

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang

Nurhaida¹ Susilastri²

Abstrak

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif secara spesifik penelitian ini ingin melihat tentang pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja. Adapun populasi atau yang menjadi objek dari penelitian ini adalah pegawai Aparat Sipil Negara pada Pemerintah Kota Padang Panjang. Metode penarikan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah Proporsional Random Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 272 responden.

Keywords: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja.

Pendahuluan

Faktor kinerja pegawai merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan Organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan yang berkualitas (Indiriani dan Waluyo, 2012). Kinerja menurut Bangun (2012) adalah hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dalam pekerjaan terdapat persyaratan tertentu untuk dilakukan demi mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan. Organisasi dapat menentukan bagus tidaknya kinerja karyawan dengan membandingkan hasil perolehan pekerjaan seorang individu dengan membandingkan standar kinerjanya. Ketika kinerja para karyawan baik, maka semakin mudah organisasi mampu mencapai tujuan organisasional.

Menurut Luthans (2006:102) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi dan disiplin kerja. Selanjutnya menurut Hessel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nathania (2018), budaya organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Pendapat ini juga didukung oleh Fauzi (2016) dan Taurisia (2012).

Menurut Tampubolon (2008) budaya organisasi dapat digambarkan sebagai sebuah pakaian bagi organisasi dimana pakaian tersebut cocok, menarik, dan indah maka unsur-unsur yang melihat hubungan dengan organisasi akan dapat memberikan penilaian terhadap pakaian tersebut. Budaya organisasi dapat membantu merekatkan masing-masing anggotanya kepada sistem yang digunakan organisasi tersebut.

Mathis (2004) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dari pengalaman kerja seseorang. Dalam pekerjaan akan tercermin setiap individu bentuk dari kepuasan pekerjaan. Tingkat kepuasan akan berbeda-beda dari setiap individu

berdasarkan nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak terdapat aspek di dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dari individu, maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin meningkat, menurut Robbins dan Coulter (2010).

Faktor yang begitu penting untuk meningkat kinerja pegawai adalah komitmen yang baik tidak sekedar bersifat loyalitas yang pasif melainkan selalu terlibat dalam hubungan aktif di organisasi yang terkait. Menurut Robbins dan Coulter (2010) yang disebut komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang individu mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan memiliki keinginan untuk bertahan didalam organisasi dimana ia berada.

Wibowo (2014) berpendapat bahwa komitmen pada dasarnya bersifat individual, merupakan sikap yang dimiliki oleh setiap individu yang berada di suatu organisasi, sedangkan komitmen organisasional adalah perasaan, sikap maupun perilaku seseorang yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari suatu organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi, serta loyal terhadap organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional cenderung setia dalam organisasi, bangga terhadap organisasi, mengikuti kebijakan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan cukup baik.

Kinerja yang buruk tentunya akan mempengaruhi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh anggota organisasi maupun pimpinannya serta menurunkan kemampuan organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM yang handal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkannya.

Berdasarkan fenomena dan pengamatan penulis di lapangan, mengenai kinerja dari beberapa pegawai pada Pemerintahan Kota Padang Panjang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang"

Metode

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif secara spesifik penelitian ini ingin melihat tentang pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja. Dengan kalimat lain penelitian ini termasuk penelitian kausatif yang melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun populasi atau yang menjadi objek dari penelitian ini adalah pegawai Aparat Sipil Negara pada Pemerintah Kota Padang Panjang. Metode penarikan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah Proporsional Random Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 272 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi mediasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, dengan berpedoman pada cara penyusunan butir angket yang baik. Butir-butir pernyataan telah disusun sesuai dengan kisi-kisi instrumen yang dianalisis secara rasional. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu penulis melakukan pengujian instrumen agar

mendapatkan instrumen yang valid dan handal dalam butir pertanyaan. Tabel berikut hasil uji coba instrument penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Coba Instrumen

No	Variabel	r hitung	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Kinerja	0,119 – 0,660	0,790 - 0,835	3 pernyataan tidak valid; 12 pernyataan valid
2	Komitmen organisasi	0,146 – 0,706	0,795 – 0,829	3 pernyataan tidak valid; 9 pernyataan valid
3	Budaya organisasi	-0,381 – 0,860	0,916 - 790	1 pernyataan tidak valid; 10 pernyataan valid
4	Kepuasan Kerja	0,291 – 0,843	0,912 – 0,927	1 pernyataan tidak valid; 18 pernyataan valid

Sumber: Hasil analisis data, 2018

Berdasarkan hasil uji coba penelitian menunjukkan terdapat 8 pernyataan yang tidak valid dalam instrument uji coba karena r hitung < rtabel pada 30 responden (0,361) sehingga pernyataan tersebut dikeluarkan dalam intrumen penelitian.

Hasil penelitian

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil analisis penelitian, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya Budaya Organisasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang.

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja pegawai, tergantung sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Menurut Amstrong (2006), budaya oraganisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang biasa dilakukan. Budaya organisasi adalah system nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai system perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Tanuwibowo dan Sutanto (2014) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Kosasih (2014) yang menyimpulkan Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial dan simultan. Beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja seperti penelitian oleh Ahmed (2014), Ahmad (2012), dan Awadh (2013).

Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil analisis penelitian, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,005 yang kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya kepuasan kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang.

Taurisia (2012) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Terdapat hubungan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Fauzi (2016) yang menyimpulkan Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja seperti penelitian oleh Saranya (2014), Inuwa (2016), dan Alajlouni (2015).

Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil analisis penelitian, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya komitmen organisasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang.

Soekijan (2009), “menjelaskan bahwa secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja karyawan”. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Maka semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pendapat diatas didukung oleh penelitian Tanuwibowo dan Sutanto (2014), yang menyimpulkan Komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan didukung juga oleh penelitian Nathania (2018), yang menyimpulkan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja seperti hasil penelitian Memari (2013), Syauta (2012), dan Metin (2018).

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,375 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis keempat diterima. Artinya budaya organisasi tidak memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap komitmen organisasi Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang.

Komitmen organisasi juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi, Menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran pegawai. Keharmonisan tujuan yang tercapai

antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasi dalam diri pegawai.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif, kebudayaan yang kuat juga akan sangat membantu kesuksesan organisasi dengan menuntun perilaku memberi makna pada kegiatannya untuk memiliki komitmen yang tinggi.

Pendapat diatas didukung oleh penelitian Taurisia dan Ratnawati (2012), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Terdapat hubungan pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut juga di dukung oleh Fauzi, Warso dan Haryono (2016), yang menyimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penting untuk membuat individu bekerja serta mendorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga merasa bermanfaat, tumbuh rasa puas dalam bekerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti penelitian oleh Alvi (2014), Mitic (2016), dan Shoaib (2013).

Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,019 yang kurang dari 0,05. Sehingga hipotesis kelima diterima. Artinya kepuasan kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap komitmen organisasi Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang.

Menurut Sudarmanto (2009) menyakan bahwa komitmen Organisasi yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pimpinan organisasi untuk menggerakkan sumberdaya manusia yang ada dalam dalam menerapkan visi dan misi, serta mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi penting untuk membuat individu bekerja serta mendorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga merasa bermanfaat, dan akan tumbuhnya rasa puas dalam bekerja.

Pendapat diatas, didukung oleh penelitian Logahan dan Aesaria (2013) dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Juga didukung oleh Fauzi, Warso dan Haryono (2016) yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti penelitian oleh Suma (2013), Shamaa (2015), dan Leigh (2016)

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian, Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Sehingga hipotesis keenam diterima. Artinya budaya organisasi memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang jika pegawai memiliki komitmen organisasi.

Budaya Organisasi juga akan mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, organisasi berkomitmen untuk orang-orang yang bersedia untuk memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi untuk kebaikan organisasi serta berkomitmen untuk

organisasi mempengaruhi kinerja (Purnama, 2013). Komitmen tersebut merupakan kontribusi dari seorang pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja karena adanya budaya organisasi yang berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasi karawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Yulian (2015) yang menyimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai jika komitmen organisasi pegawai semakin meningkat pula.

Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Sehingga hipotesis ketujuh diterima. Artinya kepuasan kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang jika pegawai memiliki komitmen organisasi.

Dalam equity theory yang dijelaskan oleh Herzberg (2005) berawal dari adanya ketidakpuasan kerja muncul dari seorang individu dalam membandingkan antara memberikan sesuatu (input) dalam pertukaran untuk sesuatu yang lain (output) dan merasa bahwa posisinya tidak adil.

Aspek kepuasan kerja akan muncul dimana individu membandingkan apa yang telah dia kerjakan harus memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang dia harapkan dan sebaliknya maka individu tersebut akan menjadi tidak puas. Bila kepuasan kerja terjadi, maka perasaan tersebut tercermin pada sikap dan perilaku positif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tetap bertahan pada organisasi tersebut.

Hal tersebut diatas sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ferry Yulian (2015) dalam penelitiannya yang memperoleh kesimpulan semakin tinggi dan meningkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai jika komitmen organisasi juga semakin meningkat.

Conclusions

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang maka dapat ditarik kesimpulan: (1) budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai; (2) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai; (3) komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai; (4) budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai; (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai; (6) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi; (7) Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis memberikan saran agar dapat dijadikan panduan atau acuan untuk penelitian selanjutnya, maka beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu: (1) Meningkatkan komitmen organisasi pegawai seperti meningkatkan komitmen afektif, komitmen berkeanjutan, dan komitmen normative pegawai; (2) Meningkatkan budaya organisasi yaitu dengan memperbaiki budaya yang mendukung kinerja pegawai dan budaya birokrasi; (3) Meningkatkan kepuasan kerja

pegawai yaitu dengan membuat pegawai puas atas gaji, puas dengan promosi, puas dengan rekan sekerja, puas dengan penyelia, dan puas dengan pekerjaan itu sendiri.

References

- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Cahyani dan Yuniawan 2010. *Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Semarang
- Fauzi, Warso dan Haryono 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, PT. Toys Games Indonesia Semarang, *Journal Of Management*
- Hofstede, Geert, Michael Harris Bond dan Chung-Leung Luk, 1993. Individual Perception of Organizational Cultures: A Methodological Treatise on Level of Analysis, *Organization Studies*, 14/4, 483-503.
- Josiah 2011. Influence Of Culture, Commitment, Job Satisfaction On The Employees Performance In Province Of Lampung, *Journal Management Business*, Vol.2 No.1: 16-29
- Kosasih 2014. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai*, Kabupaten Batanghari Jambi
- Lina 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal Riset Bisnis, Vol.14 No.1
- Luthans, Fred 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Logahan dan Aesaria 2005. *Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan*, BTN- Ciputat
- Mowday, R.T., R.M. Steers, dan L.W. Porter, 1979. The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14 (April), pp.224-47.
- Mas'ud, Fuad 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Mangkunegara, Prabu. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis. Robert L dan John H. Jackson 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Nathania, Yessica 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya*. Agora, Vol.6, No: 1, 1-9
- Robbins, Stephen P. dan Tomithy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih bahasa Hadyana Pjaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Suliyanto 2011. *Analisis Statistik pendekatan praktis dengan microsoft excel* Terbitan, Andi Yogyakarta
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-17, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Schein, Edgar H. 2002. *Organizational Culture and Leadership*, California: Jossey-Bass Inc. Pblisher and Jossey-Bass Limited.
- Santoso, Singgih 2001, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Cetakan Keempat
- Syauta, Troena, Setiawan dan Solimun 2012, *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee*

*Performance International Journal of Business and Management Invention,
Volume I/Issue I*

- Tsui, Anne S., Jone L. Pearce dan Lyman W. Porter 1997. Alternative Approaches to the Employee Organization Relationship: Does Investment in Employee Pay Off? *Academy of Management Journal*, Vol.40.No.5, 1089-1121
- Tanuwibowo dan Sutanto 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan*, *Trikonomika*, Volume 13, No.2, 136-144
- Taurisa dan Ratnawati 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam*
- Umam, Khaerul 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Wathon dan Yamit 2005. *Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Pajak*, Yogyakarta Dua, *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen*, Hal 111-127
- Yulian 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*, BKKBS Kota Semarang