

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi Pada Bank NTB Syariah Cabang Mataram)**  
**Kurrata A'yuni, Djoko Suprayetno, Syarifudin,**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
E-mail: [ayunikurrata661@gmail.com](mailto:ayunikurrata661@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) serta variabel dependennya yaitu Kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 126 orang. Populasi yang di amatin tergolong besar karena jumlah karyawan di Bank NTB Syariah Cabang Mataram lebih dari 100 orang, maka akan di ambil sejumlah 55 responden. Jumlah sampel yang digunakan di hitung dengan rumus Slovi dalam Umar. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling. Random sampling didalam kelas populasi mempunyai peluang digunakan sebagai sampel. Tehnik pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan yaitu analisis uji regresi Inier berganda. Teknik hasil analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif bagi kinerja karyawan.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja**

**ABSTRAK**

*This..study..aims..to..determine..the..effect..of..organizational..culture..and organizational..commitment..on performance. This study consists of 2 independent variables, namely Organizational Culture (X1) and Organizational Commitment (X2) and the dependent variable, namely Performance (Y). The population in this study consisted of 126 people. The population observed is relatively large because the number of employees at Bank NTB Syariah Mataram Branch is more than 100 people, so 55 respondents will be taken. The number of samples used is calculated by the Slovi formula in Umar. The sampling technique in this study used the Proportional Random Sampling technique. In random sampling, each class in the population has the opportunity to be sampled. Data collection techniques using a questionnaire. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results of the data analysis technique used the SPSS version 25 program. The results of the analysis showed that Organizational Culture and Organizational Commitment had a significant and positive effect on employee performance.*

**Keywords : Organizational culture, Organizational Comitmen, Performance.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Demi sebuah keberhasilan, perusahaan perbankkan khususnya wajib mempunyai karyawan handal selaku sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Perusahaan berkewajiban dalam memberi layanan sebaik mungkin kepada konsumen, dengan demikian mereka merasa dilayani dengan baik dan senang, sebab konsumen yang tidak puas bisa mengajukan keluhan yang membuat reputasi perusahaan rusak. Hal inipun membuktikan bahwasanya SDM mempunyai dampak yang signifikan bagi kemampuan perusahaan dalam menggapai tujuan yang diharapkan.

Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan tempatnya bekerja, pekerja merupakan aset yang harus diberdayakan baik oleh karyawan maupun oleh dunia usaha. Sehingga pekerja benar-benar menjadi bagian dari perusahaan, sehingga organisasi dapat tumbuh kuat dengan dukungan mereka (Mas'ud, 2004).

Namun, pemberdayaan ini tidak sederhana karena banyaknya variabel eksternal. Selain unsur kinerja personel yang berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan tersebut kemudian akan menggunakan semua bakatnya untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka, yang menghasilkan peningkatan kinerja secara otomatis.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan dua elemen yang mendorong kinerja. Mengacu pada (Kasmir, 2016), budaya organisasi terdiri dari perilaku atau standar yang berlaku dan dimiliki sebuah organisasi ataupun bisnis. Semua anggota perusahaan maupun organisasi diharuskan untuk mematuhi peraturan ini, yang mengatur praktik yang dapat diterima dan diakui secara luas. Kesesuaian anggota organisasi dengan kebiasaan atau norma tertentu bisa berdampak pada kinerja individu ataupun organisasi. Sehingga apabila seseorang melanggar konvensi atau standar, kinerja seseorang bisa terganggu. Dengan demikian, budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasional. Menurut (Kasmir, 2016) Komitmen organisasional ialah kepatuhan dalam menjalankan kebijakan ataupun peraturan

perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap komitmen yang sudah ditetapkannya, atau dalam artian lain komitmen adalah kepatuhan pegawai dalam melaksanakan perjanjian, sehingga menyebabkan dirinya berusaha untuk berprestasi dan merasa tidak enak apabila tidak bisa menepati janji ataupun kesepakatan yang sudah ditetapkan. Hal itu kemudian bisa mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu, dedikasi organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu.

Pengaruh budaya organisasi bagi kinerja didukung melalui sejumlah kajian studi yang memperlihatkan adanya pengaruh positif antar keduanya. Kajian studi yang dilaksanakan (Wardani M. dkk., 2016) membuktikan terdapatnya pengaruh positif budaya organisasi organisasi bagi kinerja karyawan. Kemudian studi (Rosvita.dkk., 2017) pada PT. Bintang Bumi daerah kudu mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi memberi pengaruh dengan positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. Kemudian studi (Sagita, dkk., 2018) membuktikan adanya hubungan positif signifikanbudayaorganisasi terhadap kinerja

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja adalah konsekuensi dari melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Sedangkan mengacu pada (Wibowo, 2007)

### Budaya Organisasi

Mengacu pada (Fahmi, 2013) Budaya Organisasi merupakan praktik lama yang dimanfaatkan dan diimplementasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari selaku suatu pilar dalam peningkatan kualitas kerja pekerja dan kinerja manajemen perusahaan.

Kemudian (Robbins, 2003) menguraikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang membedakan perusahaan dari yang lain.

Budaya adalah pola gagasan dan nilai-nilai organisasi yang dimengerti, ditanamkan, dan dipraktikkan bagi organisasi dengan demikian pola tersebut menjadi makna tersendiri dan dijadikan sebagai landasan standar perilaku didalam perusahaan. Terdapat

pula indikator budaya berdasarkan penjelasan (Sutrisno, 2017)

- Inovasi dan keberanian didalam pengambilan resiko (*innovation and risk talking*)
- Berorientasikan terhadap hasil (*outcome orientation*)
- Berorientasikan pada tim (*team orientation*)
- Agresifitas (*aggressiveness*)

**Komitmen Organisasional**

Berlandaskan penjelasan (Robbins dan Judge, 2008), Komitmen organisasi ialah kondisi dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuan dan rencana dalam mempertahankan keanggotaan pada organisasi itu. Mengacu pada (Luthan, 2006), komitmen organisasi digambarkan sebagai harapan untuk tetap menjadi anggota organisasi, harapan bekerja keras menyesuaikan pada niat organisasi, keyakinan tertentu, dan menerima *value* dan tujuan organisasi. Menurut pemikiran para ahli tersebut diatas, komitmen organisasi adalah keyakinan dan keinginan orang-orang untuk mengadopsi cita-cita dan tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan untuk menjelaskan Komitmen Organisasional mengarah pada Mayer, Allen dan Smith (dalam Sopiah, 2008) adalah :

- Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)  
 Komitmen afektif ialah hubungan emosional, identitas, dan keterkaitan karyawan terhadap perusahaan.
- komitmen Normative (*Normative Commitment*)  
 Komitmen normatif adalah dedikasi karyawan terhadap organisasinya sebagai akibat dari tanggung jawab moral atau etisnya untuk tetap bersama perusahaan. Dengan kata lain, keyakinan karyawan pada kewajiban mereka terhadap perusahaan.
- Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)  
 Komitmen berkelanjutan ialah komitmen pegawai berdasarkan apa yang seharusnya ia korbankan ketika meninggalkan bisnis ataupun kerugian apa yang bisa dialami pekerja apabila tidak melanjutkan pekerjaan.

Komitmen berkelanjutan ialah komitmen pegawai berdasarkan apa yang seharusnya ia korbankan ketika meninggalkan bisnis ataupun kerugian apa yang bisa dialami pekerja apabila tidak melanjutkan pekerjaan.

**Perumusan Hipotesis**

Robbins (2003) mengidentifikasi budaya perusahaan sebagai variabel. Anggota organisasi membangun kesan subjektif keseluruhan organisasi berdasarkan variabel seperti toleransi risiko, tekanan tim, dukungan untuk individu, dll. Kesan yang dihasilkan benar-benar budaya atau kepribadian perusahaan yang bersangkutan. Kinerja anggota organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang dukungan atau penolakan. Semakin kuat budaya organisasi yang terdapat di sebuah organisasi dengan demikian makin tinggi pula kinerja dan sebaliknya.

Pendapat tentang komitmen organisasional tidaklah bermakna jika tidak dihubungkan dengan kinerja karyawan. Searah dengan hal itu (Beer dalam Sinambela & Sinambela, 2019) berpendapat bahwasanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bisa memberikan kinerja berkelanjutan. Apabila komitmen karyawan tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan bersemangat dan loyal sehingga pasti akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

**H1** : Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank NTB Syariah Cabang Mataram.

**H2** : Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah Cabang Mataram

**Kerangka Konseptual**

**METODE PENELITIAN**

Mengacu pada (Sugiono, 2013), metode penelitian asosiatif ialah teknik kajian studi yang digunakan dalam menyelidiki hubungan dua variabel maupun melebihi dua variable. Jenis penelitian yang dilaksanakan pada studi ini yakni penelitian asosiatif kausal. Dalam hal ini dilakukan penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram. Penelitian ini bertujuan sebab akibat (kausal) dalam menilai pengaruh sebuah variabel bagi variabel lainnya.

Objek penelitian ini dilakukan pada Bank NTB Syariah Cabang Mataram. Populasi pada kajian studi ini terdiri dari semua karyawan Bank NTB Syariah yaitu sebanyak 126 orang. Sampel dalam kajian studi ini yakni sebanyak 55 orang.

Penelitian ini meliputi kuesioner, wawancara, dan observasi untuk memperoleh informasi. Kajian studi ini mempergunakan data primer dan sekunder selaku sumber informasinya.

**Definisi Operasional Penelitian**

Indikator kinerja adalah elemen yang berfungsi sebagai metrik untuk mengevaluasi kinerja. Mengacu pada Mathis dan Jackson (2002), faktor-faktor yang menjadi ukuran kinerja mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Adapun Indikator Budaya Organisasi pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram yaitu :

visi	Nilai-nilai value	Perilaku utama
Memberi layanan unggul dan solusi perbankan syariah yang inovatif menyesuaikan pada dengan kebutuhan nasabah.	Menjalankan Amanah dan Etika Syariah.	Jujur dan Ikhlas Santun dan Ramah Kompeten dan Bertanggung jawab
Mengembangkan SDM yang kompeten dan sukses dengan menerapkan sistem berbasis kinerja yang konsisten.	Memiliki Integritas dan Etos Kerja	Disiplin dan Konsisten Tangguh dan Berdedikasi
Meningkatkan keluasan layanan bagi akses dan transaksi dengan menggunakan teknologi yang handal.	Melakukan Penyempurnaan Berkelanjutan	Kreatif dan Inovatif Selalu Belajar dan Mengembangkan Diri
Memaksimalkan pengembalian pemegang saham, memperluas peran kepedulian sosial, dan mendorong perluasan ekonomi daerah.	Melaksanakan Sinergi dalam Mencapai Tujuan	Empati dan Proaktif Produktif dan Dinamis Harmonis dan Menghargai Keragaman

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Data Penelitian**

**Tabel Jumlah Sampel Penelitian**

Devisi	Frekuensi
Manager Div. APK	1
Div. Sekretaris Perusahaan	1
Dana Jasa/Treasury	7
Devisi APK	5
Devisi KRM	10
JAL	4
Devisi KSM/ Daning Call	6
Devisi RMK	7
Devisi Pembiayaan	3
Analisis ATI	1
Devisi Umum	5
Devisi DNJ	3
Devisi JMJ	2
Total	55

Penelitian inipun mempergunakan metode (Rumus Slovin) dalam menetapkan sampel melalui menggunakan rumus  $n=126/(1+126(0.1)^2)=55,75$  dibulatkan menjadi 55 responden. Untuk distribusi sampel, digunakan metode *Proportional Random Sampling*

Dari Total 55 responden, 23 (41,9%) adalah laki-laki dan 32 (45,4%) adalah perempuan. Mayoritas responden berumur antara 21-30 berjumlah 23(41,9%) berumur 31-40 tahun berjumlah 25 (45,4%), berumur 41-50 tahun berjumlah 7 (12,7%).

Tingkat Pendidikan responden, berpendidikan Diploma, 3 (5,5%) berpendidikan S1 49 (89%) berpendidikan S2/S3 3(5,5%). Untk masa kerja 1-5tahun 22 (40%) 6-10 tahun 25 (45,5%) 11-15tahun 5(9,1%) dan masa kerja <16tahun sebanyak 3 (5,4%) .

## Statistik Deskriptif

**Tabel Statistik Deskriptif**

No	Variabel	Item Indikator Variabel	Rata-Rata	Kategori
•	Kinerja	Kuantitas	4,43	Sangat Baik
		Kualitas	4,51	Sangat Baik
		Ketetapan waktu	4,38	Sangat Baik
•	Budaya Organisasi	Jujur dan ikhlas	4,45	Sangat Kuat
		Santun dan ramah	4,27	Sangat Kuat
		Kompeten dan bertanggung jawab	4,47	Sangat Kuat
		Disiplin dan konsisten	4,31	Sangat Kuat
		Tangguh dan berdedikasi	4,11	Kuat
		Kreatif dan inovatif	4,12	Kuat
		Selalu belajar dan mengembangkan diri	4,27	Sangat Kuat
		Empati dan produktif	4,49	Sangat Kuat
		Produktif dan dinamis	4,04	Kuat
		Harmonis dan menghargai keragaman	4,38	Sangat Kuat
•	Komitmen Organisasional	Affective commitment	4,50	Sangat Tinggi
		Continuance commitment	4,45	Sangat Tinggi
		Normative commitment	4,31	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel diatas memperlihatkan bahwasanya kualitas budaya organisasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan sudah sangat baik.

**Tabel Uji Validitas**

Butir Pertanyaan	R Hitung (kinerja karyawan)	R Hitung (Budaya Organisasi)	R Hitung (komitmen organisasional)	R Tabel	Ket.
Pernyataan 1	0,625	0,536	0,752	0,265	Valid
Pernyataan 2	0,827	0,650	0,738	0,265	Valid
Pernyataan 3	0,547	0,406	0,707	0,265	Valid
Pernyataan 4	0,703	0,692	0,347	0,265	Valid
Pernyataan 5	0,326	0,529	0,814	0,265	Valid
Pernyataan 6	0,390	0,640	0,822	0,265	Valid
Pernyataan 7	-	0,662	0,765	0,265	Valid
Pernyataan 8	-	0,536	0,639	0,265	Valid
Pernyataan 9	-	0,670	0,44/3	0,265	Valid
Pernyataan 10	-	0,716	-	0,265	Valid
Pernyataan 11	-	0,418	-	0,265	Valid
Pernyataan 12	-	0,420	-	0,265	Valid
Pernyataan 13	-	0,529	-	0,265	valid
Pernyataan 14	-	0,584	-	0,265	valid
Pernyataan 15	-	0,399	-	0,265	valid
Pernyataan 16	-	0,398	-	0,265	valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, bahwa semua instrument indicator bersatatus valid, artinya instrument tersebut dapat digunakan untuk menguji setiap indicator variable dalam penelitian. Hal tersebut apat diperhatikan melalui jumlah T hitung lebih besar dari T table (untuk 55 responden, jumlah T tabelnya 0,265)

**Tabel 10. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Standar Cronbach's Alpha (a)	Kriteria
1	Kinerja karyawan (Y)	0,818	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,834	0,60	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	0,659	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* setiap variabel melebihi 0.60 sehingga seluruh pernyataan yang terdapat pada kuesioner pada kajian studi ini dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Kalsik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan mengetahui apakah data yang diperiksa terdistribusikan secara teratur ataupun tidak. Sampel dikenai uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dengan tingkat kepercayaan (a) sebanyak 5%. Adapun kriterianya pengujiannya yakni :

- Apabila signifikan >0,05 oleh karenanya data diasumsikan normal
- Apabila signifikansi <0,05 oleh karenanya data diasumsikan tidak normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13398161

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Mengacu pada tabel diatas dengan demikian mengetahui bahwasanya nilai normalitas Sig. (2-tailed) dalam variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja sebesar 0.061, maka penelitian tersebut normal.

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	,706	1.417
	Komitmen Organisasional(X <sub>2</sub> )	,706	1.417

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan bahwasanya tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF melebihi 10, sehingga bisa ditarik simpulannya yakni model regresi yang digunakan dalam kajian studi ini tidak berkorelasi antar variabel independen dengan variabel bebas dan model regresi memenuhi kelayakan untuk diujikan.

**Tabel Koefisien Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1.919	.453
Budaya Organisasi(X <sub>1</sub> )	.323	.125
Komitmen Organisasional (X <sub>2</sub> )	.234	.089

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,919 + 0,323X_1 + 0,234X_2 + e$$

**Tabel 4.16 Hasil Uji t**

Variabel	T hitung	Nilai signifikansi
Budaya organisasi (X <sub>1</sub> )	2.239	0,000
Komitmen organisasional (X <sub>2</sub> )	2.611	0,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

1. Budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y)

Hipotesis pertama, peneliti menguji variabel budaya organisasi apakah mempengaruhi kinerja.

H<sub>0</sub>: Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

H<sub>a</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tabel distribusi t di cari pada  $\alpha = 0.05 : 2 = 0.025$  melalui derajat kebebasan (df) = n – k – 1 atau 55 – 2 – 1 = 52 (n ialah banyaknya data k yakni total variabel independent), dengan demikian didapat nilai ttabel sebanyak 2,006, Didapatkan hasil t-hitung (2,577) > t-tabel (2,006) dan nilai signifikan sebanyak 0,013, dengan demikian keputusan yang ditetapkan yakni menerima H<sub>a</sub>. Dengan demikian budaya organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja.

2. Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua, peneliti akan menguji variabel Komitmen Organisasional apakah mempengaruhi kinerja :

H<sub>0</sub>:Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja

H<sub>a</sub>: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Diperoleh nilai t-hitung (2,611) > t-tabel (2,006) dan nilai signifikan sebanyak 0,012, dengan demikian keputusan yang ditetapkan yakni menerima H<sub>a</sub>. Dengan demikian komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja.

**Koefisien Determinasi**

R<sup>2</sup> mengukur kekuatan penjelas dari faktor independen (karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja) bagi variabel dependen (kepuasan kerja). Temuan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) ditampilkan dalam Output Model Summary berdasarkan analisis regresi linier berganda:

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.337	.337	.337	.192597201

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X2), BUDAYA (X1)

Tabel diatas menunjukkan nilai R-Square sebanyak 0,337 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebanyak 33,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh dengan bersamaan atau dengan bersamaan budaya organisasi dan komitmen organisasional bagi kinerja karyawan cukup besar, dengan nilai determinasi atau R-Square sebanyak 33,7 %, dan 66,3 % sebagai sisanya diuraikan melalui variabel lainnya di luar variabel penelitian.

**Pembahasan**

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Mengacu pada analisis data didapatkan bahwasanya Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan positif bagi Kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram. Hal inipun dijelaskan melalui perolehan statistik yang sudah dilaksanakan mempunyai t hitung senilai 2.577 > t tabel 2,006 dan nilai signifikan yang didapatkan ialah 0,013 < 0,05. Dengan demikian, Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan. “sehingga H1 yang menyatakan diduga Budaya Organisasi PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram berpengaruh signifikan positif” diterima.

Beberapa penelitian telah menunjukkan korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja, memperkuat signifikansinya. Menurut kajian studi yang dilaksanakan M. Wardani et al. (2016), budaya perusahaan memberi pengaruh positif

bagi kinerja karyawan. Demikian pula studi yang dilaksanakan di PT. Kawasan keramat Bintang Bumi (Rosvita et al., 2017) menunjukkan bahwasanya budaya perusahaan memberi dampak yang baik dan besar bagi kinerja karyawan. Kemudian studi yang dilaksanakan (Sagita dkk., 2018) menyatakan adanya hubungan positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

**Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja**

Mengacu pada analisis data didapatkan bahwasanya komitmen organisasional memberi pengaruh dengan signifikan positif bagi kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram. Hal ini diperlihatkan melalui perolehan statistik yang sudah dilaksanakan melalui perolehan t hitung sebanyak 2.611 > t tabel 2,006 dan nilai signifikan yang didapatkan yakni 0,012 < 0,05. Oleh karenanya, Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram berpengaruh signifikan positif bagi Kinerja karyawan. Dengan demikian H1 yang menyatakan “Diduga komitmen organisasional memberi pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan PT. Kimia Trading & Distribution cabang Mataram” diterima.

Beberapa penelitian juga memperkuat adanya pengaruh komitmen organisasional bagi kinerja. Kajian studi yang dilaksanakan (Nurandini, dkk., 2014) menjelaskan komitmen organisasional memberi pengaruh positif bagi kinerja pegawai Perumnas Jakarta. Begitu pula kajian studi dari (Sutanto, dkk., 2015) memberikan hasil adanya pengaruh signifikan komitmen organisasional bagi kinerja. Sementara kajian studi dari (Nadapdap, 2017) menjelaskan komitmen organisasi memberi pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Serta studi lain yang mendukung ialah kajian studi (Pane, 2017) yaitu adanya hubungan positif komitmen organisasional bagi kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Berlandaskan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram dapat ditarik kesimpulan :

- Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram.
- Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Mataram.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi I, 2013. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Gibson, J.L., Ivancovich, J.M dan Donnelly, J.H., 2009, Perilaku, dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Jakarta : PT. Glora Aksara Pratama.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta : Andi.
- Matis, Robert L dan Jhon Jackson. 2002, Manajemen Sumber daya Manusia, (Ahli Bahasa Jimmy Sadel), Jakarta : PT. Salembang Empat Patria.
- Mas'ud F, Survei Diagonis Organisasi, (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nurandini, Arina, Eisha Lataruva. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11 (2014) Juni 78 – 91. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol. 3 No.1. Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Methodist Indonesia.
- Riani, Asri Lakmi. 2011. Budaya Organisasi : Graha Ilmu.
- Robbins, S. dan Judge, T.A. 2008, Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour. Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Rosvita, Vivin, Endang Setyowati dan Zaenal Fanani. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus. Indonesia Jurnal. Vol. 2 No.1. STIKES Muhammadiyah Kudus.
- Sagita Alinvia Ayu, Heru Susilo dan Muhammad Cahyo W.S. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 57 No.1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Sinambela, Lijan Poltak, Sartono Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja (Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja). Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Umar, Husein. 2002. Metodologi Penelitian, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardani, Rodiathul Kusuma M, Djudi Mukzam, dan Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 31 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang. Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada