

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI****Dewi Astuti, S.Si, MM**Fakultas Ekonomi, dewi.dwb@bsi.ac.id, Universitas Bina Sarana Informatika**ABSTRACT**

This study was conducted to determine how much influence commitment and organizational culture have on employee performance in one ward in Depok City, either partially or simultaneously. data collection method using primary data by spreading to 60 respondents. The data obtained were then processed by multiple regression method with SPSS software version 23.00. The results showed that the commitment either partially or simultaneously had a significant effect on employee performance, as well as organizational culture, either partially or simultaneously had a significant effect on employee performance. Based on the research results, policy makers should try to improve work programs related to organizational commitment and culture because it has been proven to improve employee performance.

Keywords: Commitment, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di salah satu kelurahan di Kota Depok, baik secara parsial maupun secara simultan. metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebarkan ke 60 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan metode regresi berganda dengan software SPSS versi 23.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupula budaya organisasi, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, maka pengambil kebijakan sebaiknya berupaya meningkatkan program kerja yang berkaitan dengan komitmen dan budaya organisasi sebab terbukti meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komitmen, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik (Mulyono, 2012:14). Kinerja yang baik mempengaruhi prestasi perusahaan secara keseluruhan, apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah yang ditandai dengan turunnya komitmen dalam bekerja kerja.

Dwi Putra (2017:3) menyatakan masalah kinerja pada setiap kelurahan adalah pelayanan yang lamban, kelambanan pelayanan birokrasi tidak hanya disebabkan oleh kurang baiknya cara pelayanan di tingkat bawah, atau terbatasnya kemampuan sumber daya manusia, tetapi faktor sarana pendukung seperti alat elektronik juga bisa menghambat kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebagian, besar masyarakat memandang bahwa kualitas pelayanan oleh pegawai di Kelurahan tersebut masih kurang efektif, kurang efisien dan tidak terlaksana dengan baik, sementara pelayanan publik yang prima dapat dinilai dari proses dan produk layanannya. Lebih lanjut, Basri dan Sartono (2016) menilai dalam perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, menuntut pegawai selaku aparat pemerintah yang memberikan pelayanan senantiasa menyesuaikan dan memperbaharui kinerja yang dimilikinya. Pelayanan yang berkualitas seringkali sulit dicapai karena pegawai tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kinerja aparat yang profesional dan dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (kinerja aparat kelurahan) serta kewenangan yang dimiliki oleh aparat yang bersangkutan. Semakin kritis masyarakat terhadap tuntutan kualitas layanan menunjukkan karakter masyarakat

kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi. Hal ini berarti bahwa pelayanan publik oleh pemerintah semakin hari semakin bertambah dan harus lebih ditingkatkan kualitasnya. Berkaitan dengan komitmen kerja yang diduga berdampak pada kinerja pegawai. Riley dalam Putra (2014:2) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasional merupakan pengenalan dan loyalitas seseorang terhadap sebuah organisasi (Good *et al* dalam Handaru dan Muna, 2012:5). Komitmen terhadap suatu organisasi meliputi tiga sikap (*attitude*) : (a) rasa (*sense*) pengenalan terhadap tujuan organisasi, (b) rasa (*feeling*) keterlibatan dalam tugas-tugas organisasional, dan (c) rasa (*feeling*) loyalitas terhadap organisasi.

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Keinginan ini ditunjukkan dengan menyerahkan segala upaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap loyalitas pekerja secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya (Mobley dalam Anisykurlillah, dkk. 2013:1). Seorang karyawan akan merasakan nyaman dalam bekerja jika bekerja tanpa adanya tekanan-tekanan atau bisa diartikan sebagai stres. Stres merupakan tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Tekanan-tekanan tersebut ketika tidak mampu diatasi mengakibatkan individu mengalami ketidakpuasan atas kerja serta mengabaikan komitmen yang pernah dibuat (Reed *et. al.*, 1994 dalam Anisykurlillah, dkk. 2013:1).

Anisykurlillah, dkk (2013:1) menyatakan komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidupnya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantaranya tujuan untuk mencari laba (*profit oriented*), memenangkan persaingan, memenuhi kepuasan pelanggan. Namun pencapaian tujuan itu tidak sesederhana yang dipikirkan oleh pihak manajemen. Banyak kendala yang harus dihadapi. Kendala-kendala utama yang timbul terutama dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Griffin dalam Pramadani dan Fajrianti (2012:5) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi. Seorang pegawai yang berkomitmen mengindikasikan adanya identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan tentang menjadi bagian dari organisasi dan rasa loyalitas. Pegawai yang berkomitmen merasakan nilai dan pentingnya integrasi tujuan individu dan organisasi. Penelitian Sudarmanto (2018:1) menghasilkan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi, Waluyo dan Ismirah (2016:2) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah organisasi.

Wahyuni (2015:97) menyatakan budaya organisasi pada sektor publik lebih menekankan kepada pelayanan publik karena berpengaruh dalam menciptakan pelayanan publik yang baik. Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi secara pribadi dari pegawai. Pelayanan yang diberikan kepada publik merupakan bentuk *output* yang selama ini diproses oleh pegawai dan pekerja yang berada dalam organisasi. Dengan adanya interaksi atau komunikasi antar pegawai maupun interaksi komunikasi antara pegawai dengan publik, maka akan memupuk budaya organisasi yang baik. Pelayanan yang baik tidak lagi menjadi kewajiban melainkan sudah menjadi kebiasaan atau budaya. Pelayanan publik menjadi suatu tolok ukur kinerja pemerintah yang paling kasat mata. Masyarakat dapat langsung menilai kinerja pemerintah berdasarkan kualitas layanan publik yang dirasakan masyarakat dari semua kalangan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Ramanda dan Muchtar (2014:3) menyatakan kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Dharma dalam Hardjati (2013:94) kinerja yang baik akan memungkinkan prestasi organisasi secara keseluruhan, akan tetapi apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah pula ditandai dengan turunnya semangat kegairahan kerja, tetapi kinerja yang baik itu bukan hanya sekedar sebagai indikasi adanya semangat kerja dan kegairahan kerja saja tetapi juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang diharapkan oleh organisasi, lebih jauh faktor prestasi kerja pegawai tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Siradjuddin (2013:79) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan *Motivation (M)* serta *Opportunity (O)* atau $Kinerja = f(A \times M \times O)$. Mulyono (2012:15) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan, dan faktor demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : sikap, motivasi, persepsi, *personality* dan pembelajaran
3. faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

2.2 Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Putra (2014:14) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthan dalam Putra (2014:12), komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Mowday yang dikutip dalam Pramadani dan Fajrianthi (2012:9) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
2. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
3. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

2.3 Budaya Organisasi

Schein dalam Lathifah dan Rustono (2015:1166) menyatakan budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

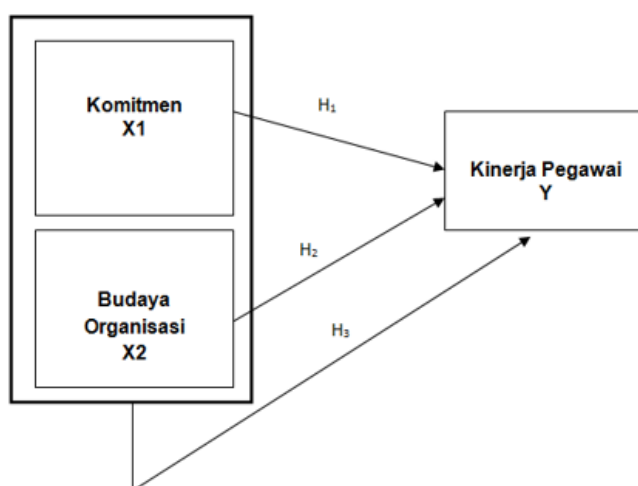
Lebih lanjut, Waluyo dan Ismirah (2016:89) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Menurut Robins dalam Hakim dan Kusdiyanto (2012:8) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi, diantaranya :

1. Budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka didapat suatu hipotesis sebagai berikut :

- H₁ Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₂ Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃ Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah komitmen, budaya organisasi dan Kinerja pegawai pada pegawai kelurahan di Kota Depok, Jawa Barat. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner skala likert dan diolah dengan metode regresi berganda. Penelitian dilaksanakan mulai April 2022 sampai Juni 2022. Berikut operasionalisasi variabel penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| No | Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|----|--------------------|-----------------|--|----------|
| 1 | Kinerja Karyawan Y | Kualitas Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan Waktu • Ketelitian • Keterampilan • Ketepatan Sasaran | Interval |
| | | Kuantitas Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian Target Produksi • Tugas Rutin • Tugas Tambahan | |

| No | Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|----|---------------------------------------|--------------------------------|--|----------|
| | | Hubungan Kerja | <ul style="list-style-type: none"> Perubahan/Adaptasi pada Pekerjaan Hubungan dengan Rekan Kerja Hubungan dengan Atasan | |
| | | Ketangguhan Kerja | <ul style="list-style-type: none"> Kedisiplinan Inisiatif Loyalitas Taat pada Aturan | |
| 2 | Komitmen Organisasi (X ₁) | Affective commitment | <ul style="list-style-type: none"> Keinginan Pribadi Kesadaran | Interval |
| | | Continuance Commitmen | <ul style="list-style-type: none"> Kebutuhan Rasionalitas | |
| | | Normative Commitment | <ul style="list-style-type: none"> Tanggung jawab Loyalitas | |
| 3 | Budaya Organisasi (X ₂) | Inovasi dan pengambilan resiko | <ul style="list-style-type: none"> Inovasi Kerja Mengambil Resiko | Interval |
| | | Perhatian terhadap detail | <ul style="list-style-type: none"> Memperhatikan detail pekerjaan Analisis Cermat | |
| | | Orientasi hasil | <ul style="list-style-type: none"> Teknik Proses | |
| | | Orientasi orang | <ul style="list-style-type: none"> Kesejahteraan Karyawan Kepuasan kerja | |
| | | Orientasi tim | <ul style="list-style-type: none"> Kerjasama | |
| | | Keagresifan | <ul style="list-style-type: none"> Kecepatan dan Ketangkasan | |
| | | Kemantapan Organisasi | <ul style="list-style-type: none"> Mempertahankan budaya baik | |

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh perangkat di salah satu kelurahan di Kota Depok, Jawa Barat, yang berjumlah 71 orang. Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk penentuan jumlah sampel dari populasi tersebut, dengan persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :
n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
e = Tingkat Kesalahan

Dengan populasi (N) sebanyak 1700 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%, maka besarnya sampel (n) dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{71}{1 + 71 \cdot (0.5)^2}$$

$$n = \frac{71}{1 + 71 \cdot (0.0025)}$$

$$n = \frac{71}{1 + 0,1775}$$

$$n = \frac{71}{1,1775} = 60,29$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 60 orang. Regresi linier berganda adalah bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

B₁, B₂, B_n: Koefisien regresi

X₁ : Komitmen

X₂ : Budaya Organisasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, adapun jenis kelamin responden adalah:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Laki-laki | 39 | 65 % |
| Perempuan | 21 | 35 % |
| Jumlah | 60 | 100 % |

Sumber: Data yang diolah (2022)

Tabel diatas menjelaskan data responden yang dikumpulkan berdasarkan quesioner pada lokasi penelitian, terdiri dari laki-laki 39 orang dan perempuan 21 orang. Selanjutnya, Pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Pendidikan Responden

| Pendidikan | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| SMA/Sederajat | 35 | 58,3 % |
| D3 | 6 | 10 % |
| S1 | 16 | 26,7 % |
| S2 | 3 | 5 % |
| Jumlah | 60 | 100 % |

Sumber: Data yang diolah (2022)

Tabel diatas menjelaskan data responden yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner pada lokasi penelitian, terbanyak berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 35 orang. Berikutnya, jabatan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Jabatan Responden

| Jabatan | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|------------------|------------------|----------------|
| Jajaran Pimpinan | 3 | 5 % |
| LPM | 15 | 25 % |
| PKK | 15 | 25 % |
| Administrasi | 14 | 23,33 % |
| Keamanan | 10 | 16,67 % |
| Pramubakti | 3 | 5 % |
| Jumlah | 60 | 100 |

Sumber: Data yang diolah (2022)

Tabel diatas menjelaskan pekerjaan atau jabatan responden yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner, kesimpulannya adalah anggota Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) dan PKK menjadi mayoritas responden. Selanjutnya, Usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Usia Responden

| Usia | Jumlah Responden | Prosentase (%) |
|-----------------|------------------|----------------|
| 20 - 30Tahun | 13 | 21,67 |
| 31 - 40Tahun | 17 | 28,33 |
| 41 - 50 Tahun | 23 | 38,33 |
| Diatas 50 Tahun | 7 | 11,67 |
| Jumlah | 60 | 100 |

Sumber: Data yang diolah (2022)

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dengan r_{table} didapat dari Tabel Nilai *Product Moment* dari derajat kebebasan ($df = n - 2$, n adalah jumlah responden dan signifikansi (taraf kesalahan) yang dipergunakan yaitu 5%, dan jumlah responden awal 30 orang, maka didapatkan nilai r tabel adalah 0,3061 dan suatu variabel dikatakan reliabel jika mendapat nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| No pertanyaan | r hitung | r tabel | Ket |
|---------------|----------|---------|-------|
| 1 | ,788 | 0,3061 | Valid |
| 2 | ,714 | 0,3061 | Valid |
| 3 | ,773 | 0,3061 | Valid |
| 4 | ,643 | 0,3061 | Valid |
| 5 | ,538 | 0,3061 | Valid |
| 6 | ,642 | 0,3061 | Valid |
| 7 | ,640 | 0,3061 | Valid |
| 8 | ,610 | 0,3061 | Valid |
| 9 | ,747 | 0,3061 | Valid |
| 10 | ,672 | 0,3061 | Valid |

Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

| No pertanyaan | r hitung | r tabel | Ket |
|---------------|----------|---------|-------|
| 1 | ,940 | 0,3061 | Valid |
| 2 | ,601 | 0,3061 | Valid |
| 3 | ,550 | 0,3061 | Valid |
| 4 | ,621 | 0,3061 | Valid |
| 5 | ,678 | 0,3061 | Valid |
| 6 | ,408 | 0,3061 | Valid |
| 7 | ,547 | 0,3061 | Valid |
| 8 | ,398 | 0,3061 | Valid |
| 9 | ,339 | 0,3061 | Valid |
| 10 | ,909 | 0,3061 | Valid |
| 11 | ,696 | 0,3061 | Valid |
| 12 | ,470 | 0,3061 | Valid |

Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja

| No pertanyaan | r hitung | r tabel | Ket |
|---------------|----------|---------|-------|
| 1 | ,524 | 0,3061 | Valid |
| 2 | ,769 | 0,3061 | Valid |
| 3 | ,524 | 0,3061 | Valid |
| 4 | ,609 | 0,3061 | Valid |
| 5 | ,479 | 0,3061 | Valid |
| 6 | ,778 | 0,3061 | Valid |
| 7 | ,656 | 0,3061 | Valid |
| 8 | ,676 | 0,3061 | Valid |
| 9 | ,518 | 0,3061 | Valid |
| 10 | ,685 | 0,3061 | Valid |
| 11 | ,460 | 0,3061 | Valid |
| 12 | ,596 | 0,3061 | Valid |
| 13 | ,410 | 0,3061 | Valid |
| 14 | ,484 | 0,3061 | Valid |

Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pertanyaan pada variabel penelitian sudah valid, sebab semua memiliki nilai r hitung > 0,3061. sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 8. Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------------|------------|
| Komitmen Organisasi | ,904 | 10 |
| Budaya Organisasi | ,878 | 12 |
| Kinerja Pegawai | ,892 | 14 |

Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data, kuesioner variabel dalam penelitian sudah reliabel, sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (Cronbach Alpha > 0,6).

4.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 9. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Komitmen | Budaya Organisasi | Kinerja Pegawai |
|----------------------------------|----------------|----------|-------------------|-----------------|
| N | | 60 | 60 | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 45,2333 | 54,9000 | 63,3500 |
| | Std. Deviation | 4,30753 | 3,93894 | 3,96093 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,166 | ,218 | ,081 |
| | Positive | ,134 | ,122 | ,062 |
| | Negative | -,166 | -,218 | -,081 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,284 | 1,686 | ,631 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,074 | ,097 | ,821 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* semua variabel sudah lebih besar dari 0,05, dengan kata lain bahwa data dari semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

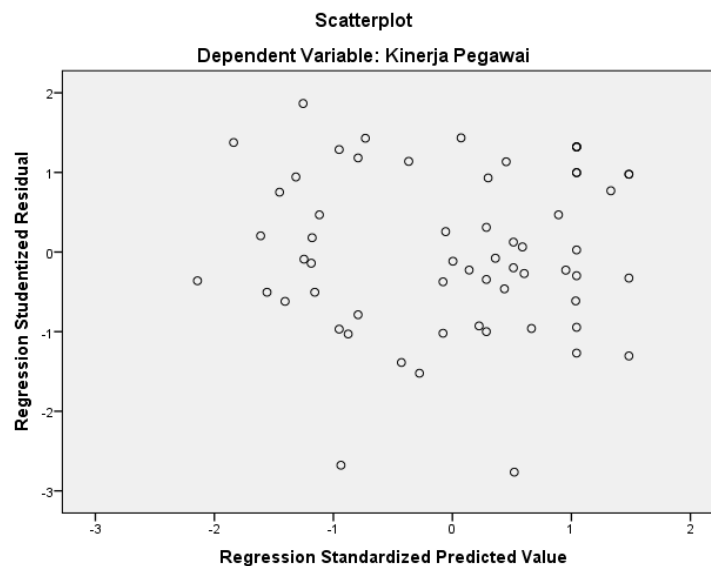
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Komitmen | ,936 | 1,068 |
| | Budaya Organisasi | ,936 | 1,068 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Dari tabel di atas di atas terlihat variabel bebas Komitmen dan Budaya Organisasi memiliki nilai VIF 1,068, lebih kecil dari 10 ($1,068 < 10$) dan nilai Tolerance $> 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

3. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan ZRESID (nilai residualnya). Model yang didapatkan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, sehingga model terbebas dari masalah heterokedastisitas.

4.4 Regresi Linier Berganda

1. Persamaan Regresi

Untuk menganalisis dengan menggunakan analisis garis regresi berganda adalah dengan memperhatikan nilai yang tertera pada koefisien pada tabel berikut:

**Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 25,161 | 6,462 | | 3,894 | ,000 |
| Komitmen | ,187 | ,099 | ,203 | 2,894 | ,003 |
| Budaya Organisasi | ,542 | ,108 | ,539 | 5,027 | ,000 |

Sumber: Data yang diolah SPSS (2022)

Dari hasil olah data diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 25,161 + 0,187 X_1 + 0,542 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Komitmen

X2 = Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 25,161 menunjukkan bahwa apabila nilai X_1 , dan X_2 bernilai nol maka tingkat Kinerja sebesar 25,161.
- Koefisien b_1 sebesar 0,187 artinya apabila Komitmen (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel lain bersifat tetap, maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,187, dengan kata lain semakin tinggi Komitmen akan meningkatkan kinerjanya.
- Koefisien b_2 sebesar 0,542 artinya apabila Budaya Organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel lain bersifat tetap, maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,542, dengan kata lain semakin tinggi Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerjanya.

4.5 Uji Hipotesis

Dari Tabel 11, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} = 2,894$, sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,894 > 2,001$). Begitupula nilai sig sebesar 0.003, lebih kecil dari taraf nyata 0.05, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai **Sig** < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang **signifikan** variabel bebas Komitmen terhadap variabel terikat Kinerja.

Hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai $t_{hitung} = 5,027$, sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,027 > 2,001$). Begitupula nilai sig sebesar 0.000, lebih kecil dari taraf nyata 0.05, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai **Sig** < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang **signifikan** variabel bebas Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja.

Tabel 12. Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 357,935 | 2 | 178,968 | 17,969 | ,000 ^b |
| | Residual | 567,715 | 57 | 9,960 | | |
| | Total | 925,650 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen

Dari pengolahan data terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 17,969$, sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,1337$, sehingga disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,969 > 3,1337$). Begitupula nilai **Sig** F = 0.000, lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Komitmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja.

4.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 12. Uji Simultan

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,622 ^a | ,387 | ,365 | 3,15593 | 2,373 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien korelasi (r) adalah 0,622, hal ini berarti ada hubungan yang positif antara Komitmen dan Budaya Organisasi dengan Kinerja dan hubungannya masuk dalam kategori kuat, sebab berada pada selang korelasi 0,600 - 0,799. Adapun besaran pengaruh persamaan model Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja memiliki Koefisien determinasi sebesar 0,387 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Komitmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja adalah sebesar 38,7 %, sisanya sebesar 61,3 % disebabkan oleh faktor lain. seperti kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.

4.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang **signifikan** variabel bebas Komitmen terhadap variabel terikat Kinerja, sedangkan Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,312 menyatakan setiap peningkatan Komitmen sebesar satu satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0,312 satuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2012), dan Sudarmanto (2018) yang memberikan kesimpulan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Keinginan ini ditunjukkan dengan menyerahkan segala upaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tertentu. Komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap loyalitas pekerja secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya. Komitmen organisasional adalah suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Berarti Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang **signifikan** variabel bebas Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja. Koefisien Regresi X_2 sebesar 0,593 menyatakan setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan menaikkan kinerja sebesar 0,593 satuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Penelitian Kosasih (2017) dan Demiyati (2014) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas dari bagaimana karyawan memandang budaya sehingga berpengaruh terhadap perilaku anggota dalam organisasi yang digambarkan memiliki motivasi, komitmen dan kinerja yang tinggi. Budaya organisasi pada sektor publik lebih menekankan kepada pelayanan publik karena berpengaruh dalam menciptakan pelayanan publik yang baik. Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi secara pribadi dari pegawai. Pelayanan yang diberikan kepada publik merupakan bentuk *output* yang selama ini diproses oleh pegawai dan pekerja yang berada dalam organisasi. Dengan adanya interaksi atau komunikasi antar pegawai maupun interaksi komunikasi antara pegawai dengan publik, maka akan memupuk budaya organisasi yang baik. Pelayanan yang baik tidak lagi menjadi kewajiban melainkan sudah menjadi kebiasaan atau budaya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Komitmen terhadap variabel terikat Kinerja, sedangkan Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,312 menyatakan setiap peningkatan Komitmen sebesar satu satuan akan menaikkan Kinerja sebesar 0,312 satuan.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja. Koefisien Regresi X_2 sebesar 0,593 menyatakan setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan akan menaikkan kinerja sebesar 0,593 satuan.
3. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Komitmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja.
4. Koefisien korelasi (r) adalah 0,622, hal ini berarti ada hubungan yang positif antara Komitmen dan Budaya Organisasi dengan Kinerja dan hubungannya masuk dalam kategori kuat. Adapun besaran pengaruh persamaan model Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja memiliki Koefisien determinasi sebesar 0,387 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Komitmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja adalah sebesar 38,7 %, sisanya sebesar 61,3 % disebabkan oleh faktor lain. seperti kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan analisis data di atas, maka penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Kelurahan Pasir Gunung Selatan, agar mempertahankan dan meningkatkan Komitmen pegawai yang ada, sebab pengaruhnya secara parsial dan simultan terhadap kinerja signifikan artinya selama ini Komitmen yang ada sudah baik dan meningkatkan kinerja.
2. Pimpinan Kelurahan Pasir Gunung Selatan, agar mempertahankan dan meningkatkan Budaya Organisasi Pegawai yang selama ini sudah berjalan, sebab Budaya Organisasi baik secara parsial maupun secara simultan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya Organisasi dinilai Pegawai sudah sangat baik.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja dan sebagainya pada kelurahan lain dengan jumlah populasi dan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anisykurlillah, Indah. Agus Wahyudin, dan Kustiani. 2013. Pengaruh *Role Stressor* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Akuntansi*. Vol. 5, No. 2, September 2013, pp. 109-120.
- [2] Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai (1st ed.)*. Eureka Media Aksara.
- [3] Demiyati. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kinerja Karyawan Di Dinas Perhubungan Infokom Propinsi Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 13 Nomor 2 April*. ISSN 1982-8486.
- [4] Dwiningwarni, Sayekti Suindyah dan Prince Dindah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal EKSIS*, Vol 12, No 2 Oktober
- [5] Febriana, Anggun Tri dan Ahyar Yuniawan. 2013. Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Volume 10, Nomor 1, Januari, Tahun 2013*: 82. Universitas Diponegoro.
- [6] Hakim, Lukman dan Kusdiyanto. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta). *e-jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/1035>.
- [7] Hakim, Lukmanul. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang. *Jurnal ILMIAH Volume III No.3*.
- [8] Handaru, Agung Wahyu dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSSI)*. Vol. 3, No. 1.

- [9] Hardjati, Susi. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* Vol 6 No 2 : 92 - 97.
- [10] Hidayat. Surachman. Djumilah Zain dan Margono Setiawan. 2012. Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Aplikasi Manajemen* 1 Vol 101 Nomor 11 Maret 2012.
- [11] Karauwan, Raynald. Victor P.K. Lengkong dan Christoffel Mintardjo. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1196-1207
- [12] Kosasih, Achmad. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society* Vol. 1, No. 2, September.
- [13] Krismiaji. 2011. Akuntansi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- [14] Kurniasari, Devi dan Abdul Halim. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 8 Nomor 2, Mei.
- [15] Lathifah, Atsti Fauzia Ulfana dan Anthon Rustono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. *e-Proceeding of Management: Vol.2, No.2 Agustus 2015: Page 1164. ISSN : 2355-9357*
- [16] Mulyanto dan Dyah Widayati. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar). *Jurnal STIE AUB Yogyakarta*.
- [17] Mulyono. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal STIE AUB Yogyakarta*.
- [18] Noe, Raymond A. John R Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M Wright. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Salemba Empat. Jakarta*.
- [19] Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- [20] Pramadani, Ayu Bianda dan Fajrianti. 2012. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 1 No. 02, Juni.
- [21] Pride, William M. Robert J Hughes dan Jack R Kapoor. 2014. *Pengantar Bisnis. Salemba Empat. Jakarta*.
- [22] Purnawanto, Budy. 2010. *Manajemen SDM Berbasis Proses. Grasindo. Jakarta*.
- [23] Putra, Fadhilillah Dali. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Windika Utama Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- [24] Ramanda, Yuli dan Bustari Muchtar. 2014. Pengaruh Human Capital, Relational Capital dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Pascasarjana Universitas Negeri Padang*. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5374>.
- [25] Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta*.
- [26] Santoso, Eko. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus. *Jurnal Pascasarjana Universitas Dian Nuswantoro*. <http://eprints.dinus.ac.id/8643/>.
- [27] Siradjuddin. 2013. Analisis Pengaruh Karakteristik Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPR dan BPRS Di Sulawesi Selatan. *Jurnal UIN Allaudin Sulawesi Selatan*.
- [28] Subagyo, Amir. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Jurnal Orbi'il* Vol. 10 No. 1 Maret 2014 : 74 – 81.
- [29] Sudarman, Enjang. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. ISSN 2 6 1 4 - 6 6 8 1*
- [30] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta*.



- [31] Waluyo dan Ismirah. 2016:2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis Dan Pariwisata Jakarta. Jurnal Sekretaris vol 3 No.1- Januari 2016
- [32] Winanti, Marlina. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution. Jurnal Ilmiah Unikom. <http://profit.is.unikom.ac.id/jurnal/pengaruh-budaya-organisasi>.
- [33] Winasih, Rini. Nursalam dan Ninuk Dian K. 2015. Budaya Organisasi Dan *Quality Of Nursing Work Life* Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Jurnal Ners Vol. 10 No. 2 Oktober.