

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PALOPO

**Muhammad Syahril, Haedar*), Samsul Bachri*)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo**

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif data primer/sekunder dengan pengambilan data menggunakan survei kuesioner kepada 32 karyawan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda serta pengujian lainnya, setelah data dikumpulkan data analisis menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 21. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_1) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi (X_2) terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan semua variabel independen yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether organizational commitment and organizational culture have a significant effect on employee performance at PT. Makassar Raya Motor Palopo Branch. The method used in this study is a quantitative method of primary / secondary data with data collection using a questionnaire survey to 32 employees. The analysis in this study uses multiple linear regression analysis and other examiners, after the data is collected the data is analyzed using the SPSS program (Statistic Product and Service Solution) version 21. The results of data testing show that organizational commitment (X_1) is proven to have no effect on employee performance and organizational culture. (X_2) proved to have an effect on employee performance. While all independent variables, namely organizational commitment and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Employee Performance

*) Penulis Penanggung jawab

* Alamat : JL. Jend Sudirman Km.03 Binturu, Kec. Wara Selatan, Kota Palopo
E-mail: mhd.syahril08@gmail.com

PENDAHULUAN

Bagi organisasi, sumber daya manusia menjadi faktor yang penting, sebab berfungsi sebagai perencanaan, penggerak, dan pemikir dalam kegiatan perusahaan. Dalam memuaskan kinerja karyawan, setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga karyawan menjadi semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Salah satu masalah yang perlu diperhatikan di dalam sebuah organisasi yaitu kinerja karyawan, sebab akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan di era moderen seperti sekarang ini.

Oleh sebab itu, pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, ini bertujuan agar misi visi serta tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, sebagai sebuah organisasi harus melakukan pengembangan inovasi, kreativitas serta motivasi tinggi sehingga kinerja seorang karyawan akan menjadi semakin baik pula. Tetapi, hal tersebut harus didukung dengan adanya komitmen dari sebuah perusahaan serta budaya dari perusahaan itu sendiri. Sebab komitmen organisasi tersebut yang memengaruhi kinerja dari karyawan dalam melakukan pencapaian organisasi dan menumbuhkan keinginan dan kesadaran kepada seorang karyawan agar mempunyai budaya organisasi, sehingga tercipta sebuah loyalitas dan produktivitas kerja maksimal untuk mencapai tujuannya, baik itu bagi perusahaan ataupun individu.

Kinerja karyawan adalah cara yang bisa dilakukan dalam mengukur tercapainya sebuah tujuan organisasi. Sebab dengan kinerja yang baik, tentu seorang karyawan akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dengan begitu tujuan dari organisasi pun bisa tercapai dengan sebaik mungkin.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo adalah komitmen organisasi. Cerminan dan loyalitas sikap karyawan terhadap organisasi, prosesnya berkelanjutan dan hanya mendukung satu organisasi, serta memberikan organisasi semua kapabilitas yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga disebut komitmen organisasi. Komitmen organisasi didasarkan pada keyakinan karyawan pada nilai-nilai organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan loyalitas menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, membangun komitmen organisasi antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang kuat, memberi dorongan terhadap anggota-anggotanya untuk berperilaku dan bertindak hanya dengan apa yang diharap dalam organisasi itu, karena dengan mematuhi kebijakan perusahaan tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana individu terikat dan mengenal organisasinya (Griffin, 2008:15). Seorang karyawan yang merasa berkomitmen terhadap suatu organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja, berencana untuk tinggal lama di dalam sebuah organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kecenderungan terikat didalam garis kegiatan yang konsisten sebab menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Mutiara, 2009:125).

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2010:72), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, asumsi atau norma yang diterima, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pedoman pemecahan masalah internal dalam organisasi.

Menurut Riani (2011:7), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan dan prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Christine Dkk (2010), kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil dengan karakteristik keahlian tugas seorang individu atau kelompok atas dasar tujuan yang telah organisasi tetapkan. Sedangkan menurut Sunyoto (2011:51) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang ingin dicapai seorang karyawan

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah keterlibatan dan identifikasi seseorang yang sangat kuat terhadap organisasi. Maksudnya adalah seorang karyawan yang memiliki keinginan yang kuat dan tekad yang tinggi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, serta bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai sikap karyawan, perhatian dan bentuk emosional karyawan mencerminkan keakraban organisasi. Tujuannya untuk mencapai keberlangsungan dan kesuksesan organisasi, Luthans (2012), komitmen organisasi selama ini dianggap sebagai sikap karyawan, bidang tersebut telah mendapat perhatian luas dari para peneliti.

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai dan sikap yang dianut oleh karyawan, dan oleh karena itu menjadi dasar dari perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja. Nilai dan perilaku dalam organisasi akan menjadi pedoman bagi karyawan untuk berpikir, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan nilai dan sikap yang dianutnya. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi

mencapai tujuan organisasi (Mega dan Surya, 2016).

Hubungan antara Komitmen organisasi dengan budaya organisasi

Sopiah (2008:156), mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila memiliki kepercayaan serta menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah unsur pokok dalam penelitian, dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Hipotesis

(Sugiyono, 2012:93), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan, maka hipotesis akan diterima.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel independen yaitu komitmen organisasi (X_1), budaya organisasi (X_2) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), (Sugiyono, 2010:40).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Makassar Raya Motor Cabang

Palopo yang berlokasi di Jl. Andi Kambo No. 113, Surutanga, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2020 sampai selesai.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang telah ditetapkan peneliti agar bisa dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:79).

Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, metode total sampling atau bisa dikatakan bahwa seluruh populasi menjadi anggota dan diamati sebagai sampel (Sugiyono, 2010 :82).

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka atau bilangan yang masih perlu untuk dianalisis kembali.

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, tetapi melalui sumber data yang ada seperti buku yang berhubungan dengan penelitian, koran dan internet.

Teknik Pengumpulan Data

teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Daftar pernyataan kuesioner, membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Dengan menggunakan Skala Likert dengan bentuk *checklis*, dimana setiap pernyataan diberi nilai atau skor,
- b. Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.
- c. Observasi yaitu pengamatan data melalui pengamatan secara langsung dalam proses kegiatan karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

Variabel Penelitian

Variabel bebas (*independent*)

Variabel Bebas atau biasa disebut dengan variabel prediktor, stimulus, dan *antecedent*. Menurut Sugiono (2009:59).

Variabel terikat (*dependent*)

Menurut Sugiono (2009:59), variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh atau yang menjadi sebab akibat dari variabel bebas.

Instrumen Penelitian

Untuk melakukan uji kualitas data dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yaitu :

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:110), uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dan dikatakan

tidak valid jika nilai r hitung $<$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:111), uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrumen. Jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6 maka dikatakan reliabel dan jika nilai *cronbach alpha* $<$ 0,6 maka dikatakan tidak reliabel.

Analisis Data

Analisis regresi berganda

Analisis data adalah cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan:

Uji koefisiensi determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) yaitu, bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam output SPSS, Koefisien determinasi terletak pada tabel *model summer* dan tertulis *R square*.

Uji parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan pada penelitian yang menggunakan lebih dari satu variabel X. Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen, untuk itu penulis sajikan hasil uji regresi linear berganda

berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.169	3.234		3.145	.004
	Komitmen Organisasi (X ₁)	.324	.269	.271	1.206	.238
	Budaya Organisasi (X ₂)	.861	.401	.482	2.145	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10.169 + 0.324X_1 + 0.861X_2 + e$$

Keterangan:

- Konstanta (α) sebesar 10.169 artinya apabila tidak ada komitmen organisasi dan budaya organisasi atau sama dengan nol (konstan), maka kinerja karyawan sebesar 10.169.
- Koefisien b_1 sebesar 0.324 artinya setiap ada kenaikan satu satuan variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.325 dengan asumsi variabel X_2 sama dengan nol (konstan).
- Koefisien b_2 sebesar 0.861 artinya setiap ada kenaikan satu satuan

variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.862 dengan asumsi variabel X_1 sama dengan nol (konstan).

Standar error sebesar 3.234 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 3.234 yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, Komitmen Organisasi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mampu menjelaskan variabel dependen, kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.486	1.591

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Komitmen Organisasi (X₁)

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas

(independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen). Hasil dari pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.169	3.234		3.145	.004
	Komitmen Organisasi (X ₁)	.324	.269	.271	1.206	.238
	Budaya Organisasi (X ₂)	.861	.401	.482	2.145	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama, dimana variabel Komitmen Oragnisasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} 1.206 lebih kecil dari nilai 1.697 maka secara parsial variabel independen komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis ditolak.
- Hipotesis kedua, dimana variabel Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t dipeoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.145 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.697 maka secara parsial variabel independen budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan

dengan demikian hipotesis diterima.

Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada pengaruh komitmen organisasi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan:

- Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, di dalam perusahaan tersebut, meskipun tanpa adanya komitmen organisasi dalam bekerja, kinerja karyawan mereka tetap meningkat dengan baik. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan Murdiyani (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya budaya organisasi yang dilakukan karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Penelitian ini sejalan dengan Pratiwi, Riska (2012), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo” yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.
- b. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan:

- a. Saran untuk perusahaan
 1. Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo kiranya lebih meningkatkan lagi komitmen organisasinya agar kinerja karyawan meningkat lagi.
 2. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
 3. Dalam kaitannya komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis menemukan hasil dari penelitiannya bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- b. Saran untuk penelitian selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel independen selain dari komitmen organisasi dan budaya organisasi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar melengkapi penelitian ini, karena masih ada

variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

BUKU

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Griffin, R. 2008. *Management. USA : McGraw Hill Irwin*.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich John M, R. K. 2007. *Perilaku dan manajemen Organisasi Jilid Edisi ke tujuh*. Penerbit Erlangga.
- Kreitner, R. d. 2013. *Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama*, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Rosda.
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mudiyani, H. 2010. *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap*. Studi pada Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Panggabean, Mutiara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Bojongkerta: Gahalia Indonesia.
- Riani. A. L., 2011. *Budaya Organisasi*. Penerbit Graha baru. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori praktik*. Cetakan ke Tujuh. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2011. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : *Caps Publishing*.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi

- Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- JURNAL**
- Aziz, A. 2018. Pengaruh Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Resto Ayam Goreng Nelongso (*Doctoral dissertation*, University of Muhammadiyah Malang).
- Bodroastuti, T. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JDEB*, Vol 13 No.1 Maret 2016.
- Christine, W. O. 2010. "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabotabek)". *Jurnal. Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 12 No. 2. Hal 121-132 Jakarta Selatan: Universitas Katolik Indonesia Atina Jaya.
- Gultom, D. K. 2014. Gultom, D. K. 2014. Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS VOL 14 NO. 02 OKTOBER 2014 ISSN 1693-7619*.
- Kasmir. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Khaliq, I. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 76-91. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/2659/2610>.
- Khalifah, S. & P. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi pada kinerja dengan Komitmen Organisasi Manajemen *Analysis Journal* Vol. 4(3): hal. 203-210.
- Khan, M. R. et al. 2010. *The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance*. *European Journal of Social Sciences*. 15(13).
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.

- Mega, K., & Surya, U. 2016. Peran *Knowledge Sharing* Dalam Meperkuat Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah).
- Meyer, A. D. 2013. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area Medan.
- Moeheriono. 2011. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Moh. Thamrin Bey, R. C. 2018. *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 1 No. 1, Juli 2018.
- Nadapdap, K. 2017. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No. 1 (Januari - Juni 2017).
- Pratiwi, P. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Aset*, ISSN 1693-928X Vol. 14 No. 1, Maret 2012. Diakses 30 April 2014. Hal 41-52.
- _____, R. 2012. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makassar, program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin: Makassar.
- Purwaningrum, H. E. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD Hj Istriati Baiturrahman I Semarang. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. ISSN :2302-2752, Vol. 5 No. 1, 2.
- Putra, S. W. 2015. Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *MODERNISASI*, Volume 11, Nomor 1, Februari 2015.
- Rachmawati, I. K. 2008. Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 137-148.
- Ramadhan. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353-362.
- Riani. A. L., 2011. Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *Jurnal Emba* Vol.2

- No.3 September 2014, Hal. 137-148. ISSN 2303-1174.
- Robbins, S. P. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Strata 1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Rosyidah, E. F. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unitunit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Jurnal Relasi Stie Mandala Jember*, 14(1), 1-16.
- Sapitri, R. 2016. “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru” *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016.
- Schein. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Strata 1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sedermayanti. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area Medan.
- Simamora. 2015. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area Medan.
- Sopiah. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Suharto, S. &. 2018. *The Relationship Among Managerial Capability, Organizational Citizenship Behavior, And Employee Performance: Mediation Effects Of Organizational Culture*. *Journal of Community Research and Service*, 2(1), 168-175.
<file:///C:/Users/Hp%2011/Downloads/9890-21170-1-PB.pdf>.
- Sutrisno, S. H. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi

- Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal Of Management*, 4(4).
- Tanuwibowo, M. H. dan Setiawan, R. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. *AGORA* Vol. 3, No. 2, 2015.
- Ufa, M. 2017. "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap pg. Kreet baru". *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Umam, K. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta.
- Wibowo. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Wibowo, S. A. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Kepegawaian di Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Pusat, Jakarta". Universitas Bina Nusantara dalam fakultas *School of business Management* dengan peminatan Bisnis dan Organisasi pada tahun 2014.
- Widodo. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal pendidikan penabur* no.16, tahun ke-10, Juni.