

ASLI

KIRI
KIRI
3/5 p

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

Abdullah Ammar Arafat

01011281924027

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Abdullah Ammar Arafat

NIM : 01011281924027

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal : 15 Maret 2023

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

ASII

3/23

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Abdullah Ammar Arafat
NIM : 01011281924027
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 April 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 12 April 2023

Penguji,

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdullah Ammar Arafat

NIM : 01011281924027

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG**

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom

Penguji : Dr. M. Ihsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 12 April 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 12 April 2023



Abdullah Ammar Arafat
NIM. 01011281924027

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Berpikir positif dan melapangkan hati akan memudahkan proses hidup.”

“Dan dia telah memberikan kepadamu segala apa yang kamu mohonkan kepada-Nya. Dan jika kamu menghitung nikmat Allah, niscaya kamu tidak akan mampu menghitungnya. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan mengingkari (nikmat Allah).”

(Q.S Ibrahim: 34)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ **Orang tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Abdullah Ammar Arafat
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 19 Desember 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Kemangi Selada No. 142 RT 032 RW 006
Alamat E-mail : ammararafat2001@gmail.com



Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-Kanak : TK IBA Palembang
- Sekolah Dasar : SDN IBA Palembang
- Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 10 Palembang
- Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 6 Palembang

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pegawai Universitas PGRI Palembang. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 12 April 2023



Abdullah Ammar Arafat

NIM. 01011381823118


UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Tuhan yang maha esa Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas Husni Thamrin, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan dosen pembimbing akademik.
7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
9. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
10. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
11. Bapak Dr. Bukman Lian, M.M., M.Si., CIQaR, (Rektor Universitas PGRI Palembang) yang telah memberikan izin saya untuk melakukan penelitian.
12. Bapak Wandiyono, S.IP., M.Pd (Kabag Kepegawaian Universitas PGRI Palembang) yang telah membantu saya selama proses penyebaran kuesioner.
13. Bapak/Ibu seluruh pegawai di Universitas PGRI Palembang yang telah membantu saya dalam mengumpulkan informasi dan data.
14. Teman-teman Manajemen Angkatan 2019 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan informasi, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Palembang, 12 April 2023


Abdullah Ammar Arafat
NIM. 01011381823118

ASLI

7/5

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi yang ada di Universitas PGRI Palembang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* berjumlah 79 orang sebagai responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1963120311989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI

3/23/20

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

This study aims to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on the performance of Palembang PGRI University employees. The population in this study were all administrative employees at PGRI Palembang University. Sampling using the Probability Sampling technique amounted to 79 people as respondents. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was concluded that organizational culture and organizational commitment had a positive and significant effect on the performance of PGRI Palembang University employees.

Keywords : Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance

Advisor



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1963120311989122001

Head of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Abdullah Ammar Arafat

NIM : 01011281924027

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang

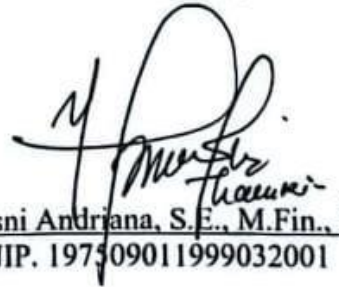
Telah kami periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 1963120311989122001

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197309011999032001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Teoritis Dan Manfaat Praktis	9
1.4.1. Manfaat Teoritis	9
1.4.2. Manfaat Praktis	10
BAB II.....	11
STUDI KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.2 Budaya Organisasi	12
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12

2.2.2	Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi.....	13
2.2.3	Karakteristik Budaya Organisasi.....	14
2.2.4	Dimensi Budaya Organisasi.....	15
2.3	Komitmen Organisasi.....	16
2.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	16
2.3.2	Ciri-ciri serta Prinsip dalam Komitmen Organisasi	17
2.3.3	Faktor yang Berpengaruh pada Komitmen Organisasi	18
2.3.4	Dimensi Komitmen Organisasi	18
2.4	Kinerja Pegawai	19
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.4.2	Faktor Memengaruhi Kinerja Pegawai.....	20
2.4.3	Upaya Peningkatan Kinerja	21
2.4.4	Dimensi Kinerja Pegawai	22
2.5	Hubungan Antar Variabel.....	23
2.5.1	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	23
2.5.2	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.....	24
2.5.3	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.....	24
2.6	Penelitian Terdahulu	25
2.7	Kerangka Konseptual	29
2.8	Perumusan Hipotesis	30
BAB III.....		33
METODE PENELITIAN		33
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	33
3.2	Rancangan Penelitian	33
3.3	Jenis Dan Sumber Data	33
3.3.1	Jenis Data	33
3.3.2	Sumber Data.....	34
3.4	Metode Pengumpulan Data	34
3.5	Skala Pengukuran.....	36

3.6	Populasi Dan Sampel	36
3.6.1	Populasi.....	36
3.6.2	Sampel	37
3.7	Uji Instrumen	38
3.7.1	Uji Validitas	38
3.7.2	Uji Reliabilitas	39
3.8	Uji Asumsi Klasik	39
3.8.1	Uji Normalitas	39
3.8.2	Uji Multikolinieritas	40
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	40
3.9	Metode Suksesif Interval.....	41
3.10	Uji Statistik	41
3.10.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.10.2	Uji Koefisien Korelasi	42
3.10.3	Uji Koefisien Determinasi	43
3.11	Uji Hipotesis	43
3.11.1.	Uji parsial (Uji t).....	43
3.11.2.	Uji Secara Simultan (Uji F).....	44
3.12	Definisi Operasional Variabel	44
BAB IV		49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1	Struktur Organisasi.....	51
4.2	Hasil Penelitian	52
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	52
4.2.1.1	Unit Kerja.....	52
4.2.1.2	Umur	53
4.2.1.3	Jenis Kelamin	53
4.2.1.4	Masa Kerja	54
4.2.1.5	Status.....	55

4.2.1.6 Pendidikan.....	55
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	56
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	56
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	59
4.2.3 Analisis Variabel Penelitian.....	60
4.2.3.1 Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1).....	60
4.2.3.2 Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)	65
4.2.3.3 Analisis Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	70
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas	74
4.2.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	75
4.2.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
4.2.5 Hasil Uji Statistik	77
4.2.5.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.2.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	79
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis	80
4.2.6.1 Hasil Uji t	80
4.2.6.1 Hasil Uji F	82
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
BAB V.....	87
KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Tenaga Administrasi Biro Perencanaan Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas PGRI Palembang	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Universitas PGRI Palembang Bulan September 2022	7
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skala pengukuran	36
Tabel 3.2 Rekapitulasi Pegawai Administrasi PGRI Palembang Per- Oktober 2022	37
Tabel 3.3 Distribusi Sampel	38
Tabel 3.4 Penilaian Angka Koefisien Korelasi	42
Tabel 3.5 Variabel dan Definisi Operasional	45
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Unit Kerja	52
Tabel 4.2 Umur Responden.....	53
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	54
Tabel 4.5 Status Responden	55
Tabel 4.6 Pendidikan Responden	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	59

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1).....	60
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	65
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	79
Tabel 4. 19 Hasil Uji t.....	81
Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Universitas PGRI Palembang	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 2. Hasil deskripsi responden.....	101
Lampiran 3. Output hasil uji validitas dan reliabilitas	104
Lampiran 4. Hasil uji asumsi klasik.....	116
Lampiran 5. Hasil analisis regresi linear berganda.....	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan dalam dunia usaha dan perkembangan teknologi yang cepat berkembang memengaruhi manusia, gaya hidup dan lingkungannya. Oleh karena itu sangat perlu dilakukan pengelolaan pegawai untuk membentuk terjalinnya kerja sama pegawai dan atasan. Dengan melakukan pekerjaannya, para pekerja menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Menurut Tirtayasa & Andayani, (2019) kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Nabawi, 2021). Menurut Kasmir, (2019) kinerja juga dapat dipengaruhi dari berbagai faktor antara lain budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Dari pengertian di atas telah dijelaskan bahwa kinerja berhubungan dengan individu yaitu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan atau lembaga. SDM merupakan keseluruhan potensi yang berasal dari manusia yang bisa dikembangkan dan diberikan untuk masyarakat dalam menghasilkan barang dan jasa (Sedarmayanti, 2018). SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam semua kegiatan organisasi, karena SDM menjadi perencana, pemeran dan faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Kasmir, 2019). Budaya organisasi mengandung makna yaitu aturan norma yang mengandung nilai dan dibuat lalu dilaksanakan oleh organisasi untuk memengaruhi sifat dan perilaku para pegawainya guna membantu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan (Asi et al., 2021). Budaya organisasi merupakan seperangkat budaya seperti budaya klan, budaya pasar, budaya hierarki, dan budaya adhocracy yang berisi pola perilaku, kepercayaan, nilai, dan gaya kerja yang membentuk identitas suatu perusahaan atau lembaga, membedakannya dengan orang lain, dan meningkatkan kinerja (K Elnagar et al., 2022). Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan perusahaan, sedangkan budaya organisasi bersifat negatif menghambat ataupun tidak sejalan apa yang menjadi harapan perusahaan (Sutrisno, 2018). Budaya organisasi memiliki peran untuk mempengaruhi perilaku pegawai, hal ini tercermin dari kemampuan berinovasi serta berkreasi, kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, hubungan yang baik dan lainnya (Sinambela & Sarton, 2019).

Selain budaya organisasi, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu komitmen organisasi (Kasmir, 2019). Komitmen organisasi menjelaskan sejauh mana seorang karyawan mengetahui atau mengenali organisasi, tujuan mereka bekerja, dan harapan mereka untuk tetap bergabung menjadi bagian dari keanggotaan (Robbins & Judge, 2019). Karyawan yang mempunyai rasa keterikatan yang tinggi akan memiliki keinginan besar dan kuat untuk terus bertahan, mereka juga mempertahankan rasa memilikinya dan tetap bergabung pada lembaga

atau perusahaan dengan berusaha bekerja keras untuk bersama-sama mencapai sasaran yang diharapkan lembaga (Meutia et al., 2019). Ketika komitmen organisasi pada pegawai besar, maka akan membuat mereka bekerja lebih maksimal, penuh semangat, dan akan menghasilkan kinerja sesuai harapan organisasi (Edison, 2022).

Dengan menciptakan budaya organisasi dan komitmen yang baik pada pegawai akan menguntungkan lembaga atau dalam hal ini perguruan tinggi. Perguruan tinggi menjadi tempat tertinggi pendidikan bagi para generasi masa depan. Setiap perguruan tinggi berusaha mengupayakan mendapatkan SDM yang memiliki kualitas optimal. Untuk mencapai hal tersebut lembaga pendidikan tinggi diserahkan kewajiban dalam mempersiapkan generasi yang bisa menghadapi tantangan dengan kemampuan yang dimilikinya (Usman, 2019). Dalam pengelolaan perguruan tinggi dibutuhkan tenaga kerja memiliki jiwa pengabdian besar yang sama-sama mempunyai keinginan agar tempatnya bekerja bisa terus tumbuh menjadi lebih baik. Untuk itu dibutuhkan faktor pendukung, salah satunya pegawai berkualitas dan produktif agar menghasilkan kinerja yang baik juga menguntungkan bagi perguruan tinggi tersebut. Dengan adanya hubungan yang harmonis antara antara pegawai dan Universitas maka akan menciptakan kenyamanan yang akan mengoptimalkan kinerja bagi pegawai dan peningkatan produktivitas bagi organisasi atau lembaga (Hamsal, 2021).

Universitas PGRI Palembang menjadi bagian dari perguruan tinggi yang keberadaanya turun memajukan Pendidikan di kota Palembang, ikut serta menjadi penghasil lulusan sarjana terbaik. Universitas PGRI Palembang berada di bawah naungan organisasi PGRI yang berdiri sejak tahun 1984. Universitas PGRI

Palembang memiliki 5 fakultas strata 1 dan program pasca sarjana yang semuanya membutuhkan komitmen dan tanggung jawab yang besar pada lembaga dan mahasiswa untuk menjadikan mereka lulusan yang memiliki kemampuan dan nilai jual yang baik. Agar pencapaian sesuai harapan dibutuhkan para pendidik atau dosen berpengalaman yang dibuktikan dengan banyaknya dosen sudah tersertifikasi pendidik. Selain dosen, yang tak kalah penting adalah pegawai administrasi yang mempunyai kemampuan dalam pengelolaan perguruan tinggi tersebut. Universitas yang memiliki dosen yang berkualitas namun tidak ditunjang dengan pengelolaan administrasi dan pelayanan optimal, maka laju perkembangan Universitas tersebut akan terhambat. Adapun penilaian kinerja tenaga administrasi Biro Perencanaan Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas PGRI Palembang dilihat dari capaian dan target perusahaan yang secara rinci dapat dilihat berdasarkan Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Tenaga Administrasi Biro Perencanaan Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas PGRI Palembang

No	Keterangan	2020		2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1.	Program Kerja						
a.	Pelaksanaan administrasi penerimaan mahasiswa baru	100%	80%	100%	85%	90%	90%
b.	Melaksanakan layanan administrasi pindah kuliah, cuti kuliah, pengunduran diri mahasiswa, dan surat-surat keterangan lain.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
c.	Melaksanakan layanan administrasi KRS dan KPRS melalui SISFO.	100%	100%	100%	100%	100%	100%

No	Keterangan	2020		2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
d.	Melakukan evaluasi herregistrasi KRS/KPRS tiap semester.	100%	76%	100%	80%	100%	85%
e.	Mengelola pelayanan administrasi perkuliahan melalui SISFO.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
f.	Menyiapkan <i>data base</i> lulusan	100%	79%	100%	80%	100%	90%
g.	Mengelola pelayanan yudisium dan wisuda.	100%	77%	100%	84%	100%	88%
h.	Mengelola dan menerbitkan KTM dan ijazah.	100%	100%	100%	100%	100%	100%
i.	Menyimpan dokumen mahasiswa (salinan ijazah SMA, akta kelahiran, dan lain) dan data lulusan (transkrip, ijazah data alumni), dan dokumen lainnya.	100%	90%	100%	95%	100%	97%
j.	Memonitoring evaluasi status akademik mahasiswa dan program evaluasi masa studi.	100%	85%	100%	88%	100%	90%
2. Key Performance Indicators							
a.	Tanggungjawab dalam waktu dan kehadiran bekerja	100%	80%	100%	85%	100%	90%
b.	Kesesuaian/kevalidan dalam penyelesaian pekerjaan.	100%	78%	100%	80%	100%	85%
c.	Melaksanakan aturan-aturan yang berlaku.	100%	80%	100%	82%	100%	85%
d.	Kedisiplinan dalam bekerja	100%	80%	100%	82%	100%	85%
e.	Tanggungjawab terhadap pekerjaan	100%	80%	100%	82%	100%	85%
f.	Memberikan pelayanan, sikap dan perilaku yang baik terhadap sesama rekan kerja, dosen, dan mahasiswa.	100%	78%	100%	80%	100%	85%
g.	Mau bekerjasama/kooperatif terhadap sesama rekan kerja, dosen, dan mahasiswa.	100%	78%	100%	80%	100%	84%
h.	Bekerja dengan sungguh-sungguh/taat kepada atasan	100%	76%	100%	80%	100%	83%
i.	Peningkatan kompetensi pegawai	100%	76%	100%	80%	100%	83%
j.	Prakarsa kerja	100%	77%	100%	82%	100%	84%
k.	Level Pendidikan	100%	80%	100%	85%	100%	90%

Sumber: Biro Perencanaan Administrasi Akademik UPGRI Palembang

Berdasarkan data diatas diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai administrasi Universitas PGRI Palembang belum maksimal. Dimana dari penilaian *key performance indicators* berkisar antara 83%-90% yang berarti penilaiannya predikat baik, dan atau belum mencapai nilai predikat sangat baik. Untuk mencapai predikat sangat baik diperlukan capaian yang menyentuh lebih dari 90%.

Untuk itu Universitas PGRI Palembang terus berusaha meningkatkan kemampuan para pegawainya dalam pengelolaan dan pengaturan pelayanan administrasi bagi mahasiswa secara terpadu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa kepala bagian yang ada di Universitas PGRI Palembang, didapat beberapa informasi yang sama bahwa adanya permasalahan terkait komitmen pegawai pada lembaga. Beberapa pegawai masih setengah hati dalam bekerja, ada juga yang memiliki pekerjaan sampingan yang mereka jadikan sebagai prioritas dari pada bekerja di Universitas (Wandiyo, Nur, Panca, Oktariansyah, *personal interview*, 3 Januari 2023). Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 untuk penilaian *key performance indicators* pada poin “a,b,c,d,e, dan h” dimana pada poin tersebut berkaitan dengan fenomena komitmen organisasi dari hasil wawancara penulis. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya komitmen yang tinggi pada lembaga dan akan melemahkan kinerja yang merugikan lembaga.

Universitas PGRI Palembang terus berkembang. Secara umum semua kegiatan sudah berjalan semestinya, namun dalam pengelolaan pegawai masih terus ditingkatkan. Masih dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa kepala bagian diatas dan observasi yang dilakukan, permasalahan yang berkaitan dengan

budaya organisasi yang buruk masih terlihat di sebagian pegawai Universitas PGRI Palembang, diantaranya peraturan dan ketentuan pekerjaan yang sudah disepakati seringkali dilanggar, tidak adanya empati sesama pegawai, pegawai bersifat pasif dalam bekerja hanya menunggu perintah atasan tanpa mau berusaha berinovasi mengerjakan hal yang baru (Wandiyo, Nur, Panca, Oktariansyah, *personal interview*, 3 Januari 2023). Hal-hal tersebut bisa memengaruhi kinerja dari seorang pegawai ke pegawai lainnya.

Berdasarkan data dokumentasi yang diperoleh dari kepala bagian kepegawaian Universitas PGRI Palembang, diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Universitas PGRI Palembang Bulan September 2022

No	Unit	Jumlah Pegawai	Total hari kerja	Keterangan/hari				
				TL (%)	TB (%)	I (%)	S (%)	H %
1	Rektorat	201	26	2,9	1,1	2,2	1,1	95,6
2	FKIP	76	26	2,5	1,3	3,4	0,3	95
3	F.Ekonomi dan Bisnis	19	26	4,5	0,6	6,7	2,0	90,7
4	F. Teknik	21	26	4,6	3,1	2,7	2,0	92,2
5	F. Sains dan Teknologi	13	26	4,1	0,9	1,2	1,5	96,4
6	F. Perikanan dan Kelautan	13	26	4,1	2,4	3,3	3,8	90,5
7	Program Pascasarjana	17	26	3,8	0,9	0,9	2,5	95,7

Jumlah	360	3,1	1,2	2,7	1,2	94,9
--------	-----	-----	-----	-----	-----	------

Sumber : Kepegawaian Rektorat UPGRI Palembang

Keterangan :

- TL = Terlambat
- TB = Tanpa berita
- I = Izin
- S = Sakit
- H = Hadir

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi kinerja pegawai terkait dengan kehadiran bekerja di kantor pada bulan September 2022 antara lain, dari 360 pegawai, setiap harinya rata-rata ada 18 pegawai yang tidak hadir. Dengan rata-rata 4 pegawai yang tanpa berita, 10 pegawai yang izin, dan 4 pegawai lainnya sakit. Kemudian rata-rata ada 11 pegawai yang terlambat setiap harinya. Dengan demikian berdasarkan dari informasi data-data tersebut, adanya indikasi bahwa budaya yang buruk telah terbentuk disebagian pegawai seperti melanggar peraturan pekerjaan.

Adanya permasalahan tersebut membuat saya tertarik untuk lebih mencari tahu lagi tentang budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan penelitian-penelitian yang sudah pernah diteliti yang berhubungan dengan permasalahan tersebut, diantaranya penelitian yang telah dilakukan oleh Setyorini & Santi, (2021) di PT Garuda Indonesia Tbk yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu penelitian oleh Hamsal, (2021) di Universitas Islam Riau menyampaikan bahwa

budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian oleh Hendri & Kirana, (2021) di roy sentoso collection berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas, penelitian-penelitian yang pernah dilakukan beberapa orang sebelumnya terdapat perbedaan hasil. Hal ini membuat penulis ingin mendalami lagi penelitian tersebut dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Palembang.

1.4 Manfaat Teoritis Dan Manfaat Praktis

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini, dilakukan dengan harapan bisa memberi kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan wawasan, terutama berkaitan

tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi.

1.4.2. Manfaat Praktis

1) Untuk Peneliti

Adanya penelitian yang dilakukan dengan harapan bisa memberi informasi yang berguna, selanjutnya dapat dikaji atau diteliti kembali terkait budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

2) Untuk Perusahaan

Adanya penelitian ini diharap bisa memberi kontribusi bagi pihak perusahaan yang berkaitan deskripsi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan diharapkan mendapat informasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). Effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Organizational Commitment on Work Motivation and Performance of Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kewirausahaan Dan Bisnis*, 59(1), 59–70. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/index>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Bagis, F., Kusumo, U., & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction As a Mediation Variables on the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA) Peer*, 5(3), 424–434.
- Barney, J. B. (1995). Looking inside for competitive advantage. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), 49–61. <https://doi.org/10.5465/ame.1995.9512032192>
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering*, 174–187.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3, 139–151.
- Edison, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Hendri, M., & Kirana, K. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Iskandar, G., & Anggreini, A. irma. (2018). The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Journal of Research in Management*, 1(3), 27–31. <https://doi.org/10.32424/jorim.v1i3.34>
- Jufrizen, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*,

- 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- K Elnagar, A., Abdelkawi, A., Elshaer, I., & Salama, S. (2022). The Effect of Organizational Culture on Financial Performance: Based on Cameron and Quinn Model (CVF). *Management & Economics Research Journal*, 4(1), 38–53. <https://doi.org/10.48100/merj.2022.181>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo.
- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4315>
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Nahar, B., Indratjahyo, H., & Guswandi. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment to employee international journal of business and social science research. *The Institute of Academic Research and Publication*, 1(1), 7–16. <https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.20>
- Nurzaman, E. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(4), 3872–3883. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1453>
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum* (1st ed.). ANDI.
- Robbins, S. (2006). *Organizational Behavior*. Jakarta, Indonesia: PT Indeks kelompok Gramedia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Satriatama, A. B. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Karya Bersama Abadi TRANS SEMARANG)*.

- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Anna (ed.)). PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Buku 1)* (J. Wiley (ed.); 6th ed.). Salemba Empat.
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31, 427–437.
- Sinambela, L. P., & Sarton, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28–41.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (1st ed.). Prenadamedia Grup.
- Tirtayasa, & Andayani. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Usman, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1–18. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>
- Wahab, W. (2021). Pengaruh budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 1(2), 127–139.
- Wahjono, S., Marina, A., Rahim, A., Rasulong, I., & Yani, T. (2020). *Perilaku Organisasi* (Monalisa (ed.)). PT Raja Grafindo Persada.
- Watul, A. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 141–153. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi keli). PT Raja Grafindo Persada.
- Yeni, A., Prihatin, L., & Erna, P. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(March), 3. https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.3_March2020/IJRR0037.pdf
- Yusuf, F., & Maliki, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis Dan Aplikatif*. Rajawali Pers.

Zacharias, T. (2021). Influence Of Organizational Culture, Motivation And Satisfaction Through Commitment To Employee Performance. *Jurnal BADATI Ilmu Sosial & Humaniora*, 5(2), 126–136.