

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga

**Author:**

<sup>1</sup> Rinaldo Siahaan  
<sup>2</sup> Yenni Sofiana Tambunan  
<sup>3</sup> Sahat Simatupang

**Affiliation:**

<sup>1,2,3</sup>STIE Al-Washliyah Sibolga

**Corresponding email**

<sup>1</sup>rinaldochristisiahaan4@gmail.com  
<sup>2</sup>yennisofiana@gmail.com  
<sup>3</sup>sahatsimatupang510@gmail.com

**Histori Naskah:**

Submit: 02-05-2026  
Accepted: 23-05-2026  
Published: 01-07-2026



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode kausal Komparatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan karyawan aktif di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedasitas, multikolinearitas, determinasi regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) dan reliabel (nilai Cronbach Alpha  $>$  0,7). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,352 >$   $t$  tabel dan signifikansi  $0,002 <$   $0,05$ . Begitu pula dengan Sistem Rekrutmen (X2) yang berpengaruh signifikan dengan  $t$  hitung  $3,693$  dan signifikansi  $0,001$ . Secara simultan, uji F menunjukkan  $F$  hitung sebesar  $69,212 >$   $F$  tabel ( $3,61$ ) dengan signifikansi  $0,000 <$   $0,05$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,837$  menunjukkan bahwa  $837\%$  variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Komitmen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen, Kinerja Karyawan.

---

## Pendahuluan

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan-tujuan ini tidak mungkin tercapai tanpa keterlibatan aktif dari sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama roda organisasi. Dalam lingkungan kerja, karyawan memegang peranan penting karena merekalah yang menjalankan berbagai fungsi dan aktivitas yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perhatian terhadap peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat krusial, bukan hanya untuk mendorong produktivitas, tetapi juga untuk menjaga daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja karyawan tidak terbentuk begitu saja. Banyak faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah suasana dan nilai-nilai yang berkembang di dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu unsur penting yang membentuk perilaku dan cara kerja karyawan. Ketika suatu organisasi memiliki budaya yang baik dan konsisten, maka nilai-nilai kerja seperti disiplin,



tanggung jawab, keterbukaan, serta kerja sama tim akan tertanam kuat di dalam diri para karyawannya. Hal ini tentu akan berpengaruh langsung pada kualitas dan efektivitas kerja mereka.

Di sisi lain, komitmen karyawan terhadap perusahaan juga memainkan peran besar. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan loyalitas, semangat kerja yang tinggi, dan keinginan untuk terus berkembang bersama organisasi. Mereka bukan hanya hadir untuk bekerja, tetapi juga terlibat secara emosional dan intelektual dalam memajukan perusahaan. Komitmen ini tidak muncul begitu saja, melainkan dibentuk dari pengalaman kerja sehari-hari, hubungan dengan atasan, dukungan organisasi, serta kejelasan peran dan tujuan kerja yang mereka rasakan. Hubungan antara budaya organisasi dan komitmen karyawan dapat digambarkan sebagai hubungan yang saling menguatkan. Budaya organisasi yang sehat akan menumbuhkan rasa nyaman dan keterikatan emosional di kalangan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan turut menjaga dan memperkuat budaya organisasi melalui tindakan nyata di tempat kerja. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Bila budaya organisasi dan komitmen karyawan berada pada level yang baik, maka bukan hanya kinerja individu yang meningkat, tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja akan menjadi tempat yang menyenangkan, produktif, dan mendorong pertumbuhan bersama. Namun jika kedua hal ini tidak dikelola dengan baik, maka akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti meningkatnya turnover karyawan, konflik internal, penurunan moral kerja, hingga menurunnya performa tim secara umum. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun kembali sistem kerja dan nilai-nilai internal yang mampu menciptakan suasana kerja positif dan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Proses ini tentu membutuhkan pendekatan strategis, komunikasi yang terbuka, serta keterlibatan aktif dari semua lapisan organisasi. Budaya organisasi tidak bisa dibentuk secara instan, tetapi harus dibangun secara bertahap melalui konsistensi dalam penerapan nilai-nilai, pemberian contoh dari para pemimpin, serta sistem penghargaan yang adil.

Melalui penelitian ini, penulis ingin menggali lebih dalam hubungan antara budaya organisasi, komitmen karyawan, dan kinerja di lingkungan PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusianya, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja, seperti program pelatihan budaya organisasi, sistem penilaian kerja yang adil, program penghargaan karyawan, serta peningkatan komunikasi internal. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan produktivitas kerja.

## Studi Literatur

### Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sistem nilai kepercayaan dan norma yang menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku dalam organisasi. Menurut **Robbins dan Judge (2017:256)**, budaya organisasi adalah "sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain." Sebuah perusahaan mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi ada yang sesuai dengan karyawan baru, ada juga yang tidak sesuai dengan budaya organisasi tersebut harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di perusahaan tersebut. Budaya organisasi menurut **Fahmi (2016:186)** adalah "Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan".

### **Komitmen**

Menurut (Sudarmanto, 2015), komitmen kerja adalah: “Kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi”. Sedangkan (Purwanto & Sulistyastuti, 2017), menyatakan : Komitmen merujuk pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut.

Menurut (Robbins, 2015), komitmen kerja pegawai adalah “Suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut”. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah merupakan suatu proses pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam buku Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik karya (Oscar Radyan Danar, 2022), kinerja dijelaskan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang diberikan. Buku ini membahas konsep dasar manajemen kinerja, termasuk perencanaan, pengukuran, dan evaluasi kinerja, serta strategi membangun budaya kinerja pada sebuah perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas kinerja merupakan Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi 2016:137).

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dikerjakannya sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

## **Metode Penelitian**

### **Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- 2) Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
  - a. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Budaya Organisasi, Komitmen dan Kinerja karyawan yang menjadi faktor penelitian.

- b. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis.

### Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

- a. Variabel Bebas : Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*).
- b. Variabel Terikat : Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variabel*).

## Hasil

### Uji F (ANOVA)

Uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Budaya Organisasi dan Komitmen) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan uji f sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1288,200	2	644,100	69,212	,000 <sup>b</sup>
	Residual	251,267	27	9,306		
	Total	1539,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Hasil SPSS 26 (2025)

### Hipotesis Uji F:

Ho (nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Ha (alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

### Kriteria Pengambilan Keputusan:

Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima → artinya berpengaruh signifikan.

Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka Ho diterima dan H1 ditolak → artinya tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) yang ditampilkan dalam output SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 69,212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Artinya, kedua variabel independen yang diteliti memiliki kontribusi bersama dalam menjelaskan variabilitas dari variabel kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang dibangun dalam penelitian ini adalah model yang layak dan signifikan, karena kedua variabel independen (Budaya Organisasi dan Komitmen) terbukti berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

## Pembahasan

### Analisis Determinasi



Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,915 <sup>a</sup>	,837	,825	3,051

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

Berdasarkan Tabel 2. hasil output nilai R square dari model kolerasi berganda yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,837 yang memiliki tingkat hubungan dalam katagori kuat, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (Budaya Organisasi dan Komitmen) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,837 atau 83,7% sisanya 16,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini memiliki variabel independen lebih dari satu, maka metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.  
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,597	3,730		-1,232	,228
	Budaya Organisasi	,576	,172	,456	3,352	,002
	Komitmen	,553	,150	,503	3,693	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data Hasil SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,597 + 0,576 X_1 + 0,553 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Komitmen

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar -4,597 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari variabel Budaya Organisasi dan Komitmen (nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -4,597. Walaupun secara logika nilai negatif ini tidak relevan secara praktis, namun secara statistik nilai ini digunakan sebagai titik awal model.
- 2) Koefisien regresi variabel Budaya organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,576 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,576 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

3) Koefisien regresi variabel Komitmen (X2) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam sistem rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,553 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.

Selanjutnya, hasil uji signifikansi (nilai Sig.) menunjukkan bahwa Nilai Sig. untuk variabel budaya organisasi adalah  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Sig. untuk variabel Komitmen adalah  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan maupun parsial, variabel Kompetensi dan Sistem Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga.

#### Analisis Signifikansi (Uji t)

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Samudra Perkasa Abadi Sibolga.

Tabel 4.  
 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-4,597	3,730		-1,232	,228
	Budaya Organisasi	,576	,172	,456	3,352	,002
	Komitmen	,553	,150	,503	3,693	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data Hasil SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diperoleh bahwa:

- 1) Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,352 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.
- 2) Variabel Sistem Komitmen (X2) memiliki nilai thitung sebesar 3,693 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Komitmen yang baik dan terstruktur akan berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja karyawan.
- 3) Dengan demikian, dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa baik Budaya Organisasi maupun Sistem Komitmen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa masing-masing variabel independen berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:



1. Hasil pengujian instrumen (uji validitas) yang dilakukan menunjukkan nilai thitung > ttabel (0,361 dengan sign 0,05), yang berarti semua butir pernyataan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Budaya Organisasi, Komitmen dan Kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan Cronbach Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,7. Reliabilitas baik sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang handal.
3. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorof Smirnov diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
4. Berdasarkan analisis koefisien kolerasi berganda nilai thitung yang diperoleh sebesar 69,212, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan simultan antara Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Samudra Perkasa Abadi Sibolga.
5. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang diperoleh sebesar  $0,837 = 83,7\%$  hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja karyawan sebesar 83,7% PT.Samudra Perkasa Abadi Sibolga. sedangkan sisanya sebesar 16,3% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
6. Berdasarkan hasil analisis signifikansi (uji t) koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,576 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,576 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis t secara parsial variabel Komitmen (X2) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,553 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap.
8. Berdasarkan hasil uji f secara simultan pada variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Referensi

- Aditya, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dengan efektivitas kerja sebagai variabel intervening. *Management Development and Applied Research Journal*, 106–111.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018a). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oscar Radyan Danar. (2022). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, H., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Administrasi publik: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.