliki kompetensi, disiplin kerja, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka.

Salah satu lembaga pemerintahan di tingkat kecamatan adalah Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Kecamatan Walantaka adalah perangkat daerah yang berhubungan langsung dengan masyarakat dan bertanggung jawab atas administrasi pemerintahan, pelayanan sosial, dan berbagai urusan kemasyarakatan lainnya. Aktivitas pelayanan yang tinggi membuat karyawan sangat bertanggung

jawab untuk memastikan bahwa tugas organisasi dilaksanakan dengan lancar. Oleh karena itu, agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik, kualitas kinerja pegawai harus diperhatikan.

Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, penyelesaian pekerjaan yang belum konsisten sesuai target, serta kepatuhan terhadap aturan kerja yang belum berjalan maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas pegawai masih perlu ditingkatkan agar kegiatan pelayanan publik dapat berlangsung lebih efektif dan efisien.

Jika kondisi tersebut terus terjadi, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik. Selain itu, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan instansi juga dapat menurun dan berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Keadaan tersebut tentu dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi apabila tidak segera diperbaiki.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui berbagai cara, baik yang berkaitan dengan lingkungan organisasi maupun dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai, kebiasaan, dan aturan yang diterapkan dalam lingkungan kerja serta dijalankan bersama oleh seluruh pegawai. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang tertib, disiplin, dan kondusif sehingga

mampu mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik dapat memengaruhi kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Menurut (Schein & Schein, 2021), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak ketika menghadapi permasalahan organisasi.

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor penting yang meningkatkan kinerja karyawan dan budaya organisasi. Komitmen ini menunjukkan seberapa terikat, setia, dan memiliki pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar, berusaha semaksimal mungkin, dan berusaha memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Arif et al., 2023), komitmen organisasi adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi pada pencapaiannya. tujuan.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum berjalan secara optimal. Hal tersebut terlihat dari tingkat disiplin kerja yang belum maksimal, masih adanya keterlambatan kehadiran, serta penyelesaian pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai target yang telah ditetapkan. Untuk memperkuat kondisi tersebut, peneliti melakukan pra survei terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Tabel 1 Prasurvei Budaya Organisasi Di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang 24 April 2026

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Saya memahami nilai dan budaya kerja yang diterapkan di Kantor Kecamatan Walantaka	26	12	38
2	Komunikasi antara pimpinan dan pegawai berjalan dengan baik dalam pelaksanaan pekerjaan	24	14	38
3	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan atau sistem kerja	27	11	38
4	Saya memiliki inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan pelayanan kepada Masyarakat	20	18	38

Sumber: Hasil Dari Peneliti

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1, diketahui bahwa budaya organisasi di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang telah diterapkan dalam aktivitas kerja pegawai, namun implementasinya belum berjalan secara optimal pada seluruh aspek yang diukur. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk nilai kerja, pola komunikasi, kemampuan adaptasi, serta dorongan inovasi pegawai dalam melaksanakan tugas di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk mendukung efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Choiriyanto & Shohib, 2024).

Pada indikator nilai organisasi, sebanyak 26 pegawai atau 68,4% menyatakan telah memahami nilai dan budaya kerja yang diterapkan di lingkungan kantor, sedangkan 12 pegawai atau 31,6% menyatakan belum memahami secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pemahaman terhadap nilai organisasi, namun masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya memahami nilai-nilai yang berlaku sehingga diperlukan penguatan sosialisasi dan internalisasi nilai organisasi secara berkelanjutan.

Selanjutnya, pada indikator komunikasi organisasi, sebanyak 24 pegawai atau 63,2% menyatakan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai telah berjalan dengan baik dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan 14 pegawai atau 36,8% menyatakan belum

optimal. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi sudah cukup baik, namun masih terdapat hambatan dalam efektivitas penyampaian informasi dan koordinasi kerja yang perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif.

Pada indikator adaptabilitas, sebanyak 27 pegawai atau 71,1% menyatakan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan atau sistem kerja, sedangkan 11 pegawai atau 28,9% menyatakan belum mampu beradaptasi secara optimal. Data ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi pegawai sudah cukup baik, namun masih diperlukan peningkatan agar seluruh pegawai dapat menyesuaikan diri secara konsisten terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Kemudian pada indikator inovasi dalam bekerja, sebanyak 20 pegawai atau 52,6% menyatakan memiliki inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat, sedangkan 18 pegawai atau 47,4% menyatakan belum memiliki kemampuan inovasi yang optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek inovasi masih menjadi kelemahan relatif dalam penerapan budaya organisasi sehingga perlu mendapat perhatian lebih dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan publik. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Fauzan et al., 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendorong inovasi dan keterlibatan pegawai dapat meningkatkan komitmen organisasi serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang sudah diterapkan, namun belum berjalan secara optimal pada seluruh indikator penelitian. Beberapa aspek seperti pemahaman nilai organisasi, komunikasi organisasi, adaptabilitas, dan inovasi masih memerlukan penguatan agar tercipta budaya kerja yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Tabel 2 Prasurvei Variabel Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang 24 April 2026

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Saya bangga menjadi bagian dari instansi	27	11	38
2	Saya memiliki keinginan pindah kerja	22	16	38
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan	29	9	38
4	Saya memiliki keterikatan dengan organisasi	21	18	38

Sumber: Hasil Dari Peneliti

Berdasarkan hasil pra survei yang disajikan pada Tabel 2, Tingkat komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang secara umum berada pada kategori cukup baik, Namun, ada beberapa indikasi bahwa komitmen perusahaan belum sepenuhnya ideal. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan seberapa loyal, memiliki, dan terikat mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, memberikan kontribusi semaksimal mungkin, dan ingin tetap bekerja untuk waktu yang lama.

Dapat diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang secara umum berada pada kategori cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi belum sepenuhnya optimal. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas, memberikan kontribusi secara maksimal, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam

jangka panjang.

Pada indikator rasa bangga menjadi bagian dari instansi, sebanyak 27 pegawai atau sebesar 71,1% menyatakan bangga menjadi bagian dari organisasi, sedangkan 11 pegawai atau sebesar 28,9% menyatakan belum sepenuhnya memiliki rasa bangga terhadap instansi tempat mereka bekerja. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki rasa bangga terhadap organisasi. Namun demikian, masih terdapat pegawai yang belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap instansi. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi masih perlu meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap lingkungan kerja.

Selanjutnya, pada indikator keinginan untuk pindah kerja, sebanyak 22 pegawai atau sebesar 57,9% menyatakan memiliki keinginan untuk pindah kerja, sedangkan 16 pegawai atau sebesar 42,1% menyatakan tidak memiliki keinginan tersebut. Fenomena ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai masih belum memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Keadaan tersebut perlu mendapatkan perhatian karena keinginan untuk pindah kerja dapat memengaruhi stabilitas organisasi serta menurunkan semangat kerja pegawai. Apabila kondisi tersebut terus terjadi, maka dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan pekerjaan di lingkungan instansi.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa selain loyalitas, 29 pegawai, atau 76,3% dari peserta, menyatakan bahwa mereka memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, sedangkan 9 pegawai, atau 23,7%, menyatakan bahwa mereka belum menjalankan tanggung jawab mereka secara optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sadar akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan organisasi. Tanggung jawab kerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Pada indikator keterikatan pegawai terhadap organisasi, sebanyak 21 pegawai atau sebesar 55,3% menyatakan memiliki keterikatan dengan organisasi, sedangkan 17 pegawai atau sebesar 44,7% menyatakan kurang memiliki keterikatan terhadap organisasi. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi masih belum sepenuhnya kuat. Sebagian pegawai masih belum memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap instansi tempat mereka bekerja. Jika kondisi tersebut tidak segera diperbaiki, maka dapat memengaruhi loyalitas serta konsistensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang berada pada kondisi yang cukup baik, meskipun pelaksanaannya masih belum sepenuhnya maksimal. Loyalitas karyawan dan tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi adalah beberapa hal yang masih perlu diperhatikan. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang mampu menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, dan meningkatkan komitmen pegawai sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih baik dan lebih efisien. Penelitian (Andre & Hermanto, 2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 3 Prasurvei Variabel Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang
24 April 2026**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Total
1	Saya bekerja sesuai standar dan prosedur	29	9	38
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	27	11	38
3	Saya mematuhi aturan kerja yang berlaku	28	10	38
4	Saya datang tepat waktu dan jarang absen	24	14	38

Sumber: Hasil Dari Peneliti

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 3, Tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang secara umum berada pada kategori cukup baik, Namun demikian, masih ada beberapa bagian yang belum selesai. Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi pemerintahan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Organisasi yang memiliki kinerja yang optimal dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pada indikator pelaksanaan pekerjaan sesuai standar dan prosedur kerja, sebanyak 29 pegawai atau 76,3% menyatakan telah bekerja sesuai ketentuan organisasi, sedangkan 9 pegawai atau 23,7% menyatakan belum sepenuhnya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang berlaku. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami prosedur kerja organisasi. Namun demikian, masih terdapat pegawai yang belum menjalankan pekerjaan secara konsisten sesuai aturan dan standar yang telah ditetapkan.

Pada indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sebanyak 27 pegawai atau sebesar 71,1% menyatakan mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan. Sementara itu, sebanyak 11 pegawai atau sebesar 28,9% menyatakan belum mampu mencapai target kerja secara konsisten. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pegawai sudah cukup baik, tetapi masih terdapat kendala dalam penyelesaian pekerjaan sesuai target organisasi. Apabila kondisi ini terus terjadi, maka dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi.

Selanjutnya, pada indikator kepatuhan terhadap aturan kerja, sebanyak 28 pegawai atau sebesar 73,7% menyatakan telah mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan kerja, sedangkan 10 pegawai atau sebesar 26,3% menyatakan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan organisasi. Data tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kesadaran terhadap pentingnya menaati aturan kerja. Akan tetapi, peningkatan pengawasan dan kedisiplinan tetap diperlukan agar tingkat kepatuhan pegawai dapat berjalan lebih optimal.

Selain kepatuhan terhadap aturan kerja, disiplin kehadiran juga menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Pada indikator ketepatan waktu dan tingkat kehadiran, sebanyak 24 pegawai atau sebesar 63,2% menyatakan datang tepat waktu dan jarang tidak hadir, sedangkan 14 pegawai atau sebesar 36,8% menyatakan belum disiplin dalam kehadiran kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin waktu pegawai masih perlu mendapatkan perhatian karena dapat memengaruhi efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang cukup baik, tetapi masih kurang dalam hal disiplin kerja dan waktu kehadiran. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan budaya organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan. Ini akan memungkinkan karyawan bekerja secara lebih profesional, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Hasil ini sejalan dengan penelitian lain (Situru et al., 2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. posisinya mempertahankan

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh sejumlah penelitian yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2022), (Setiadi et al., 2023), (Kosasih, 2023a), (Yanti &

Kurniawan, 2023), serta (Hikmah, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menjelaskan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi dan semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan. (Fauzan et al., 2023) menemukan bahwa budaya organisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan empiris yang masih perlu dikaji untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta, perguruan tinggi, badan usaha, maupun instansi pemerintahan tingkat dinas. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan masih relatif terbatas. Padahal, kecamatan merupakan unit organisasi pemerintahan yang memiliki karakteristik berbeda karena berhubungan secara langsung dengan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Perbedaan karakteristik organisasi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan objek penelitian yang memerlukan kajian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pra survei di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Sebanyak 47,4% pegawai belum menunjukkan inovasi kerja yang optimal, 57,9% memiliki keinginan untuk pindah kerja, 44,7% belum memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi, dan 36,8% belum disiplin dalam kehadiran kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi masih perlu ditingkatkan karena diduga memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini juga mengindikasikan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan organisasi dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan adanya kesenjangan empiris, kesenjangan objek penelitian, dan kesenjangan fenomena tersebut, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Kajian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih spesifik mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan, sekaligus memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada sektor publik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan, yaitu Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Penelitian ini didasarkan pada hasil pra survei yang menggambarkan kondisi aktual di lokasi penelitian sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel.

Berdasarkan hasil pra survei, penelitian terdahulu, serta adanya kesenjangan empiris, objek penelitian, dan fenomena, budaya organisasi dan komitmen organisasi diduga memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kajian budaya organisasi, komitmen

organisasi, dan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang dalam merumuskan kebijakan yang mendukung penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.”

METODE PENELITIAN

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

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

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

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

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

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,931 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,030. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000

lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi tercermin melalui penerapan nilai-nilai organisasi, disiplin kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan kerja sama antarpegawai. Keempat aspek tersebut menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan budaya organisasi yang baik membantu pegawai menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

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

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

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

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

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Meyer & Allen, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

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

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

3) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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

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

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

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

Keterbatasan Penelitian

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

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

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

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang, serta hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,931, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,030, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan penerapan budaya organisasi berkontribusi terhadap meningkatnya kinerja pegawai.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,337 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,030. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, H_2 diterima.
3. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F, di mana nilai F hitung sebesar 13,421 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,27. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,434 menunjukkan bahwa 43,4% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, sedangkan 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, H_3 diterima.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan budaya kerja dan komitmen terhadap organisasi.

1. Implikasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten, komunikasi yang baik, kemampuan beradaptasi, serta inovasi dalam bekerja mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Kondisi tersebut mendorong pegawai bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Implikasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi cenderung lebih terlibat dalam pelaksanaan pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasi perlu menjadi perhatian agar kualitas kinerja pegawai terus meningkat.

3. Implikasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Secara bersama-sama, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada budaya kerja yang positif dan komitmen pegawai yang kuat. Oleh sebab itu, kedua aspek tersebut perlu dikembangkan secara berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Saran

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

1. Bagi Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang

Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang diharapkan terus meningkatkan penerapan budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai organisasi, memperkuat disiplin, membangun komunikasi yang baik, dan meningkatkan kerja sama antarpegawai. Di samping itu, organisasi perlu mendorong peningkatan komitmen pegawai melalui pembinaan,

pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan mendukung tercapainya kinerja yang lebih optimal.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan menjalankan tugas secara bertanggung jawab, mematuhi peraturan, menjalin kerja sama yang baik, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Selain itu, nilai-nilai budaya organisasi hendaknya diterapkan secara konsisten dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

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

- Kinerja Pegawai. Jurnal Dinamika Manajemen, 7(4), 176–187.
<https://doi.org/10.22437/jdm.v7i4.2483>
- Kosasih. (2023a). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan. Jurnal Ekonomi Dan Administrasi, 6(2), 110–121.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. Sage Publications.
- Novanda, A. G., Hadi, S. P., Budiarmo, A., Bisnis, D. A., & Diponegoro, U. (2023). KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SEMARANG PEMUDA) Pendahuluan. 12(1), 373–383.
- Nuryaningsih, Y. (2023). No Title. 23(April), 245–254.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior. Pearson.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian (5th ed.).
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). Organizational Culture and Leadership (5th ed.). John Wiley & Sons. <https://www.wiley.com/en-us/Organizational+Culture+and+Leadership%2C+5th+Edition-p-9781119212041>
- Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Administrasi. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.961>
- Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management and Social Sciences, 3(1). <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.961>
- Sidik, A., & Sutoyo, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Situru, R., Marampa, A. M., & Tammu, R. G. (2024). JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's) Vol 17, No. 1, March 2024, p227-240 Febransa Risfi Situru, Adriana Madya Marampa, Rahma G Tammu. 17(1), 1–3.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.
- Tampenawas, B. B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 11(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52345>
- Wirata, G., & Info, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan , Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Badung. 5(2), 769–777.
- Wirmayanis, S. (2023). Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2 No. 3 Juli – September 2023. <https://doi.org/10.14710/Jiab.2023.36709>, 2(3), 209–221.
<https://doi.org/10.22437/jdm.v7i4.2484>
- Yanti, R. Y., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen, 3(3), 544–556.
<https://doi.org/10.32493/jism.v3i3.33163>