

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KOPERASI PATRA SRIWI JAYA PALEMBANG**

*Maswah, Agustina. M, \*) Resti Ratna Sari*

---

**ABSTRACT**

*This research basically aims to examine the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment towards Employee Performance at Palembang Patra Sriwijaya Cooperative. The researcher tried to find out how the influence of organizational culture and organizational commitment both in simultaneously and partially on employee performance at the Patra Sriwijaya Cooperative in Palembang. The sample in this study were 35 employees of Palembang Patri Sriwijaya Cooperative, based on the results of answers to questionnaires distributed to employees of the Palembang Sriwijaya Patra Cooperative and then analyzing the data obtained using quantitative data analysis which included validity and reliability tests, tests classical assumptions, multiple regression analysis, hypothetical testing (F test and t test), and analysis of the correlation coefficient (r) and determination coefficient (R<sup>2</sup>). The results showed the multiple linear regression equation as follows:  $Y = 5.593 + 0.338 X_1 + 0.435 X_2 + e$ , with a determination coefficient of 0.950 or 95% which means that variations in Performance can be explained by Organizational Culture and Organizational Commitment. While the rest of 0.05 (5%) is explained by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, and Performance*

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, perusahaan, yayasan, koperasi dan bahkan di Pemerintahan suatu negara. Tetapi untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tidaklah mudah, membutuhkan beberapa tahapan dan penilaian yang tepat dalam memilih SDM tersebut. Meskipun demikian setiap organisasi juga akan selalu terus

berupaya meningkatkan kualitas SDM agar kinerjanya memuaskan.

Budaya yang dikembangkan atas kesadarannya dalam perusahaan yang bertanggung jawab pada suatu pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan kepuasan hasil dari kinerja karyawan. Untuk menunjang kinerja sangat diperlukan budaya organisasi yang konstruktif/kuat dan untuk mencapai itu perlu kesadaran diri, keagresifan,

---

\*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

kepribadian, performa, dan orientasi tim.

Budaya organisasi yang kuat ini menunjukkan bahwa manajemennya memiliki komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang relevan dengan tujuan, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja atau kasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang pada akhirnya dapat membantu tercapainya tujuan strategis.

Koperasi Patra Sriwijaya adalah organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor tabung gas Elpiji 3Kg dan angkutan BBM, usaha yang dibentuk dari para pengusaha-pengusaha yang tergabung didalam organisasi Hiswana Migas. Oleh karena itu organisasi dijalankan dengan keputusan bersama para anggota yang tergabung didalam organisasi.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang?

## **B. METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data , teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberi kuisioner kepada responden.

### **2. Populasi ,Sampel dan Sampling**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Koperasi Patra Sriwijaya Palembang.

**Tabel 1**  
**Tabel jumlah karyawan dan jumlah sampel**

Jabatan Karyawan	Jumlah (Orang)
Staff Administrasi	8
Staff Keuangan	4
Staff Operasional	1
Penebusandan Penjualan	4
Total	3

**3. Rancangan Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan Data Skunder dan Teknik Pengumpulan data yang digunakan dengan Kuisisioner kepada Responden . Populasinya adalah Karyawan Koperasi Patra Sriwijaya Palembang sebanyak 35 orang dan menggunakan analisis data Regresi

Liner Berganda

**4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini terdapat tiga Variabel yaitu Variabel (Y) Kinerja dan Variabel budaya organisasi( $X_1$ ) dan komitmen organisasi( $X_2$ ) untuk memperjelas variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini

**Tabel 2**  
**Variabel Budaya Organisasi( $X_1$ )**

Variabel	Dimensi/Sub Variabel	Indikator	No Item Pernyataan
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	1. Kesadaran diri	1. Kepuasam Kerja 2. Pengembangan Individu 3. Menaati Aturan 4. Pelayanan	1-2
	2. Keagresifan	1. Inisiati 2. Rencana Kerja	3-4
	3. Kepribadian	1. Menghormati sesama anggota 2. Menghormati pelanggan dan melayani 3. Saling membantu 4. Menghargai pendapat	5-7
	4. Performa	1. Kualitas 2. Inovasi 3. Efektif dan efisien	8-10
	5. Orientasi Tim	1. Diskusi tugas 2. Musyawarah	11-12

**Tabel 3**  
**Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Dimensi/Sub Variabel	Indikator	Nomor Item Pernyataan
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	1. Affective Commitment	1. Karyawan memiliki ikatan emosional	1
	2. Continuance Commitment	1. Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi	2-7
	3. Normative Commitment	1. Kesadaran karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan	8-9

**Tabel 4**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Dimensi/Sub Variabel	Indikator	Nomor Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Individu Pegawai	1. Mental dan fisik 2. Kemampuan keterampilan 3. Pengalaman 4. Tingkat social	1-3
	2. Kepribadian/ Psikologis	1. Sikap 2. Kepribadian 3. Motivasi 4. Pembelajaran	4-8
	3. Organisasi	1. Struktur 2. Imbalan 3. Desain pekerjaan	9-11

### 5. Instrumen Penelitian

Kuisisioner sebagai instrumen dalam penelitian ini adalah pengukuran variabel harus terus baik validitas maupun reliabilitasnya. Pengujian kuisisioner dimaksudkan untuk

memastikan bahwa kuisisioner benar benar mengukur apa yang hendak diukur apakah kuisisioner ditujukan untuk memastikan apakah kuisisioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

## 6. Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

a = Nilai Konstanta

e = Kesalahan

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

#### 1. Uji F (Uji Simultan) :

Uji F ini untuk menguji secara bersama sama atau secara simultan Variabel bebas yaitu X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, apakah ada pengaruh atau tidak ada pengaruh variabel Y. Nilai F hitung sebagai berikut :

a. H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = 0, artinya tidak ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang.

H<sub>a</sub> : b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> ≠ 0, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya

Palembang.

Kriteria Pengujian :

H<sub>0</sub> diterima jika F signifikan ≥ 0,05

H<sub>0</sub> ditolak jika F signifikan < 0,05

Kesimpulan menerima atau menolak H<sub>0</sub>

#### 2. Uji t (Uji Parsial) Hipotesis

Hipotesis 2:

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, artinya tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang

H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang

Kriteria pengujian :

H0 diterima jika  $t$  signifikan  $\geq 0,05$

H0 ditolak jika  $t$  signifikan  $< 0,05$

Kesimpulan menerima atau menolak H0

Hipotesis 3 :

H0 :  $b_2 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh  
Komitmen Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan pada Koperasi Patra  
Sriwijaya Palembang

H1 :  $b_2 \neq 0$ , artinya terdapat  
pengaruh Komitmen Organisasi  
terhadap

Kinerja Karyawan pada Koperasi Patra  
Sriwijaya Palembang

Kriteria pengujian :

H0 diterima jika  $t$  signifikan  $\geq 0,05$

H0 ditolak jika  $t$  signifikan  $< 0,05$

Kesimpulan menerima atau menolak H0

Analisis data dilakukan dengan bantuan  
program Statistival Package folr the  
Social Science (SPSS).

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

### 1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Correlation Matrix dengan membandingkan nilai  $r$ -hitung (Corrected Item – Total Corelation) yang ditemukan dengan nilai  $r$  tabel (Product Moment Pearson), dengan  $N$  sebanyak 35, maka nilai kritis Product Moment Pearson ( $r$ -tabel = 0,333). Jika nilai  $r$  tabel lebih besar dari nilai  $r$ -tabel ( $r$ -hitung  $> 0,333$ ), maka butir item soal pernyataan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

N	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,670	0,333	Valid
2	Pernyataan 2	0,709	0,333	Valid
3	Pernyataan 3	0,629	0,333	Valid
4	Pernyataan 4	0,568	0,333	Valid
5	Pernyataan 5	0,537	0,333	Valid
6	Pernyataan 6	0,418	0,333	Valid
7	Pernyataan 7	0,638	0,333	Valid
8	Pernyataan 8	0,622	0,333	Valid
9	Pernyataan 9	0,450	0,333	Valid
1	Pernyataan 10	0,434	0,333	Valid
1	Pernyataan 11	0,572	0,333	Valid
1	Pernyataan 12	0,690	0,333	Valid

Sumber Data : Diolah SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat hasil uji validitas Budaya Organisasi (X1) didapatkan r-hitung terendah adalah 0,418 (pernyataan ke-6) dan nilai r-hitung tertinggi adalah 0,709 (pernyataan ke-2) lebih besar dari r-tabel = 0,333 (r-

hitung 0,709 > r-tabel 0,333). Hasil ini dapat diartikan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

**Tabel 6**  
**Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen Organisasi**

No.	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>1.</b>	<b>Pernyataan 1</b>	<b>0,613</b>	<b>0,333</b>	<b>Valid</b>
<b>2</b>	<b>Pernyataan 2</b>	<b>0,690</b>	<b>0,333</b>	<b>Valid</b>
<b>3</b>	<b>Pernyataan 3</b>	<b>0,557</b>	<b>0,333</b>	<b>Valid</b>
<b>4</b>	<b>Pernyataan 4</b>	<b>0,506</b>	<b>0,333</b>	<b>Valid</b>
<b>5</b>	<b>Pernyataan 5</b>	<b>0,728</b>	<b>0,333</b>	<b>Valid</b>
<b>6</b>	<b>Pernyataan 6</b>	<b>0,843</b>	<b>0,333</b>	<b>Valid</b>
<b>7</b>	<b>Pernyataan 7</b>	<b>0,631</b>	<b>0,333</b>	<b>Valid</b>
<b>8</b>	<b>Pernyataan 8</b>	<b>0,735</b>	<b>0,333</b>	<b>Valid</b>
<b>9</b>	<b>Pernyataan 9</b>	<b>0,658</b>	<b>0,333</b>	<b>Valid</b>

Sumber Data : Diolah SPSS 23, 2017

**Tabel 7**  
**Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja**

No.	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,399	0,333	Valid
2	Pernyataan 2	0,381	0,333	Valid
3	Pernyataan 3	0,456	0,333	Valid
4	Pernyataan 4	0,574	0,333	Valid
5	Pernyataan 5	0,563	0,333	Valid
6	Pernyataan 6	0,570	0,333	Valid
7	Pernyataan 7	0,482	0,333	Valid
8	Pernyataan 8	0,385	0,333	Valid
9	Pernyataan 9	0,352	0,333	Valid
10	Pernyataan 10	0,752	0,333	Valid

Sumber Data : Diolah SPSS 23, 2016

**2 Uji Reliabilitas**

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut

diulang. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha  $> 0,5$ . Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X1) dengan menggunakan SPSS 23 yaitu dengan hasil :

**Tabel 8**  
**Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	12

Sumber: data diolah (2017)

Hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach"alpha sebesar  $0,815 > 0,5$  karena nilai di atas  $0,5$  maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel

jika memberikan nilai organisasi (X2) dengan Cronbach's alpha > 0,5. Hasil uji menggunakan SPSS 23 yaitu reliabilitas variabel komitmen dengan hasil :

**Tabel 9**  
**Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X1)**  
**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
<b>,842</b>	<b>9</b>

Sumber : Data Diolah 2017

Hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha sebesar 0,842 > 0,5 karena nilai di atas 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y). Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu

kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha > 0,5. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS 23 yaitu dengan hasil:

**Tabel 10**  
**Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
<b>,648</b>	<b>10</b>

Sumber : Data Diolah 2017

Hasil uji reliabilitas didapat nilai Cronbach's alpha sebesar 0,648 > 0,5 karena nilai di atas 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam

penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur di analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients				
	B	Std error			
<b>1(Constant)</b>					
<b>BUDAYA</b>	<b>,338</b>	<b>,088</b>	<b>,467</b>	<b>3,859</b>	<b>,001</b>
<b>KOMITMEN</b>	<b>,435</b>	<b>,101</b>	<b>,521</b>	<b>4,303</b>	<b>,000</b>

Sumber : Data Diolah 2017

Berdasarkan tabel 11 di atas, hasil regresi linear berganda antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar 5,593, koefisien regresi 0,338 dan 0,435 sehingga bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :  
Persamaan Regresi :

$$Y = 5,593 + 0,338X1 + 0,435X2 + e$$

Dimana :

Y merupakan Variabel Kinerja Karyawan 5,593 nilai yang didapat dari tabel Analisis Linier berganda

0,338 nilai yang didapat dari tabel Analisis Linier Berganda b1 Variabel Budaya Organisasi (X1)

0,435 nilai yang didapat dari tabel

Analisis Linier Berganda b2 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a. Konstanta sebesar 5,593 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) nilainya adalah 0, maka nilai kinerja (Y) nilainya adalah 5,593

b. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 0,338 atau sama dengan 33,80% artinya kecenderungan antara Budaya Organisasi (X1) dengan variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi

(X1) dengan Kinerja (Y), semakin naik nilai (X1) maka semakin meningkat kinerja karyawan Koperasi Patra Sriwijaya Palembang.

- c. Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah sebesar 0,435 atau sama dengan 43,50% artinya kecendrungan antara Komitmen

Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y), semakin naik nilai (X2) maka semakin meningkat kinerja karyawan Koperasi Patra Sriwijaya Palembang

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

	BUDAYA	KOMITMEN	KINERJA
BUDAYA Pearson Correlation		**	
Sig. (2-tailed)	1	,946	,960
N	35	,000	,000
		35	35
KOMITMEN Pearson Correlation	**		
Sig. (2-tailed)	,946	1	,963**
N	,000		,000
	35	35	35
KINERJA Pearson Correlation			
Sig. (2-tailed)	,960**	,963**	1
N	,000	,000	
	35	35	35

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Korelasi antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,960. Artinya hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dengan kinerja (Y) kuat dan bersifat positif (searah). Jika budaya organisasi naik maka skor kinerja juga meningkat.
2. Korelasi antara Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,963. Artinya hubungan antara Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y) kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor komitmen organisasi naik maka skor kinerja juga meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 13**  
**Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975a	,950	,947	,748

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

Berdasarkan hasil tabel 13 di atas, Koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar ,950. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan atau memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Patra Sriwijaya Palembang sebesar 95,0% sedangkan sisanya 5,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 13**  
**Uji F (Uji Simultan)**  
**ANOVAa**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343,962	2	171,981	307,052	,000b
Residual	17,923	32	,560		
Total	361,886	34			

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

Tahap-tahap yang dilakukan untuk mengetahui uji F adalah sebagai berikut :

Kesimpulan  
 Karena F hitung > F tabel (307,052 >

3,29), maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan komitmen

organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang.

Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 14**  
**Uji t**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,593	1,687		3,315	,002
BUDAYA	,338	,088	,467	3,859	,001
KOMITMEN	,435	,101	,521	4,303	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Pengujian koefisien regresi variabel budaya organisasi

Kesimpulan

- Oleh karena itu dengan t tabel budaya organisasi ( $3,859 > 2,037$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan t tabel komitmen organisasi ( $4,303 > 2,037$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang.

**D. SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

1. Berdasarkan pengujian simultan dengan nilai F hitung sebesar ( $307,052 > sig_{0,05}$ ) diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada operasi Patra Sriwijaya Palembang
2. Berdasarkan pengujian hipotesis Variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0,960 terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis Variabel Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan

nilai sebesar 0,963 terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Patra Sriwijaya Palembang.

### Saran

1. Disarankan untuk lebih memperhatikan karyawan yang memiliki kemampuan, mengkoordinasi kegiatan-kegiatan dalam kantor, meninjau kembali apa yang menjadi tujuan perusahaan dan pedoman perusahaan dalam mengatasi suatu masalah agar penerapan budaya organisasi yang diinginkan dapat berjalan dengan baik.
2. Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan membantu karyawan melakukan identifikasi terhadap persepsi melalui diskusi dan kesempatan yang diberikan perusahaan agar nilai komitmen organisasi setiap individu menjadi lebih tinggi dan kuat untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Disarankan agar lebih dapat membantu dan lebih peka terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dan lebih mempelajari satu sama lain terhadap kondisi

dan situasi tertentu sehingga memberikankinerja yang maksimal sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

### DAFTAR RUJUKAN

- Edison, Emron , Yohny Anwar dan Imas Komariah. 2016. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universtias Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. BumiAksara.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia danPerusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Matutina. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta : Sarana Indonesia.
- Newstrom. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga. Pearce dan Robinson. 2008. *Manajemen Strategis-Formulasi, Implementasi, danPengendalian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta : Salemba Empat.

Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.  
Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.  
Sukmalana, Sulaiman. 2007. *Manajemen Kinerja (langkah efektif untuk*

*membangun, mengendalikan, dan evaluasikerja)*. Jakarta : Intermedia Personalia Utama.  
Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana