

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima

Muhammad Zahrur Ridlo¹, Mawar Hidayanti², Jaenab³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespodensi: zahrurridlo.stiebima22@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 03-08-2026
Disetujui 10-08-2028
Diterbitkan 12-08-2028

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Bima Regency Agriculture Office. This is a quantitative study employing an associative approach. The study population consists of all 173 employees at the Bima Regency Agriculture Office, comprising 73 Civil Servants (PNS), 45 Government Employees with Work Agreements (P3K), and 55 part-time staff. The sample consists of 40 employees holding PNS and P3K status, selected using purposive sampling. The results indicate that organizational culture has a significant influence on employee performance at the Bima Regency Agriculture Office; organizational commitment does not have a significant influence on employee performance at the Bima Regency Agriculture Office; and organizational culture and organizational commitment together have a significant influence on employee performance at the Bima Regency Agriculture Office.

Keywords: Organizational Culture; Organizational Commitment; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian adalah semua Pegawai yang berjumlah 173 orang yang terdiri dari kategori PNS 73 Orang, P3K 45 Orang dan Paruh waktu berjumlah 55 orang di Dinas pertanian Kabupaten Bima. Sampel pada penelitian ini adalah 40 orang pegawai yang berstatus PNS dan P3K dengan Teknik sampling yang digunakan yaitu Purposive sampling. Diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima; Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima dan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

Katakunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ridlo, M. Z., Hidayanti, M. ., & Jaenab, J. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 9610-9620. <https://doi.org/10.63822/d1ywj16>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Akibat interaksi dan karakteristik masing-masing serta banyaknya kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku dan etika kerja; kesemuanya mencirikan kondisi suatu organisasi. Setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup serta komitmen individu yang mencerminkan komitmen organisasi. Pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis dan akan berhasil mencapai tujuan dan memperoleh kualitas dan kuantitas kinerja yang baik. Dalam upaya untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, dibutuhkan juga sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta profesional yang tinggi. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesional serta berkualitas tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap sebagai bagian terpenting oleh organisasi, karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia organisasi untuk membantu pencapaian tujuan utama, dan sekaligus pondasi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dalam hal ini terdapat beberapa faktor-faktor pendukung yang diduga menjadi masalah dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi (Anggara et al., 2022).

Menurut Mangkunegara (Silas & Lumintang, 2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, Maheswari dan Lutvy (Widyastuti & Rahardja, 2018). Mangkunegara (Damanik, 2021) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor penting dilingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang profesional dan berkualitas, perlu adanya kerjasama dan dukungan dari seluruh anggota organisasi agar dapat menerapkan budaya organisasi yang sesuai (Setyorini et al., 2021).

Menurut Wardiah (Syaharuddin & Nova, 2024) juga menyatakan bahwa budaya organisasi dapat digambarkan sebagai seperangkat nilai-nilai dasar pada organisasi, yang menjadi landasan dalam bersikap, berperilaku serta bertindak bagi semua anggota organisasi. Hal ini karena didasarkan pada kinerja masing-masing pegawai dalam menggunakan sistem tersebut guna meningkatkan produktivitas, prinsip-prinsip yang diterapkan perusahaan juga berpotensi menjadi motivasi bagi salah satu calon pegawai. Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan timbul komitmen organisasi yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga turut berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut (Anggun, 2020) menjelaskan bahwa Komitmen mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, dan loyalitas yang tinggi. Sebaliknya menurut (Batubara et al., 2020) menyatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi dapat

ditandai dengan tingginya tingkat turnover dan absensi yang pada akhirnya menghambat efektivitas organisasi. Oleh karena itu, membangun komitmen pegawai melalui penguatan nilai-nilai organisasi dan sistem reward yang tepat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja.

Dinas Pertanian Kabupaten Bima, yang merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bima. Instansi ini memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sektor pertanian sebagai salah satu sektor unggulan daerah. Secara geografis, Kabupaten Bima memiliki karakteristik wilayah agraris dengan potensi lahan pertanian yang cukup luas, meliputi tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan. Hal ini menjadikan Dinas Pertanian sebagai instansi kunci dalam meningkatkan produktivitas pertanian serta kesejahteraan petani. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, Dinas Pertanian Kabupaten Bima bertanggung jawab kepada Bupati, Dinas Pertanian berkedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintahan di bidang pertanian yang menjadi kewenangan daerah dan bertujuan untuk mendukung perumusan dan implementasi kebijakan daerah secara efektif dan efisien, khususnya dalam upaya peningkatan produktivitas sektor pertanian, pengembangan sumber daya pertanian, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat petani di kabupaten bima. Untuk mencapai hasil yang diinginkan tentunya diperlukan kinerja yang tinggi, disinilah budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki peran penting bagi pegawai dalam membentuk sikap dan kinerja, sehingga dapat memberikan kemampuan terbaik dan manfaat bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal, adapun permasalahan yang terkait budaya organisasi masih terdapat pegawai yang kurang aktif dalam menjalin kerja sama dan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada tim belum diterapkan secara optimal di Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Terdapat permasalahan lain terkait komitmen organisasi masih terdapat pegawai yang menunjukkan rendahnya keterikatan dan rasa memiliki terhadap organisasi, yang tercermin dari kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas. Permasalahan terkait kinerja pegawai yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga menyebabkan keterlambatan pada pekerjaan lainnya. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka pencapaian tujuan organisasi berpotensi tidak optimal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan budaya organisasi yang mampu meningkatkan komitmen pegawai sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif desain penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti pengaruh antara variabel-variabel. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah semua Pegawai yang berjumlah 173 orang yang terdiri dari kategori PNS 73 Orang, P3K 45 Orang dan Paruh waktu berjumlah 55 orang di Dinas pertanian Kabupaten Bima.

Sampel pada penelitian ini adalah 40 orang pegawai yang berstatus PNS dan P3K dengan Teknik sampling yang digunakan yaitu *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiono (2023).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima yang beralamat di Jalan Soekarno, Kelurahan Lewirato, Kecamatan Mpunda, Kota Bima.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu (Sugiyono, 2020).

2. Kuisoner

Kuesioner adalah teknik penumpulan data dengan cara penelitian memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2020).

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelahan terhadap buku-buku, *literature-literature*, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungan dengan masalah yang dipecahkan (Sugiyono, 2020).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi dengan melihat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (kinerja pegawai)

X1 =Variabel Independen (Budaya Organisasi)

X2 =Variabel Independen (Komitmen Organisasi)

a =Kostanta

b =Koefisien Variabel

e =Standar Error

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.761	4.570		2.573
	BUDAYA ORGANISASI	.473	.096	.677	4.950
	KOMITMEN ORGANISASI	.095	.202	.064	.469

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Gambar 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan Gambar diatas, analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,761 + 0,473 X_1 + 0,095 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 11,761 menunjukkan jika variable bebas dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11,761.
- Berdasarkan persamaan regresi diatas nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,473 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1% akan menyebabkan Kinerja Pegawai (Y) bertambah sebesar 0,473 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).
- Berdasarkan persamaan regresi diatas, nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,095 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1% akan menyebabkan Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,095 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.714 ^a	.509	.483	5.266	.509	19.190	2	37	.000

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Gambar 2. Hasil Uji Koefisien Linear Berganda

Sumber: Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Gambar diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,714. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini.

Tabel 1. Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2023

Uji Koefisien Determinasi

Gambar 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.509	.483	5.266

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel di atas diperoleh R square sebesar 0,509 atau 50,9%, Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) yang secara simultan hanya memberikan kontribusi sebesar 50,9% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Parsial (Uji T)

Gambar 4. Hasil Data Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.761	4.570		2.573	.014
	BUDAYA ORGANISASI	.473	.096	.677	4.950	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.095	.202	.064	.469	.642

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah, 2026

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil Gambar diatas, di peroleh nilai t hitung Budaya Organisasi (X1) = 4,950 dengan $df = n-k-1$ atau $40-2-1 = 37$. Sehingga di peroleh nilai t tabel = 2,026, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($4,950 > 2,026$), dan nilai sig $0,00 < 0,05$, maka (**H1 diterima**). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan

komunikasi, kerja sama tim, serta penghargaan terhadap pegawai sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.* (2023) Yang menunjukkan hasil budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H2:Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil Gambar diatas, diperoleh nilai t hitung Komitmen Organisasi (X_2) = 0,469 dengan $df = n-k-1$ atau $40-2-1 = 37$. Sehingga di peroleh nilai t tabel = 2,026, maka t hitung kurang dari t tabel ($0,469 < 2,026$), dan nilai sig $0,642 > 0,05$, maka **(H2 ditolak)**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan variable Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai tidak serta merta berdampak langsung pada peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. Kondisi ini dapat terjadi karena Kinerja Pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor Budaya organisasi yang dalam penelitian ini terbukti jauh lebih dominan. Menurut (Colquitt *et al.*, 2021), komitmen organisasi lebih mencerminkan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Namun, komitmen tersebut tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja karena kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kemampuan individu, motivasi kerja, kepemimpinan, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins dan Judge (2023) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi berbagai faktor, di antaranya kemampuan, motivasi, kesempatan untuk bekerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Sehingga, meskipun pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, kinerja tidak akan meningkat secara optimal apabila faktor-faktor pendukung tersebut belum berjalan secara efektif. Oleh karena itu, perlu adanya upaya lebih lanjut dari pimpinan untuk memperkuat nilai-nilai organisasi agar komitmen pegawai benar-benar mampu mendorong Kinerja Pegawai secara nyata.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Solissa *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, melainkan lebih berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan budaya organisasi yang kuat lebih menentukan peningkatan kinerja dibandingkan hanya mengandalkan komitmen organisasi pegawai. Sejalan dengan itu (Hafid *et al.*, 2022) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja secara optimal apabila tidak didukung oleh faktor lain, seperti kompetensi pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai memiliki tingkat komitmen yang baik terhadap organisasi, kinerja Pegawai belum tentu meningkat apabila organisasi belum mampu menyediakan faktor-faktor pendukung lainnya, seperti budaya organisasi yang kondusif, kompetensi, motivasi, kepemimpinan, maupun dukungan organisasi.

Uji Simultan (Uji F)

Gambar 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1064.119	2	532.059	19.190	.000 ^b
	Residual	1025.856	37	27.726		
	Total	2089.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Data Diolah, 2026

H3: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Secara Bersamaan Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil Gambar 10 di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk Pengaruh Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah F hitung sebesar 19,190, dimana $df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1$, k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel pembentuk regresi, jadi $df_1 = 2$ dan $df_2 = 40 - 2 - 1 = 37$, maka diperoleh nilai F tabel = 3,252. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($19,190 > 3,252$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka **(H3 diterima)**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variable Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Suripto & Ahsani, 2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Penelitian yang dilakukan oleh (Huda & Farhan, 2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. (Dajan, 2015) juga mengungkapkan adanya pengaruh simultan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja. (Erdi *et al.*, 2022) menemukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Kombinasi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi, dan inovasi, yang semuanya penting untuk mencapai tujuan jangka Panjang instansi.

KESIMPULAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.
- Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

- c. Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima.

Saran

- a. Bagi Dinas Pertanian Kabupaten Bima,
Dinas Pertanian Kabupaten Bima, Diharapkan dapat terus memperkuat penerapan budaya organisasi yang berorientasi pada profesionalisme, disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan pelayanan publik. Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui sosialisasi nilai-nilai organisasi, keteladanan pimpinan, serta evaluasi secara berkala terhadap implementasi budaya kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, Dinas Pertanian Kabupaten Bima juga diharapkan meningkatkan komitmen organisasi pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pengembangan kompetensi, serta kesempatan pengembangan karier yang adil. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya,
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti berikutnya yang tertarik mengkaji semangat kerja pegawai, baik dengan memperluas dan mengembangkan cakupan variabel penelitian, yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi atau sektor yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

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>
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *EMAS*, 3(6), 94–107.
- Batubara, S. A., Siregar, Z. M. E., & Lubis, A. R. (2020). The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 342–349.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dajan, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance of Executives of Banking Sector in Colombo District. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Erdi, H., Bambang, R., & Kulsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan*

- Manajemen*, 8(2), 565–574. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.565>
- Wicaksono et al., W. (2024). *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: A Systematic Literature Review*. ResearchGate.
- Fatmawati, S. G. P. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, H., Azis, A., Arwaty, E., & Sudirman. (2022). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4). <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i4.12143>
- Hngoi, C. L., & Abdullah, N. (2023). *Relationship between job involvement , perceived organizational support , and organizational commitment with job insecurity : A systematic literature review*. January. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap OCB dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62–66. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *KIMAP*, 2(2), 443–458.
- Novita, & Bambang Swasto, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38–46.
- Perdana, A. I., Rangkuti, S., & Al Firah, A. F. (2024). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *Journal Economic Management and Business*, 2(2), 332–346. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i2.4173>
- Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- Riris Anggun, S. (2020). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Effect of Compensation on Employee Performance. *Journal of Applied Management and Business*, 1(2), 55–67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sekar, D., Kirani, P., & Riyani, I. (2024). *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pendahuluan*. 2(11), 184–195.
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- Silas, B., & Lumintang, G. (2019). The Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation toward Employee Performance at PT Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Soelistya, D. et al. (2022). *Buku Ajar: Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center.

- Solissa, J. T., Latuihamallo, J., & Lewaherilla, N. C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 11–22. <https://doi.org/10.30598/manis.6.1.11-22>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Suripto, F. R., & Ahsani, R. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1927–1933. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2466>
- Syahrudin, Y., & Nova, M. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance*. 21(1), 73–80.
- Widjaja, Y. R., Reza, M., & Nurdin, S. (2022). Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Harian Umum Galamedia Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 85–93. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i2.763>
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1–11.
- Wulandari, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 2, 157–165.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84.
- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (A Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–565. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1105>