

The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on the Performance of Maintenance Employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency

Dendi Aulia Rahman, Yoyok Cahyono

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence organizational culture and organizational commitment have on the performance of employees in the Maintenance division at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study were all employees in the Maintenance division at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. The research sample consisted of 48 respondents. The results of this study indicate that (1) partially, organizational culture significantly influences the performance of employees in the Maintenance department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($7.705 > 2.014$) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (2) Partially, organizational commitment significantly influences the performance of employees in the Maintenance department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated t value $> t$ table ($3.865 > 2.014$) and a significance value of 0.000 which is smaller than the significance value of 0.05. Thus H_a is accepted and H_0 is rejected. (3) Simultaneously, organizational culture and organizational commitment significantly influence the performance of employees in the Maintenance department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency, as indicated by the calculated F value $> F$ table ($92.628 > 3.20$) with a significance level of 0.000, thus H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of organizational culture and organizational commitment, either partially or simultaneously, have a significant influence on the performance of employees in the Maintenance section at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.

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

PENDAHULUAN

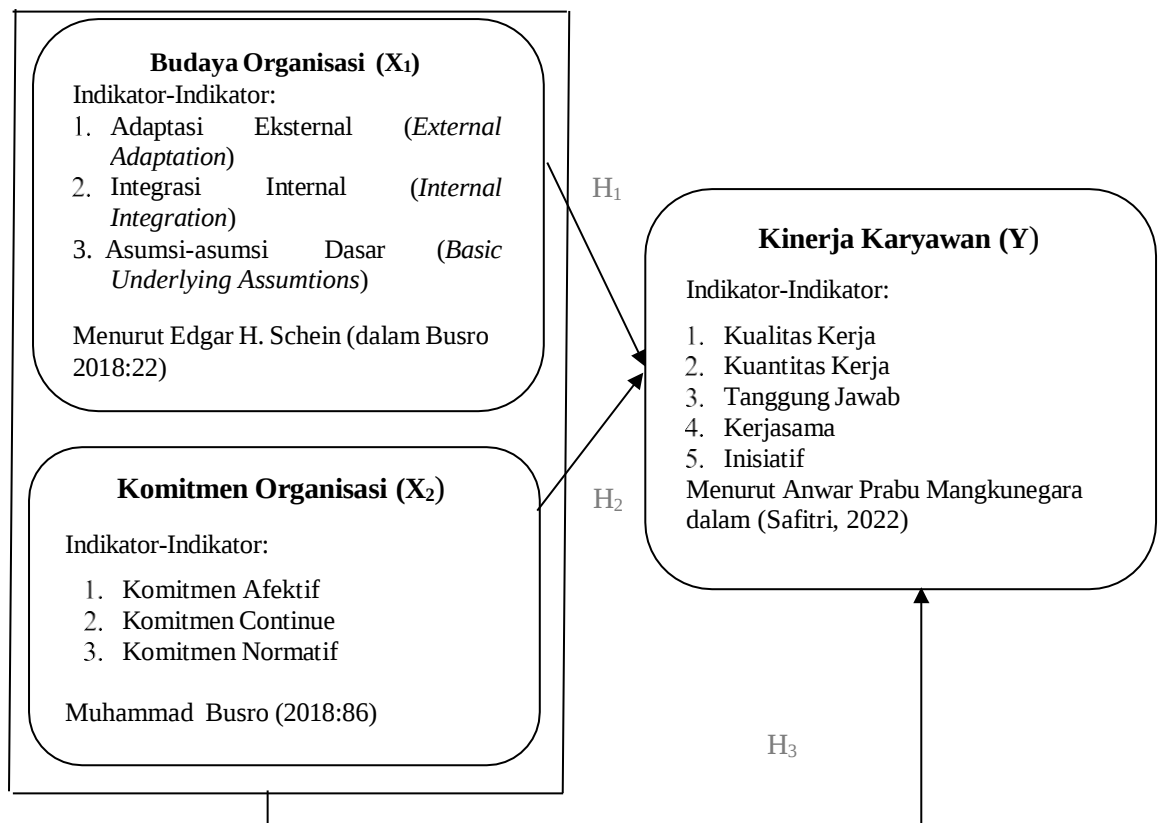
Keberhasilan dalam mempertahankan keberadaan suatu organisasi bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama upaya untuk menaikkan efisiensi serta efektifitas kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai yakni sebuah hasil yang seseorang raih dalam pekerjaannya terkait pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya pada organisasi dalam meraih sasaran kerja. Pegawai bisa dengan baik bekerja jika mempunyai kinerja yang baik pula. Kinerja pegawai merupakan prestasi pada pekerjaan yang dilakukan, berupa perbandingan pencapaian hasil kerja dengan sasaran yang organisasi tetapkan. Kinerja termasuk sebuah elemen krusial yang berperan untuk memeriksa bagaimanakah pegawai dapat menjalankan pekerjaannya. Siswanto (2015:11) menjabarkan, kinerja berasal dari kata “*job performance*” dimana mempunyai arti prestasi pekerjaan yang individu raih pada pelaksanaan pekerjaan serta tugas yang dibebankan terhadapnya. Kinerja juga bisa didefinisikan selaku tingkat kemampuan ataupun hasil pekerjaan pegawai dalam meraih sasaran kerja yang telah ditetapkan, secara kuantitas ataupun kualitas. Kinerja pun memiliki makna ukuran dari sebuah perolehan kerja, dimana kinerja pegawai dapat diartikan sebuah keadaan yang memperlihatkan kapasitas dari pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang dicerminkan melalui tindakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yakni sebuah hasil yang diraih oleh pegawai dari pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dalam organisasi, dimana dilandaskan pada pengalaman, kecakapan, waktu, serta kesungguhan. Kinerja yakni kombinasi dari sejumlah elemen esensial, berupa minat serta kemampuan dari pegawai, tingkat motivasi pegawai, serta penerimaan akan penjelasan peran serta tugas pegawai. Semakin besarnya tingkatan ketiga faktor tersebut akan membuat kinerja dari pegawai semakin baik. Kinerja bukanlah kejadian namun suatu aksi, dimana aksi tersebut mencakup beragam komponen serta bukanlah sebuah hasil yang bisa langsung seketika dapat dilihat. Kinerja pada dasarnya adalah suatu hal yang mempunyai sifat individual, sebab tiap pegawai tentunya mempunyai kapabilitas yang tidak sama dalam menjalankan tugas. Kinerja pegawai kuat hubungannya dengan penilaian kinerja, dimana penilaian tersebut pada dasarnya harus dilaksanakan oleh organisasi. Kinerja sendiri bergantung pada gabungan dari usaha, kemampuan, serta peluang yang didapatkan akan dilaksanakan serta tidak dilaksanakan melalui karakteristik kinerja pegawai (Fakhrian Harza Maulana *et al.* 2015).

PT Adis Dimension Footwear merupakan salah satu perusahaan padat karya yang bergerak pada bidang sepatu sport, dimana produk yang dihasilkan di ekspor ke luar negeri. Di dalam proses pembuatan sepatu tersebut dibutuhkan keterampilan yang cukup memadai dengan harapan produk yang dihasilkan sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Guna pemenuhan produk yang diinginkan oleh pelanggan perusahaan menerapkan program *Quality is Everyone*, dimana kualitas yang dihasilkan bukan melalui pengecekan akhir seorang *Checker* diakhir *finish* produk tetapi kualitas dibangun mulai proses per proses dan semua karyawan

terlibat didalamnya serta bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan produk yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil observasi masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Hasil observasi diperoleh data yang menunjukkan indikasi kinerja karyawan yang menurun. Turunnya kinerja karyawan terlihat dari hasil observasi kepada pelanggan/*customer* (area produksi) dan dapat terlihat dari keterlambatan pengerjaan proyek yang tidak sesuai *schedule*, kurang optimal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan meningkatkan target pekerjaan kurang tanggapnya karyawan terhadap komplain para konsumen, serta rasa empati dan kepedulian yang masih rendah. Di sisi lain, budaya organisasi sudah tercipta seperti profesionalisme, disiplin kerja dan keuletan bekerja namun masih perlu peningkatan dan ditularkan kepada karyawan lainnya. Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan timbul komitmen organisasi yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, terdapat juga permasalahan komitmen organisasi bahwa masih rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi dan masih kurangnya komitmen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, mengakibatkan sering terjadi karyawan yang pindah tempat kerja.

Penerapan budaya organisasi sudah dapat dilakukan sejak karyawan mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan karyawan baru beradaptasi dan menanamkan budaya organisasi kedalam pribadi karyawan tersebut. Budaya organisasi harus dapat mendukung tujuan dari perusahaan dan harus dikelola dengan baik sebagai pengarah perilaku karyawan dan pendorong persepsi kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan Sepdiana (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo Mewahaini (2022), yang menyatakan secara parsial budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kerangka pemikiran ini terdiri dari hubungan antar variabel, adapun hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka
Pemikiran**

Keterangan:

1. Budaya Organisasi disebut variabel bebas (*independent variable*) X₁
2. Komitmen Organisasi disebut variabel bebas (*independent variable*) X₂
3. Kinerja Karyawan disebut variabel terikat (*dependent variable*) Y

B. Hipotesis

Hipotesa merupakan kebenaran sementara yang perlu dikaji kebenarannya oleh karena itu hipotesa berfungsi sebagai kemungkinan untuk menguji kebenaran suatu teori. Jika hipotesa sudah diuji dan membuktikan kebenarannya, maka hipotesa tersebut menjadi suatu teori.

Hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. H01 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
 Ha1 : Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
2. H02 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
 Ha2 : Terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
3. H03 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
 Ha3 : Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Jadi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Suliyanto (2018:15) asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dengan membuat angket atau kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini kepada responden yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang berupa data kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebanyak 48 karyawan. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 48 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji t (Uji Signifikansi)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Maka, untuk mengetahui hipotesis tersebut dilakukan pengujian secara parsial yaitu dengan menguji setiap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.830	2.659		1.817	.026
	Budaya Organisasi	.560	.073	.654	7.705	.000
	Komitmen Organisasi	.401	.104	.328	3.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis budaya organisasi (X1) terhadap *turn over* karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Diduga budaya organisasi tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

H_a : Diduga budaya organisasi ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai thitung = 7,705 dengan df (*degree of freedom*) = 48-2-1 = , maka nilai ttabel yaitu t (0,05;45) = 2,014 (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H₀ dengan derajat bebas 45, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel (7,705 > 2,014) sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti

terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2) Pengujian hipotesis komitmen organisasi (X2) terhadap *turn over*

karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Diduga komitmen organisasi tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

H_a : Diduga komitmen organisasi ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3,865$ dengan df (*degree of freedom*) = $48 - 2 - 1 = 45$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(0,05;45) = 2,014$ (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H₀ dengan derajat bebas 45, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

b. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1718.485	2	859.243	92.628	1
	Residual	417.431	45	9.276		
	Total	2135.917	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

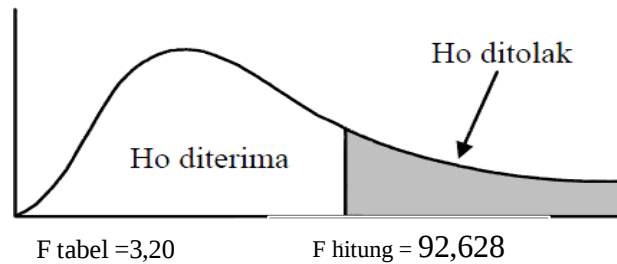
Sumber: Data Olahan (2025)

Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:

H₀ : ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau terima H_a

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengolahan SPSS v.26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 92,628 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan df: $n - k - 1 = 48 - 2 - 1 = 45$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,20. Karena nilai $F_{hitung} = 92,628$ lebih besar $F_{tabel} = 3,20$ maka H_a diterima.



Gambar 4.4

Daerah Keputusan Simultan

Berdasarkan tabel di atas dan gambar 4.4 di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($92,628 > 3,20$) dan nilai $\text{sig } F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,705 > 2,014$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), diketahui bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,865 > 2,014$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($92,628 > 3,20$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Besarnya kontribusi besarnya budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 79,6%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel independent.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
2. Variabel komitmen organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
3. Variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Maintenance*

pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan Komitmen organisasi merupakan variabel yang harus menjadikan perhatian khusus pihak manajemen ataupun perusahaan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan terus menjaga hubungan baik antar karyawan sehingga tidak terlitasi dalam ;pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

2. Untuk karyawan sendiri diharapkan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan penuh tanggung jawab serta bersama-sama merasakan bahwa karyawan tersebut merupakan bagian dari perusahaan.
3. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Agus, A. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI*. 4(1), 117–124.
- Anggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 852–858. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158>
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Annisah Ahmadya, Ceria Hermina, & Dyta Setiawati Hariyono. (2024). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Forum Anak Kota Banjarmasin. *Corona: Jurnal Ilmu Kesehatan Umum, Psikolog, Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(3), 80–95. <https://doi.org/10.61132/corona.v2i3.564>
- Aqilla, F. N., Lenih, L., Febiani, N., Amelia, S., & Sari, T. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 72–77. <https://doi.org/10.32493/drj.v7i1.35429>
- Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Destari, N. A., & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593–5600.

- Fane, S. M., Si, S. E. M., Fakultas, D., & Universitas, E. (2015). (3,480) > t. Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. 1(2), 85–114.
- Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp155-172>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- M-progress, J. I., Pengembangan, P., Dan, K., Kerja, D., Wardani, S., Rita, P., & Permatasari, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (Penerbad) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 207–228. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.845>
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, 10(2), 900–910.
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.

- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Putra, K. R. ananda, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se- Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3(9), 126–134.
- Qamar, S., Madina, S., Armiana, A., & Wahyuddin, W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 51–60. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22106>
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, 6(2), 10967–10975. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Santoso, A. B. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung*. 5(6), 2645–2657.
- Sari, T., & Sugijanto. (2021). Pengaruh Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Usaha Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, 2(2), 397–400.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sulistiowati, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Transformasi Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(2), 193–207. <https://doi.org/10.37504/map.v7i2.621>

- Sultan, N. F., Lukman, R. Y., & Kartini, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2, 60–67. <https://doi.org/10.31963/akunsika.v2i2.2731>
- Sundari, D., Anshari, K., Al, U., Medan, W., Islam, U., & Batu, L. (2024). *Pendekatan Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 6(1), 83–90.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Triyono, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (TNDK) Melalui Motivasi Pada Institut Teknologi Dan Bisnis Indragiri*. 7083(2), 201–221.
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220–1230. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2141>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Wulandari, W. W., Candra, M. D., & Sya'baniyah, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, 1(2), 18–26. <https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/Jurnal-Dar-El-Falah>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.