

Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bank Central Asia Cabang Tanjung Balai

Nisfu Fhitri¹, Heri Prasuhanda², Normansyah³, Khauf Pase⁴, Hadi Suriono⁵, M. Saleh Melawat⁶, Dian Wahyuni⁷, Rumondang⁸, Indah Sibuea⁹

¹²³⁴⁵⁶⁷⁸⁹ Universitas Asahan; Indonesia

correspondence e-mail, nisfufiriuna@gmail.com; unafenormansyah@gmail.com; hadi.suriono0468@gmail.com; salehmalawat0508@gmail.com; dwahyuni793@gmail.com; rumondang1802@gmail.com; indahsibuea09@gmail.com

Submitted: Revised:2024/01/01 Accepted: 2024/01/11 Published: 2024/01/26

Abstract

Work commitment and culture in organizations are very closely related, because community culture will become the characteristics and character of a group of people in a particular area regarding work commitment. This research aims to determine the level of influence between work commitment and organizational culture on the work performance of BCA employees in Tanjung Balai. This research is field research with a quantitative approach. Data was obtained from distributing questionnaires and interviews. Simultaneously, commitment and organizational culture factors influence the work performance of Bank Central Asia Tanjungbalai Branch employees with a very significant level of influence. This means that organizational commitment and culture are very determining in improving the work performance of Bank Central Asia Tanjungbalai Branch employees, meaning that the leadership of Bank Central Asia Tanjungbalai Branch must always consider organizational commitment and culture in improving the work performance of Bank Central Asia Tanjungbalai Branch employees. The results show that partially the commitment factor has a more dominant influence than organizational culture. This means that the commitment factor is more decisive in improving employee work performance, or in other words, the leadership of Bank Central Asia Tanjungbalai Branch must always try to remind employees of their work commitment so that employees can achieve optimal work performance.

Keywords

Commitment, Organizational Culture, Work Performance



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

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.¹ Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menjaga nama baik institusi, peduli dengan nasib institusi, bangga dengan institusi, terikat secara emosional, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.² Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas - tugas serta loyal terhadap perusahaan. Sejauh mana dedikasi dan loyalitas seseorang untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tanpa memiliki keinginan untuk mengejar pekerjaan lain di organisasi lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi.³

Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi yang baik akan memperlancar kinerja karyawan. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi.⁴ Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik bagi instansi swasta maupun pemerintah.⁵ Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja secara maksimal.

Dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan di bidang perbankan, Bank Central Asia (BCA) Cabang Tanjungbalai menerapkan sistem pelayanan melalui budaya organisasi yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya, yaitu melalui peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan tugas di bidang pelayanan terhadap nasabah, mendorong

¹ Dewi Astuti, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2.2 (2022), 55–68.

² Pengaruh Komitmen et al., "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia," *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11.1 (2021), 22–37 <<https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>>.

³ Ni wayan Eka Kadek Budiantara, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt.Adidaya Madani Denpasar," *Jurnal Emas*, 3 (2022), 139–51.

⁴ Kadek Budiantara.

⁵ Mery Sulianty H Sitanggang, "Peranan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan," *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 1.1 (2021), 24–31.

upaya untuk mengefektifkan sistem dan tata laksana pelayanan, serta mendorong tumbuhnya kinerja setiap pegawai.

Budaya organisasi yang dianut oleh pegawai Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai adalah memegang teguh prinsip kehati-hatian, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku serta memberdayakan sumber dana dan sumber daya secara optimal. Namun dalam perkembangannya penerapan budaya organisasi di Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai ini masih dirasakan kurang tertanam pada pegawai, di mana hal ini sudah disadari oleh pihak pimpinan. Gejala rendahnya penerapan budaya organisasi di Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai, terlihat sering terjadinya perselisihan-perselisihan internal antar setiap pegawai akibat perbedaan budaya setiap individu yang ada. Perselisihan ini juga diakibatkan karena proses komunikasi antar setiap pegawai bahkan pegawai dengan atasannya tidak berjalan dengan semestinya.

Berdasarkan uraian diatas, maka Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai”.

METODE

Dalam penelitian ini, berbagai metode pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan informasi yang komprehensif. Pertama, daftar pertanyaan disebarakan kepada pegawai Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai sebagai responden, menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi mereka terhadap fenomena sosial yang diteliti. Selanjutnya, wawancara dilakukan dengan pihak pimpinan atau yang berwenang di bank tersebut untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam sesuai kebutuhan peneliti. Terakhir, studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen terkait sejarah, struktur organisasi, dan jumlah pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Dengan kombinasi metode ini, diharapkan data yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang holistik tentang subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	(%)
------	--------	-----

(tahun)	(orang)	
≤ 30	10	28.6
31 – 40	16	45.7
41 – 50	7	20
≥ 51	2	5.7
Total	35	100.0

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel .1 yang ada menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun yang berjumlah 16 orang (45.7%). Responden yang berusia ≥ 51 tahun berjumlah 2 orang (5.7%), responden yang berusia 41 tahun sampai dengan 50 tahun berjumlah 7 orang (20%) dan responden yang berusia ≤ 30 tahun berjumlah 10 orang (28.6%). Sesuai usia responden tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas pegawai yang berada pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai merupakan pegawai yang memiliki rentang usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun dengan persentase 45.7%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	22	62.8
Perempuan	13	37.2
Total	35	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2. yang ada menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang (62.8%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang (37.2%). Hal ini menunjukkan, pegawai yang bekerja pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
-----------------------	-------------------	-----

≤ 5	5	14.3
6 - 10	13	37.1
≥ 11	17	48.6
Total	35	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 yang ada menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dominan adalah yang memiliki masa kerja ≥ 11 tahun yang berjumlah 17 orang (48.6%). Responden yang memiliki masa kerja 6 - 10 tahun berjumlah 13 orang (37.1%) dan responden yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun berjumlah 5 orang (14.3%). Berdasarkan masa kerja responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa pegawai yang bekerja pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja ≥ 11 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
SMU	6	17.2
D-3	11	31.4
S-1	16	45.7
S-2	2	5.7
Total	35	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4. yang ada menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 2 orang (5.7%), responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 16 orang (45.7%), responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 11 orang (31.4%) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 6 orang (17.2%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat S1.

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Komitmen

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig. (1 - tailed)</i>	Keterangan
Komitmen pegawai yang bersifat normatif merupakan bagian dari Komitmen Organisasi dalam Bank Central Asia	0.896	0.000	Valid
Komitmen pegawai yang bersifat berkelanjutan merupakan bagian dari Komitmen Organisasi dalam Bank Central Asia	0.869	0.000	Valid
Standar akan pekerjaan yang baku merupakan bagian dari Komitmen Organisasi dalam Bank Central Asia	0.878	0.000	Valid
Komitmen pegawai yang bersifat afektif merupakan bagian dari Komitmen Organisasi dalam Bank Central Asia	0.889	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 5. diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel komitmen memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel komitmen yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig. (1 - tailed)</i>	Keterangan
Bersikap inovatif dalam bekerja harus menjadi budaya organisasi yang harus dikembangkan dalam	0.735	0.000	Valid

lingkungan Bank BCA Cabang Tanjungbalai			
Berani mengambil resiko dalam bekerja harus menjadi budaya organisasi yang harus dikembangkan dalam lingkungan Bank BCA Cabang Tanjungbalai	0.789	0.000	Valid
Berorientasi terhadap hasil dalam bekerja harus menjadi budaya organisasi yang harus dikembangkan dalam lingkungan Bank BCA Cabang Tanjungbalai	0.832	0.000	Valid
Keagresifan dalam bekerja harus menjadi budaya organisasi yang harus dikembangkan dalam lingkungan Bank BCA Cabang Tanjungbalai	0.807	0.000	Valid
Perhatian terhadap rincian pekerjaan dalam bekerja harus menjadi budaya organisasi yang harus dikembangkan dalam lingkungan Bank BCA Cabang Tanjungbalai	0.738	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 6. diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel budaya organisasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel budaya organisasi yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (1-tailed)

seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig. (1 - tailed)</i>	Keterangan
Kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja	0.821	0.000	Valid
Kuantitas kerja yang dihasilkan dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja	0.798	0.000	Valid
Memiliki inisiatif kerja dapat meningkatkan prestasi kerja	0.837	0.000	Valid
Sikap kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja	0.864	0.000	Valid
Kehadiran dalam bekerja dapat meningkatkan prestasi kerja	0.841	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 7. diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel prestasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel prestasi kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>	Keterangan
Variabel Komitmen	0,884	4	Reliabel
Variabel Budaya Organisasi	0,834	5	Reliabel
Variabel Prestasi Kerja	0,868	5	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel komitmen, budaya organisasi dan prestasi kerja lebih besar dari 0,8 ($>0,8$) adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah *reliabel* untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Regresi

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Hipotesis

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.632	4.007	
	Komitmen (X_1)	.782	.131	.282
	Budaya Organisasi (X_2)	.636	.089	.232

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 9. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4.632 + 0,782 X_1 + 0,636 X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa komitmen (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,632 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan efisiensi kerja pegawai sebesar 4,632 satuan.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F (Uji Serempak)**Tabel 10. Hasil Uji Serempak (Uji F) Hipotesis**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.347	2	25.121	16.687	.000 ^a
	Residual	236.421	32	4.042		
	Total	308.768	34			

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

b Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 10. yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (16.687) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,76) dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu komitmen dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai.

Hasil Uji t (Uji Parsial)**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t) Hipotesis**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.056	.000
	Komitmen (X ₁)	7.782	.015
	Budaya_Organisasi (X ₂)	6.636	.018

a Dependent Variable: Prestasi_Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 11. diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk komitmen (7,782) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,782 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel komitmen (0,014) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,015 < 0,05$.

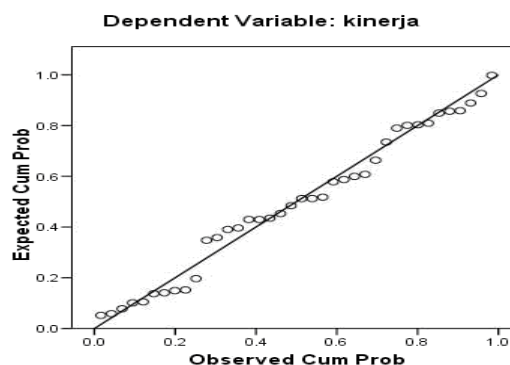
Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel komitmen maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial komitmen berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (6,636) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,636 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel budaya organisasi (0,019) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,18 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen (X_1)	.896	1.056
	Budaya Organisasi (X_2)	.881	1.043

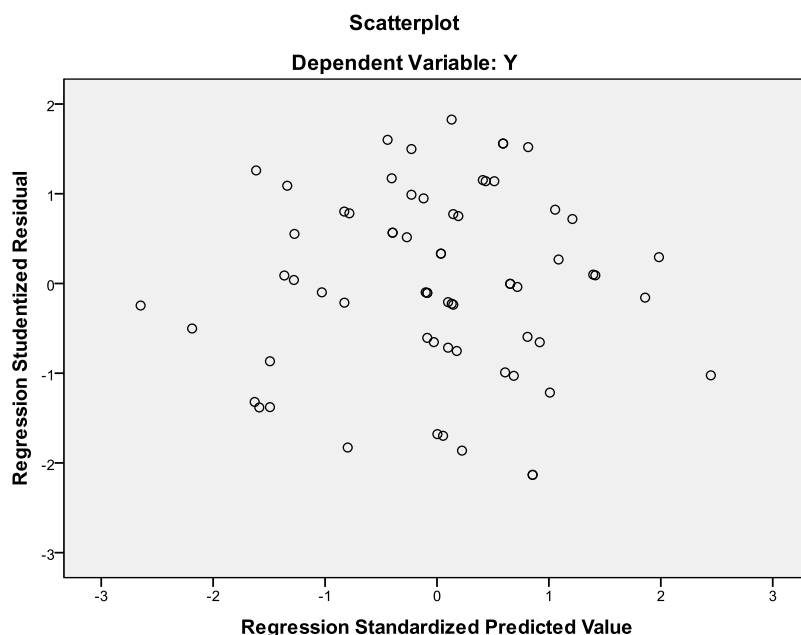
a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 12. yang ada terlihat bahwa kedua variabel bebas yaitu: komitmen (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$).

10), sedangkan nilai *Tolerance* > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan kedua variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 2. yang ada terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

KESIMPULAN

Secara serempak faktor komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa komitmen dan budaya organisasi sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai, artinya pimpinan Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai harus senantiasa mempertimbangkan komitmen dan budaya organisasi dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai. Secara parsial faktor komitmen berpengaruh lebih dominan dari pada budaya organisasi. Hal ini berarti bahwa faktor komitmen lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, atau dengan kata lain pimpinan Bank Central Asia Cabang Tanjungbalai harus selalu berupaya mengingatkan pegawai akan komitmen kerja mereka agar pegawai dapat mencapai

prestasi kerja yang optimal.

REFERENSI

- Astuti, Dewi, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2.2 (2022), 55–68
- Kadek Budiantara, Ni wayan Eka, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt.Adidaya Madani Denpasar,” *Jurnal Emas*, 3 (2022), 139–51
- Komitmen, Pengaruh, Organisasi Dan, Budaya Organisasi, Vera Sylvia, dan Saragi Sitio, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia,” *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11.1 (2021), 22–37 <<https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>>
- Sitanggang, Mery Sulianty H, “Peranan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan,” *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 1.1 (2021), 24–31