



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1546-1557

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur

Aprillia Maharani^{1✉}, Iswati², Arief Widjiasmoko³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

Email: aprilliamhr07@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,950, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan korelasi cukup baik, demikian variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,777 yang dikategorikan korelasi cukup pada PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 25,913 + 0,560X_1 + -0,166X_2$. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung $5,499 > 1,694$, yang berarti hipotesis ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima kebenarannya, sementara hipotesis ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan, dimana t hitung lebih kecil dari t tabel ($-7,631 < 1,694$). Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara serempak terhadap keputusan pembelian diterima kebenarannya, dimana F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $1709,563 > 3,340$.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*

Abstract

The results of the research show that there is a positive relationship between organizational culture and employee performance of 0.950, so that if interpreted on a value scale it can be categorized as a fairly good correlation, thus the organizational commitment variable with employee performance is 0.777 which is categorized as a sufficient correlation at PT. Nusatrans Anugerah Makmur. The regression equation obtained is $Y = 25.913 + 0.560X_1 + -0.166X_2$. The t test shows that the proposed hypothesis is accepted as true, where the t count is $5.499 > 1,694$, which means that the hypothesis that there is an influence of organizational culture on employee performance is accepted as true, while the hypothesis that there is an influence of organizational commitment on employee performance is proven to be significant, where the t count is smaller than the t table ($-7.631 < 1.694$). Meanwhile, the coefficient of determination shows that organizational culture and organizational commitment are simultaneously accepted as correct in purchasing decisions, where Fcount is greater than F table, namely $1709.563 > 3.340$.

Keyword: *Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dibentuknya suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan pencapaian tujuan tersebut merupakan kewajiban bagi setiap anggota organisasi yang ada didalamnya berpengaruh terhadap organisasi tersebut. Perilaku dan sikap karyawan dalam suatu organisasi mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan akan menentukan hasil yang akan dicapai organisasi tersebut, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam berfungsinya organisasi dan keberadaan budaya secara umum berdampak positif terhadap struktur dan kinerja organisasi, oleh karena itu kegagalan dalam menjaga budaya organisasi dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Di setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, setiap orang memiliki pemikiran, konsep bisnis, solusi dan keputusan mereka sendiri, serta keyakinan, sikap dan perasaan yang mungkin berasal dari individu yang berkuasa, kelompok kerja, departemen atau divisi yang ada di sepanjang garis organisasi, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja anggotanya, oleh karena itu organisasi harus memperbaiki dan meningkatkan kinerja anggotanya.

Komitmen organisasi karyawan berhubungan erat terhadap kinerja karyawan yang berkomitmen akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kinerja karyawan mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi bagi karyawan adalah keinginan bagi setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Pribowo (2020) menyatakan hal serupa

bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi karyawan yang tinggi mampu menunjukkan kinerja karyawan yang optimal.

Efektivitas mengacu pada hasil bisnis yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil usaha, atau hasil bisnis selama periode waktu tertentu, kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga pemimpin organisasi harus selalu menunjukkan peningkatan kinerja anggotanya untuk mendorong peningkatan yang stabil dalam organisasi, meningkatkan kinerja anggota juga berkaitan dengan cara organisasi mengembangkan kepemimpinan yang ada. Budaya organisasi juga berkaitan dengan motivasi karyawan dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi juga membantu karyawan meningkatkan kinerjanya karena budaya organisasi menciptakan motivasi yang tinggi di antara para karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk menggunakan kesempatan yang ditawarkan oleh organisasi dengan sebaik-baiknya. Komitmen organisasi adalah keinginan untuk karyawan yang memiliki kemampuan yang sangat kuat untuk melindungi diri mereka sendiri sebagai anggota, di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi karyawan kami berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik sambil menjaga nama baik organisasi. Dimana karyawan bekerja, mereka memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai dan budaya serta tujuan perusahaan (Vidyanti, R & Basuki, 2020).

Nilai-nilai kolaboratif membuat karyawan senang, berkomitmen, dan loyal di tempat kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan yang berdedikasi pada tugas, serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, untuk menciptakan organisasi yang baik dan efektif berdasarkan visi dan misi yang ingin dicapai, kepemimpinan dalam organisasi perlu diajarkan, dikembangkan, dan dibina. Budaya organisasi harus dilakukan oleh perusahaan, termasuk departemen pemerintah, agar karyawan memiliki nilai, standar, pedoman, dan panduan yang harus mereka ikuti, budaya organisasi juga dapat menyatukan karyawan, mengurangi konflik, mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, dan karenanya berdampak positif pada perilaku dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang kuat berarti semua karyawan memiliki visi yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan, pengetahuan bersama didasarkan pada kesamaan nilai-nilai yang diyakini, standar harus dipertahankan dan standar perilaku harus ditaati. PT. Nusatrans Anugerah Makmur merupakan nilai-nilai atau standar yang didasarkan pada isi budaya, karyawan bertahan dan berkembang secara dinamis sebagai organisasi tempat kerja.

Mengendalikan pikiran, Tindakan dan perilaku suatu organisasi, nilai-nilai atau standar ini kemudian menjadi budaya PT. Nusatrans Anugerah Makmur, hanya budaya organisasi yang memiliki nilai-nilai yang ada di kantor PT. Nusatrans Anugerah Makmur bukan hanya sekedar karyawan.

Adapun nilai atau norma sebagai unsur kebudayaan manusia untuk hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi kantor PT. Nusatrans Anugerah Makmur belum seluruhnya dijalankan oleh karyawan. Hal ini diantaranya dapat dilihat dari kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan jam kerja, sehingga budaya organisasi yang kuat masih perlu mendapat pembuktian terutama pada PT. Nusatrans Anugerah Makmur.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengangkatnya dalam sebuah skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur".

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, lokasi yang digunakan untuk pengambilan data di PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 32 karyawan. Teknik sampling menggunakan sampling total yaitu semua karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur yang berjumlah 32 Karyawan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana pengumpulan data menggunakan Teknik pengiriman kuesioner melalui Google Form atau survei menggunakan skala likert. Skala likert digunakan sebagai instrument penelitian pilihan. Menurut (Sugiyono, 2017), skala likert digunakan untuk mengukur keadaan emosi responden menggunakan system penilaian numerik. Untuk sampai pada kesimpulan yang benar tentang fenomena sosial yang ada, dapat digunakan untuk mengamati pandangan individu atau komunitas. Selain kuesioner pengumpulan data diperoleh dari studi pustaka dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, serta referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Analisis data penelitian terdiri dari statistik deskriptif, pengujian instrument meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, evaluasi asumsi klasik meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Selain itu analisis (uji) hipotesis dengan menerapkan model regresi liner berganda, perhitungan uji koefisien korelasi (R^2) dan

koefisien determinasi (r^2), meliputi uji F, dan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan total sebanyak 32 responden, keseluruhannya merupakan semua karyawan yang ada di PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Dengan karakteristik responden berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	24	75%
2	Perempuan	8	25%
	Jumlah	32	100%

Sumber Data : Hasil olah data statistik

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (75%) sementara responden berjenis kelamin perempuan sebanyak (25%).

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-30 Tahun	27	84,375%
2	30-40 Tahun	2	6,25%
3	41-50 Tahun	3	9,375%
	Jumlah	32	100%

Sumber Data : Hasil olah data Statistik

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa usia responden 20-30 tahun berjumlah 27 orang (84,375%), 30-40 tahun berjumlah 2 orang (6,25%), dan 41-50 tahun berjumlah 3 orang (9,375%). Ternyata data responden berdasarkan usia didominasi usia responden 20-30 tahun.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah Langkah untuk uji isi dalam suatu instrument yang bertujuan untuk mengukur keakuratan suatu penelitian. Perhitungan uji validitas ini menggunakan SPSS. Untuk membandingkan hasil nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat kebebasan $n-2 = 32-2 = 30$ dengan tingkat validitas menurut tabel r ($r = 0,2960$). Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner sebanyak 32 kepada responden karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur menghasilkan data validitas budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan

kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Keseluruhan Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Status
Budaya Organisasi (X1)	X1.1.1	0,798	0,2960	0,000	Valid
	X1.1.2	0,808	0,2960	0,000	Valid
	X1.2.1	0,808	0,2960	0,000	Valid
	X1.2.2	0,836	0,2960	0,000	Valid
	X1.3.1	0,808	0,2960	0,000	Valid
	X1.3.2	0,836	0,2960	0,000	Valid
	X1.4.1	0,836	0,2960	0,000	Valid
	X1.4.2	0,836	0,2960	0,000	Valid
	X1.5.1	0,836	0,2960	0,000	Valid
	X1.5.2	0,819	0,2960	0,000	Valid
	X1.6.1	0,824	0,2960	0,000	Valid
	X1.6.2	0,686	0,2960	0,000	Valid
	X1.7.1	0,724	0,2960	0,000	Valid
	X1.7.2	0,798	0,2960	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1.1	0,688	0,2960	0,000	Valid
	X2.1.2	0,757	0,2960	0,000	Valid
	X2.1.3	0,934	0,2960	0,000	Valid
	X2.2.1	0,700	0,2960	0,000	Valid
	X2.2.2	0,934	0,2960	0,000	Valid
	X2.2.3	0,934	0,2960	0,000	Valid
	X2.3.1	0,934	0,2960	0,000	Valid
	X2.3.2	0,757	0,2960	0,000	Valid
	X2.3.3	0,934	0,2960	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,689	0,2960	0,000	Valid
	Y.1.2	0,777	0,2960	0,000	Valid
	Y.2.1	0,929	0,2960	0,000	Valid
	Y.2.2	0,777	0,2960	0,000	Valid
	Y.3.1	0,929	0,2960	0,000	Valid
	Y.3.2	0,929	0,2960	0,000	Valid
	Y.4.1	0,929	0,2960	0,000	Valid
	Y.4.2	0,777	0,2960	0,000	Valid

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Status
	Y.5.1	0,929	0,2960	0,000	Valid
	Y.5.2	0,929	0,2960	0,000	Valid
	Y.6.1	0,864	0,2960	0,000	Valid
	Y.6.2	0,668	0,2960	0,000	Valid
	Y.7.1	0,910	0,2960	0,000	Valid
	Y.7.2	0,777	0,2960	0,000	Valid

Sumber Data : Hasil olah data statistik

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) semuanya dinyatakan valid, karena hasil dari r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan signifikan 0,000.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Keseluruhan Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,950	Reliabilitas Sempurna
Komitmen Organisasi (X2)	0,948	Reliabilitas Sempurna
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	Reliabilitas dinyatakan tinggi

Sumber data : Hasil dari data yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel budaya organisasi 0,950, komitmen organisasi 0,948, dan kinerja karyawan 0,777, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penilaian yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan maka dapat dikatakan dengan reliabilitas sempurna dan reliabilitas dinyatakan tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berbagai ragam uji normalitas data SPSS, salah satunya yaitu normalitas koefisien varians =

$$\frac{\text{Standar Deviasi}}{\text{Mean}} \times 100.$$

Jika nilai koefisien varians <30%, maka data berdistribusi normal (Norfai,2022).

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,06807562
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,063
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa residual berdistribusi normal. Kolmogorov smirnov test digunakan untuk menguji normalitas model regresi. Yaitu apabila didapatkan nilai sig. $> \alpha = 0,05$. Maka model tersebut normal. (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1Budaya_Organisasi	,969	1,031
	Komitmen_Organisasi	,969	1,031

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan nilai VIF dan Tolerance. Nilai VIF untuk ketiga variabel memenuhi syarat signifikasi dimana nilainya < 10 sebesar 1,031 (Budaya Organisasi), 1,031 (Komitmen Organisasi) < 10 . Sedangkan nilai Tolerance juga memenuhi syarat signifikasi dimana nilainya $> 0,10$ sebesar 0,969 (Budaya Organisasi), 0,969 (Komitmen Organisasi) $> 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala

multikolinieritas antar variabel independent untuk persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,939	,830		2,335	,027
	X1_Total	-,014	,012	-,212	-1,154	,258
	X2_Total	-,016	,018	-,161	-,873	,390

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dari persamaan yang diuji.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,913	4,916		5,271	,000
	Budaya_Organisasi	,560	,102	,509	5,499	,000
	X2Komitmen_Organisasi	-,166	,022	-,706	-7,631	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 25,913 + 0,560X_1 + -0,166X_2$$

Uji Koefisien Korelasi (R^2) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 4.9 Hasil Pengukuran R^2 dan r^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 ^a	,992	,991	,894

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, X1Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sesuai hasil analisis dalam tabel diatas, ditemukan bahwa nilai adjusted R square atau koefisien determinasi adalah 0,991 berarti budaya organisasi, dan komitmen organisasi

karyawan mampu menjelaskan variabel loyalitas pelanggan 99,1% sedangkan sisanya 0,9% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2734,030	2	1367,015	1709,563	,000 ^b
	Residual	23,189	29	,800		
	Total	2757,219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, X1Budaya_Organisasi

Berdasarkan hasil uji F pada tabel terlihat Fhitung = 1709,563 > Ftabel = 3,340 dengan tingkat signifikansi (0,000) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur.

Uji t

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,913	4,916		5,271	,000
	Budaya_Organisasi	,560	,102	,509	5,499	,000
	X2Komitmen_Organisasi	-,166	,022	-,706	-7,631	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil perhitungan persamaan uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil uji : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4.9 diketahui nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar t hitung = 5,499 > 1,694 dengan tingkat signifikansi (0,000) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang telah ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur.

2. Hasil uji : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4.9 diketahui nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi (X2) sebesar t hitung = -7,631 < 1,694 dengan tingkat signifikansi (0,000) yang berarti lebih kecil dari

probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti Komitmen organisasi berpengaruh signifikan. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Bila komitmen organisasi naik maka kinerjanya turun, jika komitmen organisasi turun maka kinerjanya naik.

SIMPULAN

1. budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t diperoleh nilai t hitung < t tabel dengan nilai 5,499 > 1,694, selain itu diketahui bahwa signifikansi dari X1 terhadap Y adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).
2. komitmen organisasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t diperoleh nilai t hitung < t tabel dengan nilai -7,631 < 1,694 selain itu diketahui bahwa signifikansi dari X2 terhadap Y adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Kurniawan, —Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Pko), || Jurnal Manajemen 15, No. 1 (2015): 95–118.
- Annisa Nurliani Afandi, Nurul Fatimah, And Cynthia Riyanti Martana, "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung)," Riset Akuntansi Dan Perbankan 15, No.1 (2021): 460–68.
- Elsavina, Mutia. *Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Agro Teknik Multiguna Tegal. Diss. Universitas Pancasakti Tegal, 2023.*
- Hakim Lukman, Se., Msi, And Msi Kusdiyanto Se.—Analisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. || Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, No. 1 (2010): 53–77.
- Herfianti, M., Nengsih, M. K., & Pribowo, M. G. N. A. (2023). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Hofstede Dan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai)(Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu). *Creative Research Management Journal*, 6(2), 88-98.
- Isach, A. E., Fanggidae, R. E., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PIn (Persero) Ulp Oesao Kabupaten Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 15-24.
- Melayu, Puja Lestari, Rosmita Ambarita, And Rahmadiyah Hanum. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Sibolga." *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen* 1.2 (2023): 1-13.

- Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1sted. (Jakarta:Prenadamedia Group, 2018), H. 86.
- Muhdar. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*.Gorontalo: Sultan Amai Press Iain Suktan Amai Gorontalo,2015. Hal.13 Ninuk Muljani Et Al., "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen* (2002): 108–22,
- Novitasari, Y., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xxx. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657-671.
- Pailang, Katarina Tandi, Rahmat Laan, And Vera Herlina Mustari. "Pengaruh Pegawai Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen* 5.1 (2021): 219-238.
- Ria Mardianan Yusuf And Darman Syarif, *Komitmen Organisasi :Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi* (Makassar: Cv Nas Media Pustaka,2018),H. 31.
- Situru, Febransa Risfi; Marampa, Adriana Madya; Tammu, Rahma G. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja. *Journal Of Management: Small And Medium Enterprises (Smes)*, 2024, 17.1: 227-240.
- Sugiyono (2013:5) Metode Penelitian Sampel Jenuh Hal 53
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja Yogyakarta* : Deepublish 2019 Diah Indriani Suwondo And Eddy Madiono Sutanto, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* (2015): 145–54.
- Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung Dwi Widyani, And Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung." *Emas* 3.8 (2022): 190-199.
- Yusuf, Ronny, Edward, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja* (Surabaya: Cv. Jakada Media Publishing 2022).