



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA (STUDI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT)

Sulaimiah¹⁾, Zainal Abidin²⁾

^{1,2)}Universitas mataram

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (Penelitian dilakukan pada Kantor Organisasi Kepegawaian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiasi kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Data Metode pengumpulan yang digunakan adalah Melalui metode sensus, data asli yang dikumpulkan langsung dari narasumber melalui kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kepegawaian Provinsi dan Daerah NTB yang berjumlah 69 orang. yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier multivariat dengan menggunakan SPSS Analisis regresi dengan menggunakan alat bantu aplikasi versi 23 menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Kepegawaian Provinsi dan Daerah NTB. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi NTB. 4) Komitmen organisasi tidak dapat memediasi dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Biro Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang harus ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan dengan kompetensi sumber daya manusianya dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama yang melatarbelakangi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hariandja (2002: 2),

Menurut Mangkunegar (2005:13), produktivitas adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Prawirosentono (2007:176), produktivitas adalah hasil kerja seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi untuk terlaksananya tujuan organisasi sesuai dengan hak dan kewajibannya. Sedangkan menurut Widodo (2006:78), kinerja berarti melaksanakan kegiatan sesuai dengan kewajiban dan perbaikan seseorang, serta hasilnya sesuai dengan harapan.

Menurut Lutans (2011: 137), budaya organisasi adalah cara berpikir dasar yang diajarkan oleh karyawan baru sebagai cara untuk merasa, berpikir dan bertindak secara benar dalam kehidupan sehari-hari. (Menurut G. Graham dalam Siswadi 2012: 71) Budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja, etos kerja dan moral karyawan.

Budaya yang kuat akan menunjukkan bahwa anggotanya memiliki rasa identitas yang tinggi dengan tujuan organisasi. Pemersatu tujuan akan membentuk keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan, yang akan mengurangi keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan (Robins,

2002). Ada banyak karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan beberapa TAOI tidak menyukai pekerjaannya dan sering merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Peran budaya dalam membentuk perilaku karyawan sangat penting saat ini. Akal sehat dari budaya kerja memastikan bahwa semua karyawan mengejar tujuan yang sama di perusahaan. Budaya kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja dan konsistensi perilaku karyawan (Robbins 2006).

Menurut Umar (2008), faktor penentu budaya adalah kejujuran, profesionalisme dan inovasi, yaitu kejujuran menunjukkan sifat atau keadaan utuh dalam bekerja. Ya, proses mengembangkan pengetahuan yang Anda miliki di tempat kerja

Arhmatullah (2003) percaya bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, sikap, disiplin, konsep, sikap, dan kepribadian, dan berasal dari organisasi seperti kepemimpinan, lingkungan, gaji, budaya, desain kerja, penghargaan, dll.

Menurut Mangkunegar (2016), indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, rasa tanggung jawab dan inisiatif.

Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Luthans (2006:224) komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tinggal bersama anggota organisasi, mau bekerja keras sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut L. Mathis dan Jackson (2008: 155), komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan bersedia atau tidak untuk meninggalkan organisasi. Panitia memiliki indikator yaitu komitmen emosional, komitmen konstan dan komitmen normatif. Komitmen David (2008) mengemukakan faktor-faktor

yang mempengaruhi engagement yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan pengalaman kerja.

Apalagi penelitian yang dilakukan selama ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk penelitian Devi Suryani, Budiono (2016) yang menyelidiki pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervensi pada PT. Sebuah komposisi oleh Rajas Eid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai variabel intervensi berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

Penelitian dilakukan di Kantor Biro Kepegawaian Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pejanggik Nomor 14 Gedung E Dinas Kepegawaian Provinsi dan Daerah Mataram NTB melihat kinerja Disnaker Provinsi dan Daerah NTB masih belum optimal karena belum semua tujuan tercapai, bahkan dari 2 unit terakhir. Sekitar 76% dari layanan turun. Di kantor ini terlihat masih ada beberapa pegawai yang dipecat (PHK) atas perintah atasannya, yang

membuktikan bahwa budaya organisasi yang dianut oleh BKD Provinsi NTB masih menjadi sesuatu yang diabaikan oleh sebagian pegawai.

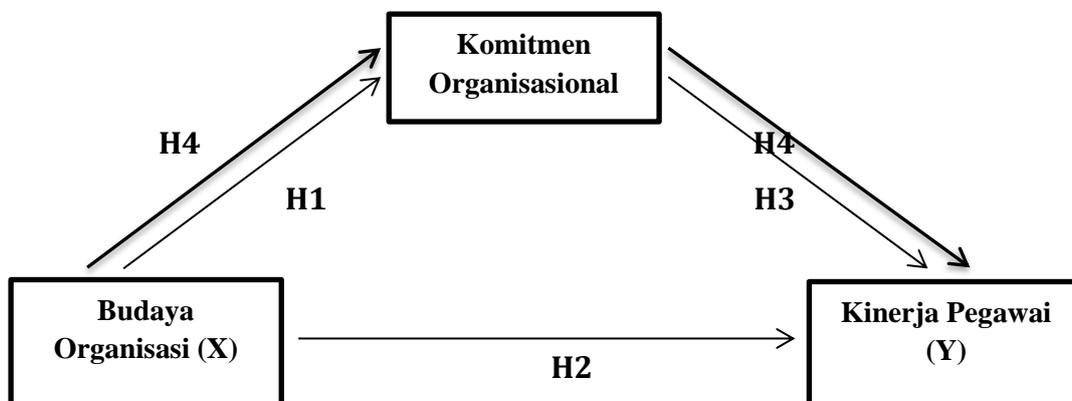
Selain budaya kerja, karyawan yang berkomitmen harus mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk pekerjaan mereka sendiri daripada karyawan yang tidak berkomitmen. Karyawan yang berdedikasi akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya pada pekerjaannya, sehingga apa yang dilakukannya sesuai dengan harapan organisasi. Efisiensi maksimum tercapai

Hasil wawancara menunjukkan bahwa fenomena terkait keterlibatan organisasi di BPD NTDTV adalah masih adanya pegawai yang selalu terlambat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Safitri (2016) yang menunjukkan bahwa engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan apa yang dijelaskan di latar belakang, evolusi masalah teoritis mendasar dan penelitian hingga saat ini, kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar . Rerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat. Yaitu jenis penelitian yang menganalisis pengaruh antar variabel, dalam hal ini pengaruh variabel endogen dan variabel eksogen. Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan di Kantor Biro Kepegawaian Provinsi Nusa Tenggara Barat, Jl. Pejanggik Nomor 14 Gedung E Mataram Metode pengumpulan data Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yang menggunakan seluruh pegawai di daerah penelitian sebagai nara sumber yang berjumlah 69 orang. Dengan menggunakan skala pengelompokan Likert 5 tap, sesuai dengan sifat masing-masing variabel penelitian yang digunakan, budaya kerja bervariasi dari sangat lemah, lemah, netral, kuat dan sangat kuat. Pada saat yang sama, komitmen dan kinerja yang sangat rendah, rendah, netral, tinggi dan sangat tinggi akan termasuk dalam kategori yang sama.

Teknik dan alat pengumpulan datanya adalah angket dan wawancara, alat yang digunakan adalah angket, sumber data primer dan sekunder

Program analisis data

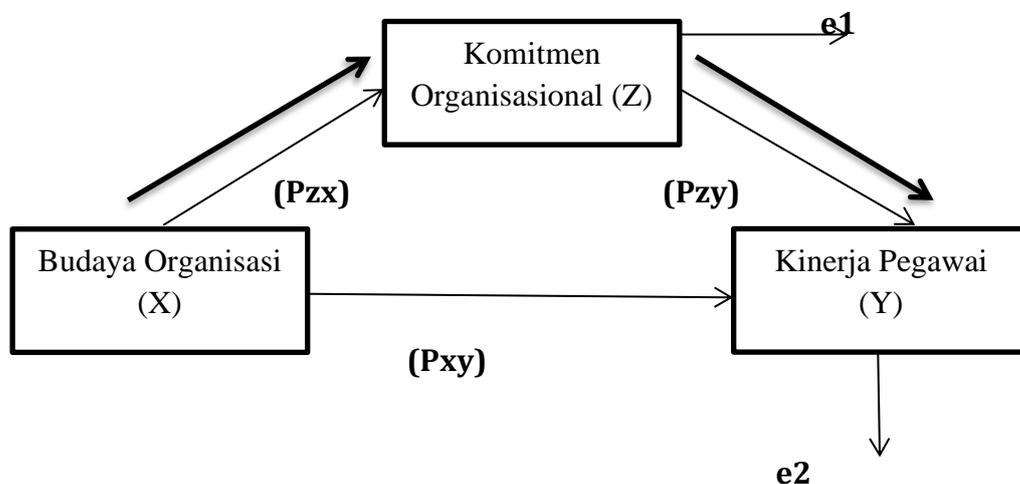
Pengujian instrumental, validitas, reliabilitas dan uji hipotesis klasik, normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Alat analisis menggunakan Analisis Jalur, dan jalur (Analisis Jalur) menggunakan bantuan SPSS, dan dilengkapi dengan tes Sobel untuk melihat pengaruh tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji alat menunjukkan angket yang digunakan valid, karena r hitung $>$ r tabel dapat dilihat pada semua variabel reliabel dan item pertanyaan yang ada, karena crobach's alpha semua variabel penelitian menunjukkan $>$ 0,6 yang memenuhi syarat klasikal. Pengujian hipotesis meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil pengumpulan data untuk masing-masing variabel menunjukkan kategori, kinerja kategori tinggi 4,14, budaya kerja kategori kuat 4,15, dan rentang komitmen tinggi 3,99.

Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada pegawai Biro Kepegawaian Nusa Tenggara Barat. Hasil uji analisis regresi dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:



Koefisien Substruktual I Budaya Organisasi (X) Terhadap Komitmen

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F) Substruktur 1

Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F SPSS, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,097 > 3,13$) dan tingkat materialitas lebih kecil dari taraf signifikansi standar ($0,00 < 0,05$) yang memenuhi syarat untuk review komitmen. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,960 > 1,294$) artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Koefisien Substruktual II Budaya Organisasi (X) dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji F, Hasil uji F dengan program SPSS menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,579 > 3,13$), artinya penelitian dan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah provinsi dan pemerintah daerah dinilai layak. . tenggara barat.

Hipotesis ketiga (H_3) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,447 > 1,294$) atau tingkat signifikansi lebih rendah dari taraf signifikansi standar ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Badan Kepegawaian Kanwil NTB.

Perhitungan Antar Variabel, Koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung serta total pengaruh hubungan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi

Pengaruh langsung dari X Y ditemukan menjadi 0,294, X Z 0,346 dan Z Y 0,285. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,098 yang berarti pengaruh

langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

Hasil Uji Sobel, untuk uji intervening di dapatkan

Pegganda (ab) sebesar 0,083 menunjukkan pengaruh intervensi. Rumus Sobel digunakan untuk menguji signifikansi efek intervensi atau efek tidak langsung:

Berdasarkan nilai t hitung sebesar 0,070 lebih kecil dari t tabel dengan sampel 69 dan sig. 0,05, yaitu 1,294. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien intervensi sebesar 0,098 membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak dapat menjadi variabel perantara dalam hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut sesuai dengan teori Gibson (2009) yang menganggap bahwa budaya, termasuk lingkungan kerja, berpengaruh terhadap produktivitas. Hasil penelitian Elsa (2013) menunjukkan bahwa hasil budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh Menurut teori Gibson (2009), sikap pribadi termasuk komitmen berpengaruh terhadap kinerja, juga berdasarkan penelitian Miftahul (2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. dampak signifikan terhadap kinerja Hasil analisis ini konsisten dengan hipotesis yang koheren. Sebagai variabel mediasi antara budaya dan kinerja, analisis Sobel menunjukkan bahwa komitmen tidak dapat menjadi variabel mediasi, menurut penelitian Tatika dan Budiono (2017) dan Yayuk L (2020). janji, mereka tidak bisa menjadi variabel intervensi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Affandy Nasution, M Nasution dan M Prayogi. 2017. Analisis Pengaruh Pemasaran Terhadap Volume Penjualan, *Jurnal Riset Sains Manajemen* Vol 1 NO 1, 7 dalam <https://ejurnal.ac.id> diakses pada tgl 5 juni 2019
- Akbar, Amirul, Mochammad Al Musadieq, Dan Mochammad Djudi Mukzam. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*|Vol. 47 No.2. Universitas Brawijaya.
- Aminati, Indriyani, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Purwokerto)*. *Jurnal E-proceeding Of management* : Vol. 2, No.2.
- Budiarti, Tatik, Dan M. Bukhori, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Komitmen Organisasi Pada Cv. Auto 99 Malang*. *Jurnal Jubeka*, Vol 11. No, 7.
- Burhan, Arif, Ari Pradhawari, Dan Reni Shinta Dewi, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Setia Karib Semarang*. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Vol.1 No.2. Universitas Diponegoro.
- Dewi, Safrianisa, Dan Mudji Rahardjo, 2015. *Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Teduh Makmur Semarang)*. *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 4. No. 4.
- Devi 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya*. *jurnal Manajemen* Vol.1 No.3.
- Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, cetakan pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Elsa Vosva sari, 2013. *pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fauzi, Muhammad, Moch Mukeri, dan Andi Tri Haryono, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)*. *Journal Of Management*, Vol.02 No,02.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Francesco, A.M.and Chen, Z.X. 2004. *The Relationship Between the Three Components of Commitment and Employee Performance in China*. *Journal of Vocational Behavior*. 62, 490-510.
- G.Graham dalam Siswadi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I Salemba Empat Jakarta.
- Gujarati, D.N.,2012, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heriyanti, Dewinta 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Pln (Persero) Apj Semarang)*. Tesis Manajemen. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro Semarang.
- Husein, Umar (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* : Jakarta : PT. Raja Gafindo Persada.
- Innayati, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prilaku Kontraproduktif Pegawai Di Lingkungan Kantor Pelayanan Catatan Sipil Kota Mataram*. Skripsi Universitas Mataram.
- Jamaluddin, Dkk 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1. Universitas Negeri Makasar.

Ulfa Miftahul Jannah, 2017. *Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiwiraksa Atyanta*. Skripsi manajemen. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Oraktik)*. Jakarta : PT. raja Grafindo Persada.

Kardinah Indrianna Meutia, C. H. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat , E-Issn 2581-2165, 4(1), 119- 126. <https://doi.org/2614-3259>

Khaerul Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia.

Kristanty Nadapdap. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari*. Jurnal. Universitas Methodist Indonesia.

Mathis, R.L & J.H. Jackson, 2006. *Human Resource Management :Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia : Salemba Empat.

Naldo, Gusti 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu (BPMP) Provinsi Jawa Barat*. Skripsi Manajemen. Universitas Pasuruan Bandung.

Nurandini, Arina dan Lataruva, Eisha. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11. Juni 2014. pp: 78-91.

Novriansyah. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan. PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara*. Jurnal Nasional. Vol. 2 No.1, 13-25.

Oldyan, Jeremy Raditya, 2016. *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Medan)*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1. No 1, Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pane, Sri Agustina dan Fatmawati, 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Pertahanan Nasional Kota Medan*. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol. 2 No. 3 Universitas Islam Sumatera Utara.

Pardede, Ratlan. Manurung, Renhard. 2014. *"Analisis Jalur"*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pratama, Riski Syandri, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pusat Pelaporan Dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)*. Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Lampung.

Prowiroserono, Suyadi, 2007. *Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu*. Edisi 2. Jakarta : Bumi Aksara.

Rais Muis, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Riduwan & Engkos Acmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai (Path Anlysis) Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.

Robbin, Stephen P. & Judge, Timothy A, 2013. *Organizational Behavior. Edition 15. New jersey person education*.

Ryndian, Dan Seno Andri, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekan Baru)*. JOM Fisip Vol 5, No.3. Universitas Riau.

Sari, Nike Ningsih Purnama, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Pln(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*. JOM FISIP Vol. 4 No. 2. Jurusan Ilmu Adminstrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Santoso, Singgih, *Statistik Multivariat*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010

Sarwono. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset.

Sulaimiah, Zainal Abidin

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja.....(Hal 140-147)

Sobel, M. E. 1982. *Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models*. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*. Washington DC: American Sociological Association.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Tanuwiwowo, J.C., & E.M. Sutanto. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *Trikonomika*, 13(2), 136–144.

Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati, 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol 19, No 2. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro. (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang)

Usmany, Tiara Putri, Djahmur Hamid, Dan Hamidah Nayati Utami, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industry Gondorukem Dan Terpentin II, Ponorogo*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37. No. 2. Universitas Brawijaya.

Wardani, ridhiatul Kusuma M, Djudi Mukzan, dan Yuniadi Mayowan 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya)*. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. Vol. 31 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.

Wibowo, 2013. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.

Yuliana, Amalia Nur. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Pada RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten*. Skripsi

Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institute Agama Islam Negeri Surakarta.

Yuyuk Liana. 2020. *Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional*. *Jurnal Manajerial*, Volume 07 Nomor 01 Tahun 2020. Jurusan Manajemen, STIE Malangkucecwara