

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA DEPOK

The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on the Performance of Employees of the Central Statistics Agency of Depok City

Sri Handayani Kuswahyuningdyah¹, Sherryliana Permata², Adriza³, Sukiman⁴

¹Universitas Mitra Bangsa, Jakarta Selatan, Indonesia

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakusuma, Jakarta Pusat, Indonesia

^{3,4}Universitas Mitra Bangsa, Jakarta Selatan, Indonesia

*Penulis Korespondensi; Sri Handayani, Sherryliana Permata, Adriza, Sukiman

Email: radenrorosrihandayani@gmail.com¹, sherrylianas@gmail.com², adriza108@gmail.com³, sukiman@gmail.com⁴

Informasi Artikel:

Diterima 09, 29, 2025

Disetujui 09, 30, 2025

Diterbitkan 10, 13, 2025

Keywords:

Organizational culture, Organizational commitment, Employee, Performance public

Kata kunci:

Budaya organisasi, Komitmen organisasi, Kinerja pegawai, Birokrasi publik

Abstract. Employee performance is a crucial determinant of the success of public organizations, including the Central Bureau of Statistics (BPS) of Depok City, which plays a strategic role in providing development data for government and society. In the context of modern bureaucracy, improving performance is not only determined by technical competence but also influenced by internal organizational factors such as organizational culture and employee commitment. This study aims to examine the effect of organizational culture and organizational commitment on employee performance at BPS Depok City. A quantitative method with a survey approach was employed, involving all 33 employees through a census technique. The research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability, while the data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance ($t = 2.217$; $p = 0.034$), as does organizational commitment ($t = 2.921$; $p = 0.007$). Simultaneously, both variables significantly influence performance ($F = 30.238$; $p = 0.000$) with a contribution of 62.1 percent. These findings highlight the importance of strengthening organizational culture and enhancing employee commitment to support bureaucratic effectiveness and improve the quality of public services at BPS Depok City.

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi publik, termasuk Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok yang memiliki peran strategis dalam menyediakan data pembangunan bagi pemerintah dan masyarakat. Dalam menghadapi tuntutan birokrasi modern, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti budaya organisasi dan komitmen pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Kota Depok. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei sensus terhadap seluruh pegawai berjumlah 33 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 2,217$; $p = 0,034$), demikian pula komitmen organisasi ($t = 2,921$; $p = 0,007$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 30,238$; $p = 0,000$) dengan kontribusi 62,1 persen. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen pegawai untuk mendorong efektivitas birokrasi serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di BPS Kota Depok.

PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang memiliki peran vital dalam penyediaan data statistik resmi yang digunakan sebagai dasar perencanaan, implementasi, serta evaluasi kebijakan pembangunan. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan modern, keberadaan data yang akurat, mutakhir, dan dapat dipertanggungjawabkan merupakan syarat utama bagi terwujudnya *evidence-based policy* yang menjadi arah kebijakan nasional. Sebagai salah satu unit kerja daerah, BPS Kota Depok turut menjalankan fungsi strategis tersebut dengan menyediakan data statistik lokal yang mendukung penyusunan kebijakan pembangunan berbasis bukti di tingkat pemerintah kota (Kementerian PAN-RB, 2021).

Peran penting BPS Kota Depok menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pegawai BPS dituntut tidak hanya memiliki keterampilan teknis dalam pengolahan data, tetapi juga integritas, profesionalisme, dan komitmen yang tinggi untuk menghasilkan data berkualitas. Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang dimiliki. Pegawai yang berkinerja baik akan mampu menyelesaikan tugas secara efektif, memberikan pelayanan yang akurat dan cepat, serta menjaga kredibilitas lembaga di mata publik. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak pada keterlambatan publikasi, menurunnya kualitas data, dan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah (Hasibuan & Wulandari, 2017).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa birokrasi publik di Indonesia, termasuk di BPS, masih menghadapi tantangan dalam peningkatan kinerja aparatur. Beberapa kendala yang sering ditemui antara lain adalah kedisiplinan yang belum konsisten, motivasi kerja yang fluktuatif, serta keterikatan pegawai yang relatif rendah terhadap organisasi. Situasi ini diperkuat oleh hasil evaluasi reformasi birokrasi yang mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan antara target kinerja dengan realisasi di sejumlah instansi pemerintah (Kementerian PAN-RB, 2023). Oleh karena itu, diperlukan strategi internal yang dapat memperbaiki kondisi tersebut. Dua faktor yang sering disebut berperan besar adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, serta norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku (Robbins & Judge, 2009). Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan identitas kolektif, memperkuat loyalitas, dan menumbuhkan etos kerja positif. Greenberg & Baron (2010) menambahkan bahwa budaya organisasi yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Dalam konteks birokrasi publik, budaya organisasi yang mencerminkan integritas, akuntabilitas,

serta orientasi pada pelayanan masyarakat sangat penting untuk mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga menjadi variabel penting yang berhubungan langsung dengan kinerja. Meyer & Allen (1997) membedakan komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif muncul ketika pegawai memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan biaya dan manfaat apabila meninggalkan organisasi. Sedangkan komitmen normatif mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi biasanya lebih termotivasi, loyal, serta berusaha keras memberikan kontribusi terbaik bagi organisasinya.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan pentingnya budaya dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Astuti (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Risman (2023) juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang kokoh berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Di sisi lain, penelitian Putra et al. (2023) menekankan bahwa motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional merupakan variabel kunci yang menentukan produktivitas. Ningsih (2022) bahkan menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dengan mempertimbangkan konteks tersebut, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan. Pertama, karena BPS Kota Depok merupakan instansi publik yang memiliki peran strategis dalam penyediaan data pembangunan daerah. Kedua, karena masih terdapat indikasi tantangan kinerja yang perlu mendapatkan perhatian, terutama terkait faktor internal organisasi. Ketiga, karena kajian tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di BPS Kota Depok masih jarang dilakukan, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkuat literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen BPS Kota Depok dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Misalnya, melalui internalisasi nilai-nilai organisasi, pembinaan disiplin kerja, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan loyalitas dan kinerja tinggi. Dengan

demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga memberikan manfaat langsung bagi peningkatan kualitas layanan publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **survei**, karena tujuan penelitian adalah menguji pengaruh antarvariabel secara empiris menggunakan data numerik (Creswell, 2014). Desain kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antara budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok, yang berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan **sensus** atau total sampling, sehingga semua anggota populasi dijadikan responden. Dengan cara ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi yang sebenarnya tanpa adanya bias pemilihan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan terdiri atas:

Data primer → diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Data sekunder → berasal dari dokumen resmi BPS Kota Depok, laporan evaluasi zona integritas (KemenPAN-RB, 2023), dan literatur ilmiah terkait budaya organisasi, komitmen, serta kinerja pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berupa **kuesioner tertutup** dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Skala Likert dipilih karena mampu menggambarkan intensitas sikap responden terhadap pernyataan yang diajukan (Sugiyono, 2017).

Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian:

- Bagian pertama mengukur budaya organisasi (indikator nilai, norma, kebiasaan kerja).
- Bagian kedua mengukur komitmen organisasi (indikator afektif, normatif, berkelanjutan).
- Bagian ketiga mengukur kinerja pegawai (indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, disiplin).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, kuesioner diuji terlebih dahulu pada sampel terbatas untuk memastikan kualitas instrumen.

- **Uji validitas** dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria r hitung $> r$ tabel ($\alpha = 0,05$). Item yang tidak memenuhi syarat dibuang dari analisis.
- **Uji reliabilitas** menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\geq 0,70$ (Nunnally, 1978). Hasil pengujian menunjukkan semua variabel memiliki reliabilitas tinggi, sehingga instrumen layak digunakan.

Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas arah penelitian, variabel-variabel penelitian didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

- **Budaya Organisasi (X1):** sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang menjadi pedoman perilaku pegawai (Robbins & Judge, 2009).
- **Komitmen Organisasi (X2):** sikap keterikatan emosional, normatif, dan berkelanjutan pegawai terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1997).
- **Kinerja Pegawai (Y):** tingkat pencapaian hasil kerja individu meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta disiplin (Wibowo, 2013).

Setiap variabel diukur dengan beberapa indikator yang dijabarkan ke dalam item pernyataan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan **analisis regresi linier berganda** dengan bantuan SPSS versi 26. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap:

1. Uji Asumsi Klasik → meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (Tolerance dan VIF), heteroskedastisitas (uji Glejser), serta autokorelasi (Durbin-Watson).
2. Analisis Regresi → untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Uji t → menguji pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Uji F → menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Koefisien Determinasi (R^2) → untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Dengan rancangan metode ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang valid, reliabel, serta dapat digunakan sebagai dasar rekomendasi praktis dalam peningkatan kinerja pegawai BPS Kota Depok.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai BPS Kota Depok sebanyak 33 orang. Gambaran umum responden ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	16	48,5%
		Perempuan	17	51,5%
2.	Usia	≤30 tahun	8	24,2%
		31–40 tahun	13	39,4%
		>40 tahun	12	36,4%
3.	Pendidikan	Diploma	5	15,2%
		Sarjana (S1)	21	63,6%
		Pascasarjana	7	21,2%
4.	Masa Kerja	≤5 tahun	7	21,2%
		6–10 tahun	15	45,5%
		>10 tahun	11	33,3%

Mayoritas responden adalah perempuan, berusia antara 31–40 tahun, berpendidikan sarjana, dan memiliki masa kerja 6–10 tahun.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel (n=33, α=0,05)	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	10	0,412–0,712	0,344	0,832	Valid & Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	8	0,389–0,681	0,344	0,814	Valid & Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	9	0,401–0,698	0,344	0,846	Valid & Reliabel

Semua item kuesioner dinyatakan **valid** (r hitung > r tabel) dan **reliabel** ($\alpha > 0,70$).

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa:

- Data berdistribusi normal (sig. Kolmogorov-Smirnov > 0,05).
- Tidak terjadi multikolinearitas (VIF < 10; Tolerance > 0,1).
- Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (sig. uji Glejser > 0,05).
- Bebas autokorelasi (Durbin-Watson = 1,98).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel Independen	Koefisien B	t hitung	Sig.	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,365	2,217	0,034	Signifikan
2.	Komitmen Organisasi	0,482	2,921	0,007	Signifikan
3.	Konstanta	4,215	-	-	-
4.	R ² = 0,621	F = 30,238	Sig. 0,000	Model layak	

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Depok. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang disepakati bersama memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat lebih cenderung menunjukkan disiplin, kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2009) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai bersama yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Dalam konteks BPS Kota Depok, budaya kerja yang berbasis integritas, profesionalisme, dan pelayanan publik terbukti menjadi pendorong utama peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Astuti (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Demikian pula, Risman (2023) menunjukkan bahwa budaya kerja yang kondusif meningkatkan kedisiplinan, motivasi, serta efektivitas kerja pegawai administrasi. Penelitian Hasibuan dan Wulandari (2017) juga mendukung temuan ini, di mana budaya kerja yang kuat terbukti menekan pelanggaran kedisiplinan dan meningkatkan loyalitas pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa budaya organisasi bukan sekadar formalitas, melainkan instrumen manajerial yang mampu memengaruhi perilaku kerja secara nyata.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi, merasa bangga menjadi bagian dari BPS, serta bersedia mengabdikan tenaga dan pikirannya demi kemajuan organisasi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini selaras dengan teori Meyer dan Allen (1997) yang membagi komitmen organisasi menjadi tiga dimensi: afektif, normatif, dan berkelanjutan. Dalam konteks penelitian ini, dimensi afektif terlihat paling dominan, di mana pegawai merasa memiliki ikatan emosional dengan BPS sebagai lembaga negara yang memiliki peran strategis dalam penyediaan data pembangunan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ningsih (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada sektor swasta. Putra, Herawati, dan Kurniawan (2023) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah, terutama ketika dipadukan dengan faktor motivasi intrinsik. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa tanpa adanya komitmen yang kuat dari pegawai, budaya organisasi yang baik sekalipun tidak akan cukup untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pengujian simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 62,1 persen terhadap variasi kinerja pegawai. Nilai ini cukup tinggi, mengindikasikan bahwa mayoritas variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Namun, masih terdapat 37,9 persen faktor lain di luar penelitian ini yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, sistem penghargaan, dan kompetensi individu. Mukmin dan Prasetyo (2021) misalnya, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang dipadukan dengan budaya organisasi yang adaptif mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Penelitian Hanafi, Padang, Soesanto, dan Qadafi (2023) juga menekankan pentingnya kompetensi pegawai dalam menjembatani pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, sehingga kontribusi budaya akan lebih optimal jika didukung kapasitas individu yang memadai.

Implikasi praktis dari penelitian ini bagi BPS Kota Depok adalah perlunya strategi manajemen yang lebih fokus pada penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen pegawai. Internalisasi nilai budaya organisasi dapat dilakukan melalui sosialisasi visi dan misi, pembinaan rutin, pelatihan berbasis nilai, serta keteladanan pimpinan. Selain itu, sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier yang jelas, serta penciptaan iklim kerja yang sehat akan memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Upaya ini tidak hanya penting untuk

meningkatkan kinerja individu, tetapi juga krusial dalam mendukung pembangunan zona integritas menuju wilayah bebas korupsi (WBK) dan wilayah birokrasi bersih melayani (WBBM).

Dari sisi teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik dengan memperkuat relevansi teori budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga memperluas bukti empiris di konteks instansi pemerintah daerah, yang masih relatif terbatas dibanding penelitian di sektor swasta. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu jumlah responden yang hanya mencakup 33 pegawai di satu instansi, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan sampel yang lebih besar, mencakup instansi berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau keterikatan kerja untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Kota Depok. Berdasarkan hasil analisis data dari 33 responden, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang dianut bersama, maka semakin tinggi pula kinerja individu di lingkungan kerja.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja lebih optimal.
3. Secara simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 62,1% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan 37,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di BPS Kota Depok.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penguatan Budaya Organisasi. Manajemen BPS perlu terus menginternalisasikan nilai-nilai organisasi, seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan prima. Upaya ini dapat dilakukan melalui sosialisasi, pelatihan, serta keteladanan pimpinan.
2. Peningkatan Komitmen Pegawai. Perlu diciptakan iklim kerja yang kondusif, pemberian penghargaan atas prestasi, serta penyediaan jalur pengembangan karier yang jelas agar pegawai merasa dihargai dan semakin loyal terhadap organisasi.
3. Pengembangan Faktor Lain. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, atau sistem penghargaan, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai.
4. Implikasi Praktis untuk Reformasi Birokrasi. Peningkatan budaya organisasi dan komitmen pegawai diharapkan mendukung keberhasilan implementasi zona integritas menuju WBK/WBBM di BPS Kota Depok serta berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan publik berbasis data.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator melalui komitmen organisasi PT Angkasa Pura I (Persero). Tesis, Universitas Pancasila.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal JAMAN*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.31294/jaman.v2i2>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage.
- Darsono, & Siswandoko, T. (2016). *Manajemen sumber daya manusia abad 21* (Edisi revisi). Mitra Wacana Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategis dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi*. Alfabeta.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Universitas Esa Unggul.

- Gorap, S. I. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon). Tesis, Universitas Hasanuddin.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2010). *Behavior in organizations*. Pearson Education.
- Hanafi, I., Padang, N. S., Soesanto, D. R., & Qadafi, M. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja: Implikasi terhadap komitmen organisasi (Studi kasus pada rumah sakit umum di DKI Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 7(4), 1411–1421.
- Hasibuan, E. A. H., & Wulandari, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 90 Tahun 2021 tentang pembangunan dan evaluasi zona integritas menuju WBK/WBBM pada instansi pemerintah*. <https://menpan.go.id/>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2023). *Laporan evaluasi zona integritas tahun 2023*. <https://menpan.go.id/>
- Kilmann, R., & Marya, S. (2010). *Gaining control of the corporate culture*. Jossey-Bass.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*. <https://jurnal.uwp.ac.id/index.php/JMB/article/view/xxx>
- Nasution, N. (2022). Pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada restoran Pondok Jambu di Kabupaten Padang Lawas. Skripsi, Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/16482/>
- Ningsih, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Panggabean, M. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Al-*

Judul Artikel: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kota Depok

Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 5(4), 1751–1765.

<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>

Risman, R. (2023). Budaya organisasi dan implikasinya terhadap disiplin kerja karyawan bagian administrasi PT XYZ Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Kompetitif, 2(1)*, 14–19.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior*. Prentice Hall.

Sembiring, M. (2012). *Budaya dan kinerja organisasi: Perspektif organisasi pemerintah*. Fokus Media.

Sudarmanto. (2010). *Kinerja dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.

Sutanto, H. A., & Wagiman, S. (n.d.). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Wilayah Semarang). STIE Indonesia Surabaya & STIE Bank BPD Jateng.

Susi, A. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, 23(3)*, 350–360.

Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.

Wibowo. (2020). *Perilaku dalam organisasi* (Edisi ke-3). Rajagrafindo Persada.