

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka

Agustina Maria Floriana¹, Yustina Olivia Da Silva², Kristina Sujila

^{1,2,3}Universitas Nusa Nipa

Email: florianaagustina@gmail.com

Corresponding Author: Agustina Maria Floriana, florianaagustina@gmail.com

Published: September , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi; (2) menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sikka yang berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*total sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 62 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Budaya Organisasi berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Komitmen Organisasi berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka sebesar 25,8%.

Kata kunci Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tenaga kerja memegang peranan utama setiap usaha pengadaan barang atau jasa. Sebab pada hakikatnya, produksi dan teknologi adalah hasil kerja manusia juga. Dalam konteks instansi pemerintah, sumber daya manusia tersebut dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa. Oleh karena itu, ASN dituntut untuk memiliki profesionalisme, integritas, serta kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja serta mengabdikan pada instansi pemerintah. ASN diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya, serta memperoleh gaji dan fasilitas sesuai ketentuan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, ASN memiliki peran yang sangat penting sebagai pelaksana tugas-tugas negara dan pendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Menurut (Ratna, 2026), ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Oleh karena itu, keberadaan ASN menjadi sangat strategis dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, menjaga persatuan, serta mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Sejalan dengan peran strategis tersebut, pemerintah terus melakukan pembaruan dalam sistem pengelolaan kinerja ASN melalui kebijakan yang adaptif. Salah satunya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN yang menggantikan Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen PNS. (Karso, 2025) Perubahan ini mencakup aspek ruang lingkup pengelolaan, pelaksanaan dan penilaian kinerja, perilaku kerja, serta format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Prinsip utama dari kebijakan ini adalah terciptanya kesamaan persepsi antara pimpinan dan pegawai dalam memandang serta mengelola kinerja. Hal ini penting karena pegawai merupakan aset utama organisasi yang berperan sebagai perencana dan pelaksana aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai aset utama yang memiliki peran strategis dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi hal yang sangat penting agar pegawai mampu bekerja secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka merupakan salah satu struktur Kepemerintahan Kabupaten Sikka. Badan ini membawahi unit-unit kerja satuan perangkat daerah. Organisasi perangkat daerah ini mempunyai karyawan yang bekerja sebagai pegawai Negeri Sipil. Kedudukan dan peranan pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara mempunyai adil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik fisik maupun non fisik.

Aparat pemerintahan sebagai pelayanan masyarakat harus dapat mengembangkan dirinya, baik dengan melakukan *self development* ataupun melalui program kemampuan yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Basuki, 2006:110). Selanjutnya Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu karyawan pada kantor badan pendapatan daerah

(BAPENDA) dan informasi yang didapat dari pegawai tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *Cross-sectional*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Uji hipotesis parsial (Uji t)

Hipotesis		t hitung	Sig	Keterangan
H1	Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2,308	0,025	Hipotesis Diterima
H2	Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	2,013	0,049	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 12.

Berdasarkan analisis data pada tabel di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,308 dengan nilai signifikan sebesar 0,025. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Budaya Organisasi semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Komitmen Organisasi (X2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,049. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Komitmen Organisasi semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan..

4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Budaya Organisasi Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Budaya Organisasi semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Elfi Adhar (2020), Fernando Tidar (2023), dan Windari & Yunistira (2024). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Rizal (2015). Penelitian tersebut membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka karena nilai-nilai organisasi yang tertanam dalam diri pegawai mampu membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari indikator ketekunan, ketulusan, dan kesabaran. Pegawai yang memiliki ketekunan tinggi akan menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan, berupaya mencari solusi atas berbagai kendala yang dihadapi, serta tetap fokus hingga pekerjaan selesai dengan baik. Sikap tersebut secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta kemampuan bekerja secara mandiri tanpa pengawasan yang ketat.

Selain itu, ketulusan dan kesabaran yang dimiliki pegawai akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan pelayanan publik yang lebih baik. Pegawai yang bekerja dengan penuh dedikasi, menjaga nama baik organisasi, serta mampu menghadapi tekanan kerja dan keluhan masyarakat dengan sabar cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan tingkat kesalahan yang lebih rendah. Kondisi ini mendukung terciptanya kinerja yang optimal karena pegawai mampu menjaga produktivitas, meningkatkan kualitas pelayanan, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dan dihayati oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Komitmen Organisasi semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Komitmen Organisasi semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Rizal *et al.*, (2023), Ningrum & Setya (2024), Nadapdap *et al* (2017), dan Pribowo *et al.*, (2020). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Mulyawardhana (2025). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Hal ini tercermin dari indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Pegawai yang memiliki komitmen afektif akan merasa menjadi bagian penting dari organisasi sehingga berusaha memberikan kontribusi terbaik dalam setiap pekerjaan. Rasa memiliki yang tinggi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal, menjaga kualitas pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan.

Di samping itu, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif mendorong pegawai untuk mempertahankan keterlibatan dan pengabdianya kepada organisasi dalam jangka panjang. Pegawai yang menyadari pentingnya keberadaan organisasi bagi kehidupan dan kariernya akan berusaha menjaga kinerja agar tetap baik. Demikian pula, pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi akan lebih disiplin, patuh terhadap aturan, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja secara mandiri. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen

organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : Windari & Yunistira (2024). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka adalah 74,60 %, sehingga terdapat *gap* sebesar 25,40%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator Waktu dan Pengawasan.

Berdasarkan hasil analisis, Manajemen Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka disarankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki dua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Kedua variabel ini saling berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan Pegawai.

Secara parsial, variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai akan menjadi lebih signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Budaya Organisasi secara bersamaan dengan variabel Komitmen Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Variabel Budaya Organisasi termasuk kriteria baik (74,37%) namun terdapat *gap* sebesar 25,63%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya di bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

Meningkatkan aspek kesabaran dalam budaya organisasi dapat dilakukan dengan membangun lingkungan kerja yang mendukung pengelolaan tekanan kerja, komunikasi yang terbuka, dan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Pimpinan perlu memberikan pelatihan manajemen stres, pengaturan prioritas pekerjaan, serta pembinaan mengenai pengendalian emosi agar pegawai tetap tenang dan berkepal dingin ketika menghadapi beban kerja yang menumpuk. Selain itu, budaya saling menghargai masukan perlu ditanamkan melalui forum diskusi dan evaluasi rutin sehingga pegawai mampu menerima kritik secara terbuka dan menjadikannya sebagai sarana perbaikan diri. Dalam pelayanan kepada masyarakat, pegawai juga perlu dibekali kemampuan komunikasi dan pelayanan prima agar tetap telaten, sabar, serta profesional dalam menangani berbagai keluhan dan tuntutan pelayanan yang sulit, sehingga kinerja pegawai dan kualitas pelayanan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka dapat semakin meningkat.

Secara parsial, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan bersama variabel Budaya Organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Komitmen Organisasi secara bersamaan dengan variabel Budaya Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

Variabel Komitmen Organisasi termasuk kriteria baik (72,37%) namun terdapat gap sebesar 27,63%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentasenya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Meningkatkan Komitmen Afektif. Peningkatan komitmen afektif dapat dilakukan dengan memperkuat keterikatan emosional pegawai terhadap Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. Pimpinan perlu melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan, serta mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan organisasi secara berkelanjutan sehingga pegawai merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Selain itu, perlu dibangun budaya kerja yang mendorong rasa memiliki terhadap instansi, sehingga pegawai tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga merasa bahwa keberhasilan maupun permasalahan organisasi merupakan tanggung jawab bersama. Dengan demikian, pegawai akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan memiliki nilai personal yang mendalam, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.
2. Meningkatkan Komitmen Berkelanjutan. Peningkatan komitmen berkelanjutan dapat dilakukan dengan memperkuat berbagai manfaat yang diperoleh pegawai dari organisasi, baik dalam bentuk kesejahteraan, pengembangan karier, maupun kepastian masa depan. Pimpinan perlu menyediakan kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, jalur karier yang jelas, serta sistem penghargaan yang adil sehingga pegawai melihat bahwa investasi waktu, tenaga, dan pengabdian yang diberikan akan memberikan manfaat jangka panjang. Selain itu, peningkatan kesejahteraan dan jaminan kerja yang sesuai juga penting untuk menumbuhkan keyakinan bahwa tetap bekerja di organisasi merupakan pilihan yang menguntungkan. Dengan adanya kondisi tersebut, pegawai akan lebih terdorong untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Budaya Organisasi adalah 74,37% dengan kriteria baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Komitmen Organisasi adalah 72,37% dengan kriteria baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 74,60% dengan kriteria baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) :
 - a. Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Budaya Organisasi semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
 - b. Variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Komitmen Organisasi semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja Pegawai secara signifikan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka sebesar 25,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 47, Issue 2).
- Andayani, S., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Emas*, 3(6), 94-107.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 23(2), 45–58.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.
- Astrilia, D. (2023). Peran budaya organisasi dalam menciptakan harmonisasi kerja dan efektivitas kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 12(2), 45–58.
- Basuki, Sulistyo. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Bey, MT, & Dewi, RCK (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Ketenagakerjaan BPJS Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1 (1), 37-48.
- Budiasa, I. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Persada.
- Elrica, I., & Cahayani, A. (2023). analisis budaya organisasi dan komitmen organisasional untuk peningkatan work behavior tim hr & learning development industri media harian Kompas. *TRANSAKSI*, 15(2), 36-55.
- Fabiani, R., & Suripto. (2022). Analisis budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja anggota dalam mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*. 12(1), 33–44.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Husein, Umar, (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jalil, S. R. A. M. A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karso, A. J. (2025). *Buku Ajar Tata Kelola SDM Pemerintahan*: CV Eureka Media Aksara.
- Nai, R. S. (2024). Pengaruh pajak daerah dan retribusi daerah terhadap pendapatan asli daerah Kabupaten Sikka Tahun 2023. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 137-170.
- Narimawati, Umi. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nasution, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap identitas dan loyalitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*.