

Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sankin Indonesia

Paryantoni

Universitas Dian Nusantara
11119407@mahasiswa.undira.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

Budaya Organisasi
Komitmen Organisasi
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Keywords:

Organizational Culture
Organizational
Commitment
Work Discipline
Employee Performance

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sankin Indonesia. Menggunakan desain penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif kausal. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sankin Indonesia sebanyak 62 orang responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dengan metode skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji r square dan uji hipotesis, menggunakan alat pengolahan data SPSS. Tahap pertama dalam penelitian ini menentukan indikator setiap variabel dan menyusun pernyataan yang akan di jadikan kuisioner, selanjutnya setelah data terkumpul dilakukan uji validitas pertanyaan setiap variabel berikut dengan reliabilitasnya. Tahap kedua menguji hubungan antara Budaya Organisasi (X1), komitmen Organisasi (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Tahapan selanjutnya akan mengukur hasil penelitian dari setiap hubungan variable.

The main objective of this study is to determine the relationship between Organizational Culture, Organizational commitment, and Work Discipline and the performance of employees of PT. Sankin Indonesia. Using a causal, quantitative, descriptive research design The objects in this study are employees of PT. Sankin Indonesia, with as many as 62 respondents. Data collection tool using a questionnaire with the Likert scale method. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis, the classical assumption test, the r square test, and the hypothesis test using the SPSS data processing tool. The first stage in this study was to determine the indicators for each variable and compose statements that would be used as questionnaires. After the data was collected, a question validity test was carried out for each variable along with its reliability. The second stage examines the relationship between Organizational Culture (X1), Organizational commitment (X2), and Work Discipline (X3) and employee performance. The next stage will measure the research results of each variable relationship.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](#).
This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk lebih bekerja baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis ekonomi dan persaingan. Hal ini berarti untuk mewujudkannya dengan cara pengelolaan sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Dacholfany ; Syafrina, 2017). Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara ; Purnomo et al., 2017)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap yang tercermin didalam perilaku karyawan didalam sebuah organisasi. Sikap tersebut meliputi kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi (Nurandini & Lataruva, 2014; Sartika, 2014). Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat karyawan untuk tetap menjadi anggota didalam organisasi. Komitmen organisasi sangat penting demi menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Faktor organisasi tersebut didalamnya terdapat budaya atau nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi dan dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasinya (Masharyono ; Tjahjono et al., 2018). Hal tersebut dapat disebut dengan istilah budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja .

(Mangkunegara, 2017) menguraikan kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Syafrina (2017) faktor lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi.

Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Saputra; Yantika et al., 2018).

Penelitian di lakukan pada PT. Sankin Indonesia merupakan adalah salah satu perusahaan Otomotive yang berdiri sejak tahun 2006. PT. Sankin Indonesia bergerak dalam perdagangan Komponen Roda dua ,tiga empat atau lebih berdasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI). Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan Semangat kerja serta Disiplin kerja yang dikerjakan. Berdasarkan hasil observasi peneliti dilapangan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu Budaya Organisasi, komitmen organisasi dan Disiplin kerja. Berkaitan dengan budaya organisasi adalah dalam melaksanakan tugas karyawan sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh karyawan sudah mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan job masing-masing, seharusnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing menggunakan inisiatifnya tersendiri dengan tidak menunggu instruksi dari pimpinan (Fauzi, 2020). Hal ini berarti berkaitan dengan budaya organisasi dari karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berkaitan dengan komitmen organisasi serta disiplin kerja adalah diindikasikan menurunnya komitmen dengan adanya catatan bahwa beberapa karyawan perusahaan yang mulai suka terlambat masuk kerja, izin tidak masuk kerja dan meninggalkan jam kerja (Hidayat, 2017; Kridharta & Rusdianti, 2017). Harapan sebuah karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, agar terhindar dari kemangkiran, Masih banyaknya karyawan yang mangkir dalam bekerja yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, tidak ada tanggung jawab pada pekerjaannya. Hal tersebut berakibat menurunnya kinerja karyawan.

METODE

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya organisasi, Komitmen organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan. Objek penelitian merupakan PT. Sankin Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 Orang karyawan PT Sankin Indonesia. Sampel penelitian menggunakan metode Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui survey dan melakukan penyebaran kuisioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada karyawan PT. Sankin Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan software SPSS 25 sebagai alat bantu untuk pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Correlad Item Total Corelation. Pengujian ini menggukan 62 responden untuk menguji validitas suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila r hitung (tabel correlated item total

correlation) > r tabel (tabel Product Moment). Karena responden pada pengujian ini 62 responden maka nilai r tabelnya 0,246.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,616	0,246	Valid
	X1.2	0,511	0,246	Valid
	X1.3	0,565	0,246	Valid
	X1.4	0,721	0,246	Valid
	X1.5	0,580	0,246	Valid
	X1.6	0,545	0,246	Valid
	X1.7	0,478	0,246	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,644	0,246	Valid
	X2.2	0,868	0,246	Valid
	X2.3	0,790	0,246	Valid
	X2.4	0,642	0,246	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,597	0,246	Valid
	X3.2	0,705	0,246	Valid
	X3.3	0,518	0,246	Valid
	X3.4	0,626	0,246	Valid
	X3.5	0,573	0,246	Valid
	X3.6	0,658	0,246	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,694	0,246	Valid
	Y1.2	0,654	0,246	Valid
	Y1.3	0,807	0,246	Valid
	Y1.4	0,559	0,246	Valid
	Y1.5	0,662	0,246	Valid
	Y1.6	0,559	0,246	Valid
	Y1.7	0,645	0,246	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pernyataan pada variable Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan adalah valid. Hal ini dibuktikan bahwa r hitung setiap item pernyataan lebih besar pada nilai r table atau 0,246 dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

2. Hasil Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reabilitas akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha >0,60 (Sugiyono, 2016).

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,655	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,724	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,609	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,771	0,6	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa Koefisien Cronbach's alpha untuk variable Budaya Organisasi lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,655, Variabel komitmen organisasi lebih besar dari 0,6 yaitu 0,724, Variabel Disiplin kerja lebih besar dari 0,6 yaitu 0,609 dan Variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,6 yaitu 0,771 Dengan demikian ke empat variable tersebut reliabel yang sama sama memiliki Cronbach's alpha > 0,6. ca

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Adapun analisis regresi linier berganda antara variable Budaya organisasi (X1), Komitmen organisasi (X2), Disiplin kerja (X3), terhadap kinerja karyawan(Y) yaitu:

Tabel 3 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.457	2.410		5.169	.000
Budaya Organisasi	.207	.086	.272	2.402	.020
1					
Komitmen Organisasi	.347	.146	.279	2.382	.021
Disiplin Kerja	.293	.129	.302	2.272	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat di buat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12.457 + (0,207 X1) + (0,347 X2) + (0,293 X3) + e$$

Berdasarkan perhitungan SPSS 25 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 12.457. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independent yang meliputi Budaya organisasi (X1), Komitmen organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) bernilai 0% atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan 12.457.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya memiliki nilai positif sebesar 0,207. Hal ini menunjukkan jika Budaya mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,207 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah anantara variabel independent dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,347. Hal ini menunjukkan jika Komitmen organisasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,347 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar 0,293. Hal ini menunjukkan jika Disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,293 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.

4. Hasil Uji F

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.580	4	101.527	17.484	.000 ^b
	Residual	336.791	58	5.807		
	Total	641.371	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai probabilitas sig 0,000 itu berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan nilai $F_{hitung} = 17,484$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,52$ maka H_a diterima. analisis dapat disimpulkan secara simultan H_a yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Budaya organisasi, Komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. Hasil Uji t Partial

Uji t parsial dapat dibuktikan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika $sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 di terima.

Tabel 5 Hasil Uji t Partial

Model	Unstandardized		Standardized	t hitung	Sig.	t tabel	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	12.457	2.410		5.169	.000		
1	Budaya Organisasi	.207	.086	.272	2.402	.020	1,998
	Komitmen Organisasi	.347	.146	.279	2.382	.021	1,998
	Disiplin Kerja	.293	.129	.302	2.272	.027	1,998

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing – masing variabel independent secara parsial (individual terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), Pada tabel 4.19 nilai t_{hitung} pada variabel Budaya sebesar 2.402. Maka dalam hal ini $t_{hitung} (2.402) > t_{tabel} (1.998)$ dan nilai signifikan $0,020 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Pengaruh variabel Komitmen (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), Pada tabel 4.19 nilai t_{hitung} pada variabel Komitmen sebesar 2.382. Maka dalam hal ini $t_{hitung} (2.382) > t_{tabel} (1.998)$ dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- 3) Pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), Pada tabel 4.19 nilai t hitung pada variabel disiplin kerja 2.272. Maka dalam hal ini t hitung (2.272) > t tabel (1.998) nilai signifikan $0,027 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.448	2.40972

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat dari R square adalah sebesar 0.475 atau 47,5% yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar 47,5% oleh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, dan disiplin kerja. Selisihnya sebesar 52,5% (100% - 47,5%) di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji parsial variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t-hitung 2,402 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,998 dan nilai signifikansi 0,020 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahib (2019) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior” pada PT Varia Usaha Beton Sidoarjo terbit di Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 No. 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya hlm. 354-364 menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai t-hitung 2,382 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,998 dan nilai signifikansi 0,021 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vera Sylvia Saragi Sitio (2021) dalam jurnal berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT Emerio Indonesia” terbit di Jurnal Ilmiah M-Progress Volume 11 No. 1 Januari 2021 hlm. 22-37 menghasilkan kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial variable Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung 2,272 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,998 dan nilai signifikansi 0,027 dengan probabilitas signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhamad Ekhsan (2019) dalam jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” terbit OPTIMAL dijurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 13 No. 1 2019 hlm. 20-27 menghasilkan kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan mengenai Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sankin Indonesia, Maka penelitian ini dapat disimpulkan yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, semakin tertanam budaya organisasi yang baik semakin besar pula pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sankin Indonesia, komitmen organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

komitmen organisasi maka semakin besar pula pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sankin Indonesia, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sankin Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi sikap Disiplin kerja maka semakin besar pengaruh Kinerja yang dihasilkan.

REFERENSI

- Dacholfany, M. I. (2017). INISIASI STRATEGI MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA GLOBALISASI. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01). <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Fauzi, B. E. N. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bisnis start Up Sanaya Kids Ponorogo). In *Skripsi IAIN Ponorogo*.
- Hidayat, S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Repository Uin Sunan Gunung Djati*, 05(4).
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3). <https://doi.org/10.26623/jreb.v10i3.882>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Masharyono, S. S. H. S. (2018). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Sipatahoenan*, 4(2)(October).
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). *ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*.
- Purnomo, A., Putri, R. A., & Rosyidah, E. (2017). Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia. *Management*.
- Saputra, G. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Bina Administrasi (JBA)*, VI(01).
- Saragi, V. S., Dosen, S., & Unsurya, M. (2021). 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). <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*.
- Tjahjono, H. K., Prasetyo, F., & Palupi, M. (2018). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KOMITMEN AFEKTIF. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2). <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2771>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>