
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENINGNYA

Oleh

Delfi Kurnia Zebua

Program Magister sains Manajemen, Akademi Teknik Adi Karya

Email : delfikurniazebua86@gmail.com

Article History:

Received: 11-06-2023

Revised: 24-06-2023

Accepted: 17-07-2023

Keywords:

organizational culture, organizational commitment, work performance and job satisfaction.

Abstract: *This study aims to examine the role of job satisfaction as a mediation between organizational culture on organizational commitment and work performance. Primary data in this study were obtained from a survey using 89 questionnaires at the BAPEDA in West Sumatra province which produced a sample of 84 respondents. The analysis revealed that organizational culture had a positive and significant effect on job satisfaction, organizational commitment, and work performance. specifically, this study also found that job satisfaction mediates the relationship between organizational culture, organizational commitment and work performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menentukan berkembang tidaknya suatu negara dilihat dari pembangunan nasional. Dimana pembangunan nasional dilaksanakan bersama oleh masyarakat dan pemerintah, yang bertujuan agar pembangunan nasional akan berjalan terus-menerus dan berkesinambungan. Dengan perkataan lain, sukar untuk membayangkan adanya suatu negara, bangsa yang pada satu titik tertentu dalam perjalanannya akan mengatakan bahwa tingkat dan kondisi ideal yang dicita-citakan telah tercapai secara absolut sehingga tidak dapat lebih ditingkatkan lagi. Pembangunan nasional sebagai proses yang berkesinambungan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat secara terencana dan terarah dalam setiap bidang kehidupan dan penghidupan rakyat, bangsa dan negara Republik Indonesia adalah untuk dapat mewujudkan cita-cita dan tujuan nasional sebagaimana dirumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (Afiffuddin, 2010).

Melaksanakan pembangunan bukanlah suatu pekerjaan yang cukup mudah, namun sebaliknya adalah salah satu pekerjaan yang sangat berat dan sulit. Oleh sebab itu dibutuhkan tenaga dan pikiran yang benar-benar mampu dan sesuai dengan tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawab nya, untuk itu dibutuhkan orang-orang yang mempunyai dedikasi, kejujuran dan tanggung jawabakan pelaksanaan tugas dan wewenang yang di emban oleh setiap penyelenggara pemerintahan di daerah. Supaya pembangunan bisa terlaksana secara menyeluruh terarah dan terpadu, maka perlu adanya suatu perencanaan yang cukup matang yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai agar apa yang hendakdilaksanakan benar-benar dapat terwujud dengan baik.

Salah satu badan yang mempunyai peran yang sangat penting dalam perencanaan pembangunan adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang dibentuk disetiap

daerah otonom sebagaimana halnya di Provinsi Sumatera Barat, dimana badan inilah yang akan membantu Kepala Daerah dalam menentukan kebijakan dibidang perencanaan pembangunan daerah serta penilaian atas pelaksanaannya. Hal ini merupakan peranan yang sangat penting dalam setiap perencanaan pembangunan setiap daerah.

Dalam suatu organisasi, karyawan atau pegawai adalah salah satu faktor penentu terwujud atau tidaknya suatu tujuan. Fenomena yang terjadi pada pegawai BAPEDA provinsi Sumatera Barat adalah masih rendahnya sikap untuk berkomitmen pada organisasi. Seperti halnya masih banyak pegawai yang tidak teratur dalam melaksanakan pekerjaan yang cenderung mengabaikan tugas yang diberikan dengan berbagai macam alasan yang disampaikan kepada pimpinan agar bisa terhindar dari tugas tersebut. Hal ini akan mengakibatkan turunnya kualitas kinerja pegawai, yang berimbas pada tidak mampunya pegawai bapeda dalam memenuhi target yang ditetapkan. Sehingga, dalam penelitian ini sangat memperhatikan bagaimana dengan kinerja kerja serta komitmen organisasi di kantor Bapeda Sumatera Barat. Menurut Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disisi lain, komitmen organisasi juga sangat diperhatikan karena apabila suatu organisasi tidak memiliki tingkat komitmen yang tinggi, maka akan mengakibatkan tidak tercapainya suatu tujuan organisasi. Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2008: 118). Secara nyata, budaya organisasi yang baik mampu mendorong tingkat komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi (Dima H. Aranki, dkk : 2019, Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati : 2012, Apridar dan Marbawi ademy : 2018, Ahmad Dicky husnan, dkk : 2020, Nael Sarhan, dkk : 2020), menemukan hasil bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Temuan ini bermakna semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi para pegawai. Berpedoman pada temuan terdahulu, maka dapat dikembangkan hipotesis pertama (H_1) : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain itu, beberapa penelitian menemukan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja kerja (Muhammad Ras Muis, dkk : 2018, Rizaldi Putra, dkk : 2019, Muhammad fauzi, dkk : 2016, Chatrina melina taurisa, dkk : 2012). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja pegawai. Demikian, dapat dikembangkan hipotesis kedua (H_2) : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Faktor lain yang mampu dipengaruhi oleh budaya organisasi adalah kepuasan kerja (Rizaldi putra, dkk : 2019, Aryanto, dkk : 2019, Peter lok dan John Crawford : 2003, Juang meng

dan Bruce K. Berger : 2018). Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja, maka dapat dikembangkan hipotesis ketiga (H_3) : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins & Judge, 2011; Umam, 2012). Dimana, terdapat penelitian terdahulu (Hendri : 2019, Mardiyana, dkk : 2019, Ramona Octaviannand, dkk : 2017, Changgriawan : 2017, Abdul Hamid dan Hazriyanto : 2019). Sehingga penemuan ini bermakna, bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan demikian, pengembangan hipotesis ke empat (H_4) : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Selain itu, Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Antari : 2019, Suciati, dkk : 2013, Ismail dan ABD Razak : 2016, Awan Saputra, dkk : 2019, Ariani Wulndari : 2018). Dimana, semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat dikembangkan hipotesis ke lima (H_5) : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya, penelitian (Endrias : 2014, Burhan, dkk : 2013, Rozzana, dkk : 2019, Pawirosumarto, dkk : 2016, Asad Khan, dkk : 2018, Dima H. Aranki, dkk : 2019), membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikembangkan hipotesis ke enam (H_6) : kepuasan kerja memediasi hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi, serta hipotesis ke tujuh (H_7) : kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana penelitian ini dilakukan di kantor BAPEDA provinsi Sumatera Barat, populasi penelitian ini seluruh pegawai di kantor BAPEDA provinsi Sumatera Barat dengan jumlah 84 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari survei yang menggunakan 89 kuesioner yang menghasilkan sampel sebanyak 84 responden. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut berisikan pernyataan terkait dengan identitas responden, variabel komitmen organisasi, kinerja kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Sebelum kuesioner disebarkan, terlebih dahulu peneliti menjelaskan tujuan dari penyebaran kuesioner yang dalam hal ini adalah semata-mata untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Teknik analisis data menggunakan Smart-PLS 3.2.8.

Secara fungsi, komitmen akan memunculkan keyakinan yang tinggi kepada partner bahwa kerjasama yang terjalin akan menghasilkan kualitas konten hubungan yang relevan dengan kinerja bersama. Komitmen dalam arti sesungguhnya tidak dapat diartikan sebagai sebuah prioritas secara emosional, namun lebih merupakan keberartian yang mendasar pada nilai-nilai kerjasama. Komitmen organisasi diukur dengan 6 item pernyataan (Maltz, Elliot, Kohli, 1996). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (pegawai) **Griffin, (1987) yang diukur dengan 20 item pernyataan Linnvan j.w, dkk : 1994).**

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya (Robbins & Judge, 2011) yang diukur dengan 10 item pernyataan

(bussing, ndre, Thomas Bissel, veta fuchs dan kalus-M perrar : 1999). Sedangkan Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Dimana pengukurannya menggunakan 6 indikator 43 item pernyataan yang dikembangkan dari hasil riset Hofstede, Geert, Michael Harris Bonddan chung-Leung luk : 1993). Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden dibedakan atas gender, umur, Lama bekerja, jenis pekerjaan dan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Profil Responden

Demografi	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	44	52,4
	Perempuan	40	47,6
	Total	84	100,0
Umur	< 20 tahun	33	39,3
	25 – 30 tahun	19	22,6
	31 – 35 tahun	11	13,2
	36 – 40 tahun	5	6,0
	> 41 tahun	16	19,0
	Total	84	100,0
Masa Kerja	< 10 tahun	63	75,0
	10 – 20 tahun	14	16,7
	> 20 tahun	7	8,3
	Total	84	100,0
Jenis Pekerjaan	ASN	55	65,5
	TKD	29	34,5
	Total	84	100,0
Pendidikan	SLTA	19	22,6
	D3/ Diploma	5	6,0
	S1/ Sarjana	46	54,8
	S2/ Pascasarjana	14	16,7
	S3/ Doktor	0	0
	Total	84	100,0

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden mayoritas laki-laki sebanyak 44 orang (52,4 %), Umur kurang dari 20 tahun sebanyak 33 orang (39,3%), Masa kerja kurang

dari 10 tahun sebanyak 63 orang (75,0%), dengan jenis pekerjaan ASN sebanyak 55 orang (65,5%), dan pendidikan terakhir S1 atau sarjana sebanyak 46 orang (54,8%).

Measurement Assessment Model (MMA) menspesifikasi hubungan variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji yang dilakukan pada MMA yakni *convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* > 0,7, *cronbach alpha* (CA) > 0,7, *composite reliability* (CR) > 0,7, *average variance extracted* (AVE) > 0,5, dan *discriminant validity* dengan metode *Fornell-Larcker criterion*. Hasil analisis MMA dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil *convergent validity*

Variabel	Jlh item	Item valid	Outer loading	CA	CR	AVE
Komitmen organisasi	6	4	0,708 - 0,869	0,787	0,862	0,610
Kinerja kerja	20	5	0,703 - 0,894	0,892	0,921	0,702
Kepuasan kerja	10	6	0,700 - 0,810	0,846	0,886	0,565
Budaya organisasi	43	11	0,745 - 0,910	0,955	0,961	0,691

Berdasarkan hasil analisis *convergent validity* yang disajikan pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki 4 item pernyataan yang valid, kinerja kerja (5 item), kepuasan kerja (6 item), dan budaya organisasi (11 item). Seluruh item yang valid telah memenuhi persyaratan yaitu *outer loading* > 0,7; CA > 0,7; CR > 0,7 dan AVE > 0,5. *Discriminant validity* merupakan keunikan suatu variabel dari variabel lainnya. Hasil analisis dikriminan dengan metode *Fornell- Larcker criterion* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. *Discriminant validity* dengan metode *fornell-larcker criterion*

Variabel	Budaya organisasi	Kepuasan kerja	Kinerja kerja	Komitmen organisasi
Budaaya organisasi	0,831			
Kepuasan kerja	0,617	0,752		
Kinerja kerja	0,702	0,680	0,838	
Komitmen organisasi	0,548	0,615	0,551	0,781

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi suatu variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini memberikan makna bahwa terdapat keunikan variabel penelitian. *Structural Model Assessment* (SMA) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan *R square* (R²) dan *Q square* (Q²). R² variabel endogen dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui besarnya dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan Q² (*predictive relevance*) untuk mengetahui kapabilitas atau kemampuan prediksi variabel eksogen dengan metode *blindfolding*.

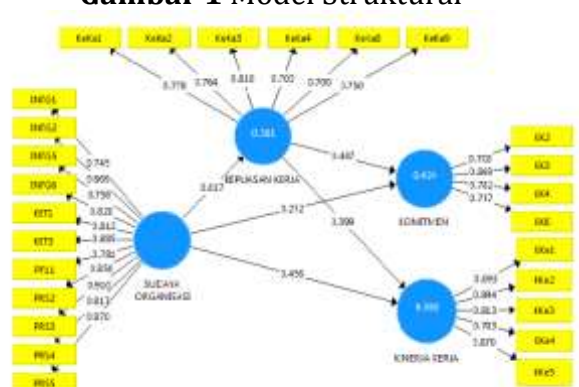
Tabel 4. R square dan Q square

Variabel	R Square	Keterangan	Q Square	Keterangan
Kepuasan kerja	0,381	Sangat Rendah	0,193	Sangat Rendah
Komitmen organisasi	0,424	Sangat Rendah	0,219	Sangat Rendah
Kinerja kerja	0,592	Sedang	0,358	Sangat Rendah

Tabel diatas menunjukkan nilai R^2 variabel kepuasan kerja sebesar 0,381 yang bermakna bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 38,1% (Sangat rendah). Sementara variabel komitmen organisasi memiliki R^2 sebesar 0,424 yang bermakna bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 42,4% (Sangat rendah) dan kinerja kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,592 yang artinya besar pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 59,2% (sedang). Setiap variabel *predictive relevance* menggunakan Q^2 dimana nilainya harus besar dari nol (Hair et al., 2014). Dalam Tabel 4, dilihat bahwa nilai Q^2 pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,193 yang bermakna kemampuan budaya organisasi dalam memprediksi kepuasan kerja tergolong kedalam kategori sangat rendah. Sementara Q^2 pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,219 yang bermakna kemampuan budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam memprediksi komitmen organisasi tergolong kedalam kategori sangat rendah. Serta kemampuan budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam memprediksi kinerja kerja juga tergolong dalam kategori sangat rendah dimana nilai Q^2 adalah sebesar 0,358.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *bootstrapping* (subsamples 500) adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Model Struktural



Tabel 5 Ringkasan structural model assessment

Arah	Original sample	T statistics	P Values	Keterangan
Budaya organisasi (BO) → Komitmen organisasi (KO)	0,548	5,657	0,000	H1 diterima

Budaya organisasi (BO) → Kinerja Kerja (KK)	0,702	7.969	0,000	H ₂ diterima
Budaya organisasi (BO) → Kepuasan kerja (KeK)	0,617	6,724	0,000	H ₃ diterima
Kepuasan kerja (KeK) → Kinerja kerja (KK)	0,399	2,876	0,004	H ₄ diterima
Kepuasan kerja (KeK) → Komitmen Organisasi (KO)	0,447	4,264	0,000	H ₅ diterima
BO → KeK → KO	0,276	3,246	0,018	H ₆ diterima
BO → KeK → KK	0,246	2,368	0,001	H ₇ diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi (BO) berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap komitmen organisasi (KO), Kinerja Kerja (KK) maupun kepuasan kerja (KeK) karena memiliki t statistics besar dari 1,96 dan p values kecil dari 0,05. Temuan ini bermakna bahwa apabila Budaya organisasi dapat diimplementasikan dengan baik maka kondisi ini dapat meningkatkan komitmen organisasi (KO), kinerja kerja (KK) maupun kepuasan kerja (KeK). Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa BO berdampak positif terhadap komitmen organisasi, dan kinerja kerja (Muhammad Ras Muis, dkk : 2018, Rizaldi Putra, dkk : 2019, Muhammad Fauzi, dkk : 2016, Dima H. Aranki, dkk : 2019, Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati : 2012), dan kepuasan kerja (Rizaldi putra, dkk : 2019, Aryanto, dkk : 2019, Peter Lok dan John Crawford : 2003, Juang Meng dan Bruce K. Berger : 2018). Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka kondisi ini akan mendorong kinerja kerja pegawai serta meningkatkan komitmen pegawai serta kepuasan kerja.

Tabel 5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai original

sample sebesar 0,276, t statistics 3,2466 (besar dari 1,96) dan p values 0,018 (kecil dari 0,05). Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila semakin baik implementasi budaya organisasi, maka kondisi ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan selanjutnya akan dapat berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja kerja yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai original sample sebesar 0,246, t statistics 2,368 (besar dari 1,96) dan p values 0,001 (kecil dari 0,05). Temuan ini dapat maknai bahwa apabila semakin baik budaya organisasi, maka kondisi ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan selanjutnya akan dapat berdampak positif terhadap kinerja kerja.

KESIMPULAN

Berpedoman kepada hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: a) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja kerja maupun komitmen organisasi, b) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja kerja, c) kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediasi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi serta kinerja kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- [2] Abdul Dan Hazriyanto. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aker Solutions Batam. Jurnal Benefita Vol. 4 No. 2 Hal 326-335
- [3] Afifuddin. (2010). Pengantar Administrasi Pembangunan. Bandung: CV Alfabeta..
- [4] Antari. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.1 No.1
- [5] Anugerah Dan Christina. 2013. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Staff Akuntansi Dan Keuangan. Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik. Vol 8 No. 1 Hal 13-34
- [6] Apridar Dan Marbawi Ademy. 2018. The Effect Of Job Satisfaction And Work Motivation On Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior In BNI In The Working Area Of Bank Indonesia Lhokseumawe. Emerald Inshigt. Vol 1 Pp. 7-12
- [7] Ariani, Neni, Devi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di PTPN XIII Kebun Ngabang. Jurnal Produktivitas. No 7
- [8] Arif, Ari, Dan Reni. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pt. Bpr Setia Karib Abadi Semarang. Jurnal Social Dan Politik. Hal 1-13
- [9] Bussing, Dkk. 1999. A Dinamic Model Of Work Satisfaction: Qualitative Approaches. Human Relation. Vol 52. No.8, Hal 999-1028
- [10] Changgriawan, Garry Surya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Jurusan Manajemen Universitas Kristen Petra. Vol. 5, Nomor 3
- [11] Chaterina Dan Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Vol. 19 No.2 Hal. 170-187
- [12] Dima H. Aranki, Dkk. 2019. The Relationship Between Organizational Culture And Organizational Commitment. Canadian Center Of Science And Education. Vol 13, No. 4
- [13] Endrias. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng). Jurnal MIX, Vol. 4 No. 1
- [14] Fauzi, Warsa, Dan Haryono. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Journal Of Management Vol.2, No. 2
- [15] Graham Dan Dienesch. 1994. Organizational Citizenship Behavior : Construct Redefinition, Measurement And Validation. Academy Of Management Journal. Vol.37. No. 4 Hal 765-802
- [16] Griffin, R.W., 1987. Management, Second Edition, Boston: Houghton Mifflin Press
- [17] Hendri. 2019. The Mediation Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On The Organizational Learning Effect Of The Employee Performance. Emerald Insight
- [18] Hofstede, Dkk. 1993. Individual Perception Of Organizational Cultures : A Methodological Treatise On Level Of Analysis. Organizational Studies. Vol 14 No. 4 Hal 483 - 503
- [19] Husnan, Mansur Dan Khoirul. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*), Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Malang. Jurnal Riset Manajemen
- [20] Ismail Dan Abd Razak. 2016. Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment. Journal Management & Marketing Vol 14, No.1
- [21] Juang Meng Dan Bruce K. Berger. 2018. The Impact Of Organizational Culture And Leadership Performance On PR Professionals' Job Satisfaction: Testing The Joint Mediating Effects Of Engagement And Trust. Elsevier Vol 45 Hal 64-75
- [22] Lalu, Surati Dan Akhmad. 2019. Mediation Role Of Job Satisfaction Toward Effect Of Conflict Role On Organizational Commitment, Study On Private Hospitals Non-Medical Employees In Mataram City. International Journal Of Social Science And Humanities. Vol 3 No. 2 Hal 165-175
- [23] Maltz, Elliot, Kohli, 1996. Market Intelligence Dissemination Across Functional Boundaries. Journal of Marketing Research. Vol 33 Hal 47-61
- [24] Mardiyana, Dkk. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Vol 9, No. 2, Hal 100-113
- [25] Muis, Jufrizen Dan Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah Vol.1 No.1
- [26] Neza, Dkk. 2019. Does Job Satisfaction Mediate The Effect Of Organizational Change And Organizational Culture On Employee Performance Of The Public Works And Spatial Planning Agency?. Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol 21 No.1 Hal 445-51
- [27] Peter Lok Dan John Crawford. 2003. The Effect Of Organisational Culture And

- Leadership Style On Job Satisfaction And Organisational Commitment. Emerald
- [28] Putra, Rizaldi, Dkk. 2019. The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 7. No.3 Hal 328-343
- [29] Rakhmadi, Endang Dan Srikandi. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja: Kajian Pada Karyawan Koperasi Grup Cipta Sejahtera. Jurnal Profit. Vol 13 No. 2
- [30] Ramona, Nurmala Dan Sadikin. 2017. Effect Of Job Satisfaction And Motivation Towards Employee's Performance In XYZ Shipping Company. Journal Education And Practice. Vol 8, No.8
- [31] Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- [32] Robbins, Stephen P. Dan Judge, A. Timothy. 2011. Organizational Behavior. New Jersey : Pearson Education Inc
- [33] Sarhan, Nael, Dkk. 2020. The Effect Of Organizational Culture On The Organizational Commitment: Evidence From Hotel Industry. Journal Managemen Science Vol. 10 Hal 183-196
- [34] Schein. 1992. Orgnizational Culture Nd Leadership. Jossey-Bas. San Fransisco
- [35] Suharno, Purwanto Dan Rachmad. 2016. The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. Emerald Inshigt
- [36] Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.