



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA RINOVA INTAN

THE INFLUENCE OR ORGANIZATION CULTURE AND ORGANISASIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OR RINOVA INTAN

Beta Lestari hutasoit

betalestarihutasoit@gmail.com

Nenny angraini

nennysus@yahoo.com

Fenny B.N.L. Tobing

bundafenny@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstract

This study is a quantitative studies that aim to determining the Influences of Organizational Cultures and Organizational Commitments on Employee Performances at RSIA RINOVA INTAN. The data sources use is primally data obtain through the distribution of research questionnaires to 36 respondents using purposive sampling. The independent variable consists of Organizational Cultures and Organizational Commitments, while dependent variable is Employee Performances. The analyst use in these studies includes validity tested, reliability tested, classical assumption tested, t tested, F tested, simple linear regression analyst, multiple linear regression analyst, and Determination Coefficients (R^2). The results of studies at a significancy level (1) the Organizational Cultures variable (X1) is $0.000 < 0.05$ with a calculate t value $> t$ table ($5.552 > 1.69092$) meaning that Organizational Cultures has a partial significancy effects on Employee Performances. (2) the level of significancy of Organizational Commitments (X2) is $0.001 < 0.05$ with a calculate t value $> t$ table ($3.650 > 1.69092$) meaning that Organizational Commitments has a partial significancy effects on Employee Performances. The Determination Coefficients Value (R^2) is 85.3% and the rest is influencing by another variable not include in this studied. Commitments has a partial significancy effects on Employee Performances. The Determination Coefficients Value (R^2) is 85.3% and the rest is influencing by another variable not include in this studied.

Keywords: *Organizational Cultures, Organizational Commitments and Employee Performances*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan paling utama bagi setiap institusi atau lembaga dalam menghadapi persaingan yang ketat. manajemen sumber daya manusia ialah seni serta ilmu dalam mengolah relasi serta peran pekerja secara efisien untuk mendorong pencapaian tujuan perusahaan, masyarakat serta pegawai (Hasibuan 2016). Hadi dkk. Dalam organisasi di mana layanan ialah hasil dari produksi, sumber daya manusia amat penting untuk membagikan layanan terbaik kepada pelanggan. Kesalahan kecil dalam pelayanan mampu mengakibatkan keluhan dari pelanggan, yang mampu merusak reputasi rumah sakit. Ini menampilkan bahwasanya sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikansi pada tujuan sebuah bisnis. Rumah Sakit Ibu dan Anak Rinova Intan ialah rumah sakit kategori C di provinsi Jawa Barat. RSIA RINOVA INTAN ialah sebuah rumah sakit swasta yang menyediakan pelayanan-pelayanan kesehatan khusus untuk pasiennya, melingkupi penyakit dalam, kandungan & kebidanan, sampai ibu dan anak. Aspek tersebut ialah kunci optimalnya management RS, baik untuk staf medis maupun non-medis, karena tingginya intensitas interaksi dengan pasien dan pengunjung. Pegawai rumah sakit harus responsif pada keluhan dan kebutuhan pasien serta pengunjung, serta siap membagikan bantuan ketika diperlukan.

Kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai dalam waktu terkait, yang diukur berlandaskan standar, tujuan ataupun kriteria ditetapkan. Serta mencerminkan sebagai hasil didapati individu menjalankan pekerjaan yang diberikan, dengan mempertimbangkan bakat, pengalaman, dedikasi, dan batasan waktu. Tiga aspek utama yang menentukan kinerja ialah kemampuan serta minat bekerja, kecakapan untuk memahami serta menerima pendelegasian tanggungjawab dan kedudukan, serta skala motivasi tenaga kerja. Makin luas ketiga aspek tersebut, maka kinerja pegawai akan makin baik (Hasibuan, 2011:94). Penilaian kinerja individu membagikan manfaat tinggi untuk pertumbuhan perusahaan secara general sehingga didapati situasi nyata terkait kinerja pegawai .(Sapitri, 2016)

Tabel 1.1**Standar penilaian kinerja RSIA RINOVA INTAN**

Interval	Kategori
90-100	Amat baik
80-89	Baik
70-79	Lumayan
70-69	Kurang Baik
50-59	Amat Kurang

Sumber: Rumah Sakit RSIA RINOVA INTAN BEKASI 2023

Kinerja pegawai Rumah Sakit RINOVA INTAN perilaku kerja pertama disiplin staf pada rumah sakit belum dinyatakan maksimal karena pegawai masih banyak yang datang terlambat, tidak tepat waktu pada pekerjaannya kedua tanggung jawab pada pegawai rumah sakit Rinova Intan amat kurang karena masih ada pegawai yang kurang memperhatikan pekerjaannya. Ketiga kerja sama, pada pegawai di RSIA RINOVA INTAN. baik karena banyak staf di dalam organisasi dalam bekerja sama amat baik. Keempat kejujuran, pada pegawai di RSIA RINOVA INTAN Bekasi baik karena pegawai di rumah sakit jujur dalam sebuah kegiatannya. Hasil kerja pertama kualitas kerja, pada staf Rumah sakit Rinova Intan Bekasi kurang maksimal karena masih ada pegawai yang masih menunda-nunda waktunya pada pekerjaannya. Kedua kuantitas kerja, pada pegawai rumah sakit amat baik. Keterampilan kerja pada staf Rumah Sakit baik dinyatakan dari hasil yang dicapai.

Gambar 1.2**Penilaian Kinerja Pegawai RSIA RINOVA INTAN**

INTERVAL	BOBOT (%)	NILAI CAPAIAN	KATEGORI
Perilaku Kerja			
1. Disiplin	10	80-89	Baik
2. Tanggungjawab	15	70-79	Cukup

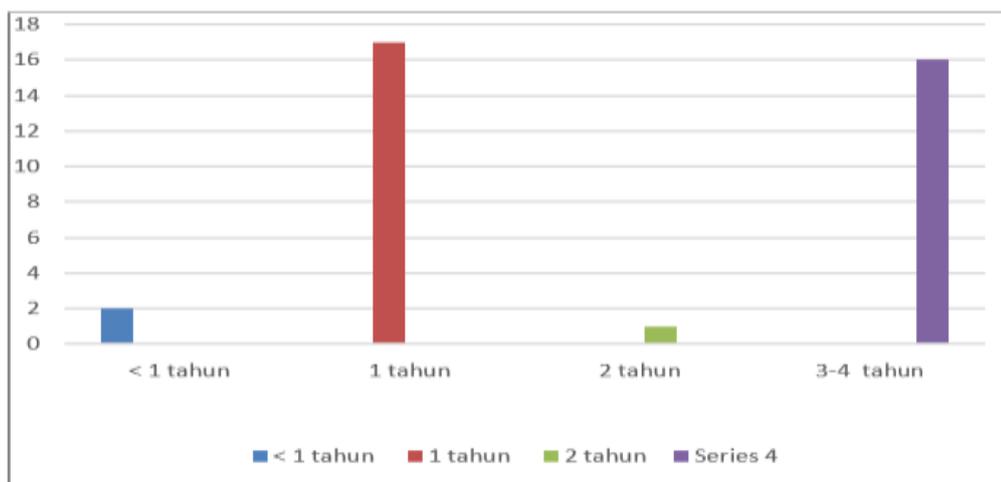
3. Kerja Sama	5	60-69	Kurang baik
4. Kejujuran	10	50-59	Sangat kurang
Hasil Kerja			
1.Kualitas Kerja	20	85	Cukup
2. Kuantitas Kerja	20	80	Kurang Baik
3. Keterampilan Kerja	10	78	Sangat Kurang
Jumlah	100		

Sumber: Rumah Sakit Rinova Intan Bekasi Tahun 2023

Dari Tabel 2. menampilkan bahwasanya belum maksimalnya kinerja pegawai RSIA RINOVA INTAN Bekasi. Dimana penilaian kinerja pada tahun 2023 terlihat seperti disiplin pada pegawai, keterampilan kerja pegawai pada pekerjaan dan tanggung jawab maka kinerja dinyatakan sebagai kategori kurang baik yang tidak sesuai harapan rumah sakit dengan harapan pegawainya mempunyai kinerja optimal. Maka dari Rumah sakit RINOVA INTAN Bekasi perlu mengubah aspek pada kinerja dimulai dari disiplin yang kurang, tanggung jawab pada waktu setelah ditentukan masih kurang.

Aspek yang memengaruhi kinerja pegawai dan juga komitmen institusi, yang sebagai aspek internal dalam penilaian kinerja. Aspek berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Komitmen serta dan memiliki harapan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut serta mendukung tujuannya (Rosna dkk., 2023).

Gambar 1 lamanya kerja pegawai RSIA RINOVA INTAN



Sumber: Rumah Sakit RINOVA INTAN

Berlandaskan grafik di atas, terlihat bahwasanya mayoritas pegawai di RSIA RINOVA INTAN memiliki masa kerja sekitar 1 tahun, dengan total 17 pegawai. Hal tersebut membuktikan banyak pegawai baru pada pekerjaan mereka. Komitmen organisasi di Rumah Sakit RINOVA INTAN Bekasi terlihat kurang memadai, seperti yang tercermin dari banyaknya pegawai yang belum bekerja lebih dari satu tahun. Pegawai yang baru bergabung belum sepenuhnya menampilkan komitmen pada rumah sakit, ditandai dengan ketidaktepatan waktu, sering menunda pekerjaan, dan kurangnya kesadaran pada tanggung jawab mereka. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi atau rendah akan mempengaruhi cara pegawai bekerja di RSIA RINOVA INTAN. Dengan total 36 pegawai, seharusnya rumah sakit ini mampu menanamkan komitmen organisasi secara kuat di antara pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar. Namun, kenyataannya mayoritas pegawai tidak memenuhi standar tersebut, yang berdampak negative pada rumah sakit. Beberapa indikator komitmen organisasi melingkupi keinginan, loyalitas, serta kebanggaan pegawai pada organisasi.

Selain komitmen organisasi, aspek lainnya punya pengaruh pada kinerja pegawai suatu organisasi yakni budaya organisasi. Wibowo (2010: 363), sebuah organisasi terbentuk dalam ketercapaian tujuan tertentu dengan kinerja dari seluruh SDM. Tetapi, kinerja tersebut dipengaruhi keadaan lingkungan internal dan eksternal khususnya budaya organisasi. Oleh karenanya, terciptanya kultur organisasi mendukung kinerja pegawai menjadi sebuah kebutuhan penting. Hal tersebut sejalan dengan (*Jufrizen dan judiman (2010), t.t.*) menyatakan budaya organisasi terkait erat pada cara pegawai memandang karakteristik budaya organisasi, bukan pada apakah tertarik pada kebudayaan tersebut. Dengan kata lain, budaya organisasi ialah istilah yang mencerminkan pandangan bersama setiap pegawai.

Budaya organisasi di RSIA RINOVA INTAN dinyatakan lemah karena kurangnya komunikasi sehingga menimbulkan konflik antarkelompok juga mampu menghambat komunikasi efektif dalam organisasi. Pegawai mungkin menjadi lebih tertutup pada berbagai informasi dan gagasan dengan kelompok-

kelompok yang berlawanan, diakibatkan mudahnya terbentuk kelompok yang bertentangan satu sama lainnya antar pegawai. Budaya organisasi di RSIA RINOVA INTAN memiliki nilai-nilai yakni integritas, etika, profesionalisme dan komunikasi.

2. URAIAN TEORITIS

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumberdaya manusia sebenarnya juga dilakukan menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber dalam priyono & Marnis (2008:4) Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat

2.2. Theory Keseimbangan Heider

Teori Keseimbangan Heider adalah suatu teori psikologi sosial yang dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1946. Teori ini berkaitan dengan pemahaman mengenai bagaimana individu mencoba untuk mencapai keseimbangan dalam hubungan sosial mereka. Keseimbangan ini dianggap sebagai suatu keadaan psikologis yang diinginkan, sedangkan ketidakseimbangan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan motivasi untuk mengembalikan keseimbangan. teori keseimbangan Heider dapat dihubungkan dengan dinamika hubungan antarindividu di lingkungan kerja. Pada dasarnya, teori ini menciptakan suatu kerangka kerja untuk memahami bagaimana persepsi individu terhadap keseimbangan atau ketidakseimbangan dalam hubungan interpersonal dapat mempengaruhi kinerja.

Hubungan Theory Keseimbangan Heider dengan Variabell Penelitian

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterima dan dipraktikkan oleh anggota organisasi. Ketika terdapat ketidakseimbangan dalam hubungan antarindividu, hal ini dapat menciptakan ketegangan atau konflik yang merusak keharmonisan di antara anggota organisasi. Penerapan teori keseimbangan Heider dapat membantu dalam pemahaman dan penanganan ketidakseimbangan ini untuk menjaga interaksi yang sehat di dalam organisasi. Dan Budaya organisasi yang sehat cenderung memiliki mekanisme resolusi konflik yang efektif. Teori keseimbangan Heider dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana individu cenderung berusaha mengembalikan keseimbangan setelah terjadinya konflik. Pemahaman ini dapat membantu organisasi mengembangkan strategi untuk menangani konflik secara konstruktif dan memperkuat budaya yang mendukung kerjasama.

2. Komitmen Organisasi

Teori Keseimbangan Heider menyoroti pentingnya keseimbangan dalam hubungan interpersonal. Jika individu merasakan ketidakseimbangan dalam hubungan kerja atau dalam tim, hal ini dapat mempengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Keseimbangan yang baik dalam hubungan di tempat kerja dapat meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen terhadap tujuan bersama.

3. Kinerja

Teori Keseimbangan Heider dapat dihubungkan dengan kinerja karyawan dimana Keseimbangan antara tugas kerja yang diberikan kepada karyawan dan tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan juga penting untuk kinerja. Jika karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan seimbang dengan keterampilan dan keahlian mereka, serta memberikan kepuasan intrinsik, maka mereka cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih tinggi

2.3. Kinerja

Kinerja pegawai ialah hasil pekerjaan yang diraih oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberi kepada pegawai, dan sebuah

kualitas dan kuantitas seorang pegawai. Selanjutnya menurut Harianja (2009) hasil pekerjaan pegawai secara nyata ditunjukkan perannya pada organisasi. Kinerja staf ialah elemen krusial dalam organisasi yang perlu ditingkatkan, salah satunya dengan penilaian ataupun manajemen kinerja. Dimana ketercapaian tersebut optimal dengan dominasi unsur berupa SDM. Meskipun perencanaan dilakukan optimal, tanpa personel yang berkualitas dan bersemangat, perencanaan tersebut bisa menjadi tidak efektif.

2.4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan asumsi dasar, keyakinan, nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami oleh semua anggota organisasi serta kebiasaan yang diterapkan dalam kehidupan, aktivitas kerja sehingga meningkatkan kualitas karyawan. Yusuf dan Maliki (2022:247) Budaya organisasi ialah kumpulan dugaan dasar dikembangkan kelompok tertentu agar mengatasi tantangan eksternal dan integrasi internal. Asumsi dinyatakan efektif serta berharga agar mampu diajarkan bagi anggota baru sebagai panduan dalam memahami, berpikir dan merasakan permasalahan terkait.

2.5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yakni sikap dan harapan kuat sebagai cerminan skala individu memahami organisasi serta memiliki tekad yang kuat dan memiliki harapan yang kuat. Menurut sinambela (2019: 532) sikap loyal dan tekad kuat individu untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Kriteria meliputi kepercayaan mendalam pada nilai-nilai organisasi, kemauan bekerja keras, dan harapan menjadi anggota.

2.6. Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di RSIA RINOVA INTAN
2. Ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSIA RINOVA INTAN
3. Ada pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSIA RINOVA INTAN

3. Metodologi Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif ialah proses menentukan informasi sesuai data berwujud angka sebagai alat memperoleh keterangan perihal aspek untuk didapati. Adapun riset berjenis kuantitatif melalui pendekatan deskriptif, yakni metode riset berwujud angka serta analisa statistik.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi bertempat di RSIA RINOVA INTAN yang bertempat di Jalan Raya Seroja No.101, RT.02/RW.14 Harapan Jaya, kec. Bekasi Utara, kota Bekasi, Jawa Barat 17124. Riset berikut dilakukan di RSIA RINOVA INTAN terhitung mulai Oktober - Desember.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2008:115) mengatakan, populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA RINOVA INTAN yang berjumlah 46 orang. Metode pengambilan sampel yang dipergunakan pada riset ini dipergunakan teknik *Purposive Sampling*, pengambilan teknik ini memakai sejumlah pertimbangan khusus selaras dengan kategori yang diharapkan, dimana dalam kriteria dalam pengambilan sampel ini tidak mengikut sertakan profesi dokter sehingga sampel yang dipergunakan sejumlah 36 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Penelitian memakai 36 sampel atau narasumber sesuai kriteria di RSIA RINOVA INTAN. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 36 jiwa, dijelaskan karakteristik reponden dalam hal jenis kelamin, dan usia.

4.1.1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Perempuan	27	75
2	Laki-laki	9	25
Jumlah		36	100

Sumber: Olah data tahun 2024

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya karyawan Rumah Sakit Rinova Intan Bekasi didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang.

4.1.2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	< 25	9	25
2	25 – 30	16	44,4
3	31 – 35	6	16,7
4	36 – 40	5	13,9
Jumlah		36	100

Sumber: Olah data tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui 25-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya Karyawan Rumah Sakit Rinova Intan Bekasi didominasi oleh karyawan yang berusia 25-30 tahun sebanyak 16 orang.

4.2. Uji Intrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, variabel dianggap valid. Untuk mengetahui hasil uji validitas ini digunakan software SPSS.

Dimana n adalah jumlah sampel (36 responden), dan uji signifikansi membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwasanya indikator

valid jika bernilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil r_{hitung} sejumlah 0,329 dengan tingkatan signifikansi 0,05 dan jumlah sampel 36.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,657	0,329	Valid
	X1.2	0,533	0,329	Valid
	X1.3	0,610	0,329	Valid
	X1.4	0,744	0,329	Valid
	X1.5	0,609	0,329	Valid
	X1.6	0,557	0,329	Valid
	X1.7	0,570	0,329	Valid
	X1.8	0,629	0,329	Valid
	X1.9	0,486	0,329	Valid
	X1.10	0,714	0,329	Valid

Sesuai item pernyataan kuesioner variabel budaya organisasi seluruhnya dianggap valid sesuai tabel 4.3 karena memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwasanya seluruh pernyataan pada variabel X1 dapat diterapkan penelitian.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi(X2)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	X2.1	0,771	0,329	Valid
	X2.2	0,615	0,329	Valid
	X2.3	0,460	0,329	Valid
	X2.4	0,665	0,329	Valid
	X2.5	0,692	0,329	Valid
	X2.6	0,393	0,329	Valid

X2.7	0,352	0,329	Valid
X2.8	0,630	0,329	Valid
X2.9	0,691	0,329	Valid
X2.10	0,539	0,329	Valid

Sesuai item pernyataan kuesioner variable komitmen organisasi seluruhnya dianggap valid sesuai tabel 4.4 karena memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{table}$. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwasanya seluruh pernyataan pada variable X2 dapat diterapkan peneliti.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja karyawan	Y.1	0,637	0,329	Valid
	Y.2	0,636	0,329	Valid
	Y.3	0,518	0,329	Valid
	Y.4	0,443	0,329	Valid
	Y.5	0,541	0,329	Valid
	Y.6	0,442	0,329	Valid
	Y.7	0,416	0,329	Valid
	Y.8	0,345	0,329	Valid
	Y.9	0,484	0,329	Valid
	Y.10	0,601	0,329	Valid

Sesuai item pernyataan kuesioner variable Kinerja Karyawan seluruhnya dianggap valid sesuai tabel 4.5 karena memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{table}$. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwasanya seluruh pernyataan pada variable Y dapat diterapkan pada penelitian ini.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,600$ dikatakan variabel reliabel. Untuk menentukan uji reliabilitas ini digunakan program SPSS. Berikut temuan uji

reliabilitas penelitian ini, diperoleh dari data yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 26.

Tabel 4.6
Uji Realialitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,809	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,783	0,600	Reliabel
Kinerja (X3)	0,665	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Untuk mengukur variabel yang diteliti, reliabilitas diterapkan pada serangkaian pertanyaan kuesioner. “Apabila nilai Cronbach Alpha > 0,600 dikatakan variabel tersebut reliabel.” Untuk menentukan uji reliabilitas ini digunakan program SPSS.

4.3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Sederhana (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.070	5.843		4.120	.000
	X1	.437	.140	.471	3.116	.004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.7

diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 24.070 + 0,437 X1 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (a) = 24.070, Artinya jika semua variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) menunjukkan nilai 0 (nol), maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 24.070
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
 Nilai β_1 menunjukkan nilai 0,437 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positive hal itu menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variable Budaya Organisasi (X1) sejumlah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,437.

Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Sederhana (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.153	3.755		3.770	.001
	X2	.657	.088	.790	7.502	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.8

diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 14.153 + 0,657 X2 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (a) = 14.153, Artinya jika semua variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai 0 (nol), maka variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) sebesar 14.153
2. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
 Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,657 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positive hal itu menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara

Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variable Komitmen Organisasi (X2) sejumlah 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan nilai sebesar 0,657.

4.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.

Dengan regresi linier berganda, penelitian menemukan hal-hal berikut.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.546	2.936		5.295	.000
	Budaya organisasi	.356	.064	.588	5.552	.000
	Komitmen Organisasi	.274	.075	.386	3.650	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.9 tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 15.546 + 0,356X1 + 0,274 X2 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta (a) = 15,546, Artinya jika semua variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan nilai nol (0), maka variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 15,546
2. Nilai β_1 menunjukkan nilai 0,356 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positif hal itu menunjukkan ada pengaruh yang searah antara Budaya

- Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variable Budaya Organisasi (X1) sebesar 1 , maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebanyak 0,356
3. Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,274 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positive hal itu menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variable Komitmen Organisasi (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami pertumbuhan sebanyak 0,274

4.5. Hasil Uji Hipotesis

4.5.1. Hasil Uji t (Parsial)

Informasi tentang pengaruh variable independent pada variable dependent secara detail

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.546	.2.936		5.295	.000
	Budaya Organisasi	.356	.064	.588	5.552	.000
	Komitmen Organisasi	.274	.075	.386	3.650	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berlandaskan hasil data uji T dari tabel 4.10. dinyatakan bahwasanya variabel Budaya Organisasi (X1) nilai coefficients $0,000 < 0,05$. Perihal ini dimaknakan bahwasanya variabel Budaya Organisasi (X1) punya pengaruh signifikansi pada Kinerja Pegawai (Y). Dan Berlandaskan hasil data uji T dinyatakan bahwasanya variabel Komitmen Organisasi (X1) nilai coefficients $0,000 < 0,05$. Perihal ini dimaknakan bahwasanya variabel Komitmen Organisasi (X2) punya pengaruh signifikansi pada Kinerja Pegawai (Y).

4.5.2. Hasil Uji F

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , tujuan dasar pengujian hipotesis secara simultan adalah untuk mengetahui diterima atau ditolaknya H_0 berdasarkan besarnya variabel terikat dan bebas.

Tabel 4.11 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.265	2	124.633	43.995	.000 ^b
	Residual	93.485	33	2.833		
	Total	342.750	35			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi						

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $43.995 > 3,29$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.711	1.683
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi				

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berlandaskan tabel 4.12 mengungkapkan bahwasanya nilai $Adjusted R^2 = 0,853$, artinya kontribusi variabel (X_1), dan (X_2) terhadap variabel (Y) berjumlah 85,3%, sedangkan sisanya sebesar 14,7 % termasuk pengaruh variable lain.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Bersumberkan dari pembahasan disimpulkan:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RSIA RINOVA INTAN

Berdasarkan pengujian hipotesis Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,356, adanya nilai koefisien yang positif menandakan adanya hubungan yang searah, artinya jika terjadi kenaikan Budaya Organisasi (X1) maka kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan (0,356). Berdasarkan nilai signifikansi (Budaya Organisasi) X1 sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka Hipotesis H1 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. (Hipotesis H1 diterima).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RSIA RINOVA INTAN

Berdasarkan pengujian hipotesis Variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,274 adanya nilai koefisien yang positif menandakan adanya hubungan yang searah, artinya jika terjadi kenaikan Komitmen Organisasi (X2) maka kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan (0,274). Berdasarkan nilai signifikansi Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, artinya Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka Hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (Hipotesis H2 diterima).

3. Ada Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RSIA RINOVA INTAN

Berdasarkan perolehan hasil uji F (simultan) sebesar 43.995 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi 5%. Artinya

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Hadi, W. P., Vijjadhara Acinnadhamma, N., Umami, N. Z., Doringin, F., Optisi, A. R., Optometry, D., & Jakarta, G. (t.t.). *PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEMAJUAN OPTIK.*

Jufrizen dan judiman (2010). (t.t.).

*PATTERNS OF EXTENSION, INCENTIVES, LEADERSHIP STYLES, AND THEIR EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE Oleh Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. (t.t).
<http://bajangjournal.com/index.php/JCI>*

Rosna, R. H., Sia Niha, S., Manafe, H. A., & Penulis, K. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 4(3).
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>*

Sapitri, R. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA AREA PEKANBARU. Dalam *JOM Fisip* (Vol. 3, Nomor 2).

