ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Serang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 164 pegawai BAPENDA Kota Serang dan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis korelasi, uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,150 (>0,05) dan koefisien regresi negatif (-0,204). Namun, terdapat hubungan sedang antara budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,583. Sebaliknya, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi positif (β = 0,863) dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), serta korelasi yang kuat sebesar 0,677. Secara simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung 69,859 (>3,050) dan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,465 menunjukkan bahwa 46,5% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan budaya organisasi. Oleh karena itu, BAPENDA Kota Serang perlu meningkatkan komitmen pegawai dengan strategi yang lebih efektif, seperti penghargaan, pelatihan, dan penguatan loyalitas terhadap organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, BAPENDA Kota Serang.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Serang City. The research employs a quantitative method with a multiple linear regression approach. Data were collected through questionnaires distributed to 164 BAPENDA employees and analyzed using classical assumption tests, correlation analysis, t-tests, F-tests, and determination coefficient analysis. The results indicate that organizational culture does not have a significant partial influence on employee performance, with a significance value of 0.150 (>0.05) and a negative regression coefficient (-0.204). However, there is a moderate correlation between organizational culture and employee performance, with a correlation coefficient of 0.583. Conversely, organizational commitment has a significant influence on employee performance, with a positive regression coefficient ($\beta = 0.863$) and a significance value of 0.000 (<0.05), as well as a strong correlation of 0.677. Simultaneously, organizational culture and commitment significantly influence employee performance, with an F-value of 69.859 (>3.050) and a significance value of 0.000. The determination coefficient (R^2) of 0.465 indicates that 46.5% of employee performance variations are explained by these two variables, while 53.5% are influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that organizational commitment is a more dominant factor in improving employee performance compared to organizational culture. Therefore, BAPENDA of Serang City should enhance employee commitment through more effective strategies, such as rewards, training, and strengthening employee loyalty to the organization.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance, BAPENDA Serang City.*