ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i3.5655

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA PADANG

The Influence of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance at the National Land Agency Office in Padang

Dewirahmadanirwati & Jeni Nofrianti
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang
dewirahmadanirwati9@gmail.com; jeninofrianti391@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 7, 2025	Apr 21, 2025	May 3, 2025	May 8, 2025

Abstract

This study is motivated by the importance of employee performance in government agencies, influenced by internal factors such as organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment. The aim of this research is to determine the effect of organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance at the National Land Agency Office (Kantor Badan Pertanahan Nasional) of Padang City. This study employs a descriptive quantitative approach with a sample size of 53 respondents selected through purposive sampling from a population of 113 employees. The research instrument is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis techniques include descriptive analysis, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity,

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

and autocorrelation), multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) using SPSS version 26. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, while job satisfaction has a negative and significant effect. Organizational commitment is also found to have a positive and significant effect on employee performance. The F-test proves that the three independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance, and no autocorrelation was found. These findings reinforce the importance of strengthening organizational culture and commitment as strategies for improving performance, while job satisfaction needs further analysis in the context of public sector organizations.

Keywords: Organizational Culture; Job Satisfaction; Organizational Commitment; Employee Performance; Government Agency

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai dalam instansi pemerintah yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling dari populasi sebanyak 113 pegawai. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Komitmen organisasi juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F membuktikan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan tidak ditemukan adanya autokorelasi. Temuan ini memperkuat pentingnya penguatan budaya organisasi dan komitmen sebagai strategi peningkatan kinerja, sementara kepuasan kerja perlu dianalisis lebih lanjut dalam konteks organisasi sektor publik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai; Instansi Pemerintah

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik apabila manajemen yang ada di dalamnya dapat memenuhi semua standar kompetensi yang telah ditetapkan segala tanggung jawab yang diberikan kepada semua tujuan organisasi. Oleh sebab itu, instansi harus meningkatkan kinerja sumber dayanya seperti meningkatkan sumber daya finansial, sumber daya manusia, dan informasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting manajemen karena berperan dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja adalah hasil pegawai yang mencakup kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu. Kinerja merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepuasan kerja, prestasi kerja, hubungan di tempat kerja, manajemen produktivitas, efisiensi, dan budaya instansi. Faktor eksternal organisasi seperti kondisi ekonomi, norma sosial, dan persaingan, semuanya dapat berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, baik faktor internal organisasi maupun faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, 2024).

Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian pegawai selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Banyak instansi yang berusaha untuk mencapai sasaran posisi terbaik dan terpercaya dibidangnya. Menggunakan penilaian kinerja untuk menilai apakah pegawai tersebut melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak oleh karna itu tergantung pada pelaksanaan yaitu pegawai instansi itu sendiri (Cahyani et al., 2022).

Fenomena yang terjadi dikantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang yang berhubungan dengan kinerja yaitu kinerja pegawai yang baik biasanya tercermin dalam kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih teliti, cermat dan memastikan bahwa ouput mereka memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang rendah seringkali dikaitkan dengan hasil kerja yang kurang memuaskan banyaknya kesalahan dan kebutuhan akan perbaikan.

Pegawai dengan kinerja tinggi biasanya mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu tertentu tanpa mengorbankan kualitas. Mereka cenderung memiliki manajemen waktu yang baik dan efisiensi dalam bekerja. Sebaliknya, pegawai dengan kinerja rendah mungkin membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas atau hanya mampu menyelesaikan sedikit pekerjaan dalam periode yang sama.

Kinerja pegawai sering dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka. Pegawai yang memiliki pengetahuan mendalam tentang pekerjaan mereka cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Kinerja juga dapat meningkat melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan yang memperluas pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Kerjasama yang baik di antara pegawai adalah elemen penting dari kinerja tim yang efektif. Pegawai dengan kinerja tinggi biasanya menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, berbagi informasi, dan mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, kurangnya kerjasama dapat menghambat produktivitas dan menciptakan konflik dalam tim, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan. Dari observasi yang dilakukan dengan pegawai terkait dengan kinerja pegawai, ditemukan masih adanya keluhan yang ditunjukan kepada BPN Kota Padang khususnya mengenai kualitas pelayanan yang diberikan terkait dengan permasalahan dan persoalan tanah dari pemohon yang belum terselesaikan. Kinerja pegawai dapat dilihat tidak hanya dalam melakukan pekerjaan tetapi juga terkait dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, lingkungan kerja. Berikut adalah data Target dan Capaian Indikator Kinerja Sasaran BPN Kota Padang tahun 2023 pada tabel berikut:

Tabel 1. Target dan Capaian Indikator Kinerja Sasaran BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kota Padang Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Sasaran	Target	Capaian
1	Persentase keuangan pengelolaan program atau kegiatan tepat waktu	100%	95%
2	Program pengembangan data atau informasi Pembangunan	100%	90%
3	Program pelayanan administrasi perkantoran	100%	80%
4	Terwujudnya perencanaan Pembangunan yang berkualitas	100%	85%
5	Meningkatkan tata Kelola organisasi	100%	95%
6	Pelayanan survey, pengukuran dan pemetaan	100%	85%
7	Pelayanan pertimbangan teknis pertanahan	100%	90%
8	Pelayanan pendaftaran tanah	100%	89%
9	Pelayanan pemeriksaan tanah	100%	89%
10	Pelayanan informasi pertanahan	100%	95%

Sumber: Badan Pertanahan Nasional Kota Padang 2023

Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seseorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan pada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah di tetapkan oleh sebuah instansi. Kinerja pegawai mempengaruhi mereka untuk memberikan kontribusi kepada instansi. Hal ini disebabkan karena untuk melakukan proses operasional, pegawai dituntut

bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik tetapi pegawai juga memiliki kehidupan lain yang harus diperhatikan selain bekerja. Hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi dalam keseharian yaitu kehidupan di tempat kerja, pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan kehidupan pribadi, pekerjaan dan aktivitas sosial, semuanya menggambarkan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal dengan istilah budaya organisasi.

Budaya organisasi terdiri dari karakteristik seperti aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan dan iklim organisasi. Indikator kinerja organisasi meliputi pengambilan risiko, integritas, penghormatan terhadap orang lain, hubungan antar individu, keterbukaan, orientasi hasil, dan kerjasama. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi tindakan dan keputusan yang diambil oleh anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja anggota organisasi (Linardi et al., 2022).

Budaya organisasi dipengaruhi tidak hanya oleh faktor internal saja tetapi juga oleh faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang signifikan ialah lingkungan kerja. Rekan kerja yang memiliki sikap positif yang dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Namun, faktor utama untuk mencapai budaya organisasi terletak pada aspek internal pegawai, baik dari segi fisik maupun mental.

Penurunan kinerja pegawai bisa disebabkan oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang merupakan faktor sangat penting. Jika pegawai sering keluar dari jam kantor untuk menyelesaikan tugas di luar kantor, hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka serta keseimbangan waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi. Budaya organisasi berkaitan dengan manajemen yang efektif dari tanggung jawab di tempat kerja, di rumah, dan dalam aspek kehidupan lainnya. Dengan tercapainya budaya organisasi dan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pegawai akan merasa lebih nyaman dan bahagia, serta dapat membagi waktu mereka dengan lebih efektif. Selanjutnya faktor dapat yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristinya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaanya. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaanya (Amiruddin et al., 2023). Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap seorang pegawai dalam

bekerja. Salah satu dimensi dari kepuasan kerja adalah sikap yang berhubungan dengan emosi seseorang yang juga terkait dengan motivasi (Seprianto, 2021).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Astuti (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara pegawai dengan organisasi yang timbul dari kepercayaan, tanggung jawab, keinginan untuk mencapai suatu tujuan dan keinginan untuk mempertahankan kepemilikannya terhadap organisasi serta membuat pegawai tetap bertahan dalam organisasi mengatur kondisi yang menguntungkan. Jika komitmen organisasi pegawai tidak maksimal dalam menyelesaikan permasalahan maka kepercayaan pegawai terhadap organisasi tidak akan bertahan lama dan berbagai kekurangan juga akan mempengaruhi keinginan dan pengetahuan organisasi untuk membangun organisasi yang lebih berkembang.

Komitmen organisasi adalah keinginan organisasi anggota untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia untuk berjuang untuk pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dam keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasasi. Artinya, seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Huda & Farhan, 2019).

Komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap instansi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam instansi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdi pada instansi. Megantara (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi terdiri dari tiga indikator utama yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada perasaan, identifikasi, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen kelanjutan merupakan persepsi kerugian yang dialami pegawai ketika meninggalkan organisasi, sedangkan komitmen normatif merupakan perasaan kewajiban terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi meliputi aspek emosional, persepsi kehilangan dan perasaan komitmen terhadap organisasi.

Kinerja pegawai akan semakin meningkat jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja pegawai, instansi harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti kebutuhan secara psikis yaitu budaya organisasi dan kebutuhan secara materil yang juga sangat penting bagi para pegawai yaitu kebijakan kepuasan kerja, kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif yaitu komitmen organisasi. Dengan demikian tujuan instansi dapat diraih, dan instansi dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang telah mereka capai. Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas maka peneliti mengkaji "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menilai sebagaimana budaya organisasi,kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang. Populasi penelitian ini sebanyak 113 orang dan sampel 53 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling*. Untuk mengumpulkan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data atau informasi yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari objek yang diteliti peneliti dan data sekunder melalui artikel dan artikel terdahulu. Penelitian ini menggunakan skala likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu terhadap fenomena sosial. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan analisis data menggunakan uji validitas, realibilitas, TCR. Sedangkan, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, selanjutnya analisis regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji t, uji determinasi dan uji f.

HASIL

Statistik Deskriptif

Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor BPN Kota Padang. Berdasarkan data dari 53 responden dalam penelitian ini diperoleh karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	23	43%
Perempuan	30	57%
Total	**53**	**100%**

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 53 orang, 23 orang atau 43% adalah responden laki-laki sedangkan 30 orang atau 57% adalah responden perempuan.

Tabel 3. Usia Responden

Usia	Jumlah (orang)	Persentase
20-30	17	32%
31-40	13	25%
41-50	15	28%
>51	8	15%
Jumlah	**53**	**100%**

Sumber: Data primer diolah 2025

Tabel 3 diatas dapat dilihat deskriptif responden yang dibedakan atas usia. Berdasarkan kategori ini responden yang paling banyak adalah berusia 20 sampai 30 tahun dengan persentase 32%, kemudian diikuti dengan responden yang berusia antara 31 sampai 40 tahun yaitu berjumlah 13 orang dengan persentase 25%, selanjutnya responden yang berusia 41 sampai 50 tahun yaitu berjumlah 15 orang dengan persentase 28%, kemudian responden paling sedikit berdasarkan kategori yaitu berusia lebih besar dari 51 tahun dengan persentase 15%.

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentasi
SLTA/Sederajat	3	6%
D3	4	7%
D1	2	4%
S1	28	53%
S2	16	30%
Jumlah	**53**	**100%**

Sumber: olahan data primer tahun2025

Berdasarkan dari data tabel 4 dapat dilihat pendidikan responden terbanyak adalah S1 jumlah responden 28 orang dengan persentase 53%, responden pendidikan S2 berjumlah 16 orang dengan persentase 30%, kemudian SLTA/ Sederajat 3 orang dengan persentase 6%, pendidikan D3 dengan jumlah 4 orang dengan persentase sebanyak 7%, pendidikan terakhir D1 sebanyak 2 orang dengan 4%.

Tabel 5. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase
1-5 Tahun	15	28%
6-10 Tahun	22	42%
11-15 Tahun	10	19%
16- 20 Tahun	6	11%
Jumlah	**53**	**100%**

Sumber: olahan data primer tahun 2025

Berdasarkan tabel.5 diatas dapat dilihat deskriptif responden berdasarkan lama bekerja responden yang memiliki masa bekerja paling banyak yaitu 6-10 tahun dengan persentase 42% sedangkan responden dengan lama masa bekerja paling sedikit yaitu 16-20 tahun dengan jumlah 6 orang dan persentase 11%.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan apakah variabel yang diukur valid atau tidak. Uji validitas ini terdiri atas kumpulan pernyataan (Soegiyono, 2011).

Tabel 6. Uji validitas kinerja pegawai

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
Y.1	0,461	0,300	Valid
Y.2	0,515	0,300	Valid
Y.3	0,338	0,300	Valid
Y.4	0,324	0,300	Valid
Y.5	0,508	0,300	Valid
Y.6	0,528	0,300	Valid
Y.7	0,308	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS26 (data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil pengolahan data bahwa 7 pernyataan memiliki nilai *correted item total correlation* antara 0,308-0,528 atau dengan kata lain bahwa 7 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai *correted item total correlation* lebih besar dari nilai standar pengukuran yaitu 0,300.

Tabel 7. Uji validitas budaya organisasi

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X1.1	0,727	0,300	Valid
X1.2	0,686	0,300	Valid
X1.3	0,407	0,300	Valid
X1.4	0,516	0,300	Valid
X1.5	0,640	0,300	Valid
X1.6	0,398	0,300	Valid
X1.7	0,386	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS26 (data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid dimana Correted Item-Total Correlation lebih besar dari 0,300.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X2.1	0,613	0,300	Valid
X2.2	0,553	0,300	Valid
X2.3	0,308	0,300	Valid
X2.4	0,579	0,300	Valid
X2.5	0,611	0,300	Valid
X2.6	0,509	0,300	Valid
X2.7	0,478	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS26 (data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai kepuasan kerja dapat dinyatakan valid dimana Correted Item-Total Correlation lebih besar dari 0,300.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X3.1	0,361	0,300	Valid
X3.2	0,455	0,300	Valid
X3.3	0,611	0,300	Valid
X3.4	0,513	0,300	Valid
X3.5	0,624	0,300	Valid
X3.6	0,592	0,300	Valid
X3.7	0,589	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS26 (data diolah tahun 2025)

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai komitmen organisasi dapat dinyatakan valid dimana Correted Item-Total Correlation lebih besar dari 0,300.

Uji Realibitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur reliabel kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel. Suatu instrument dianggap sudah cukup reliabel jika nilai ro of thumb lebih besar dari 0,60 dan Cronbach's alpha diatas (Ghozali, 2021).

Tabel 10.Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,690	0,60	Reliable
2.	Budaya Organisasi (X1)	0,788	0,60	Reliable
3.	Kepuasan Kerja (X2)	0,791	0,60	Reliable
4.	Komitmen Organisasi (X3)	0,777	0,60	Reliable

Sumber: Data SPSS26 (data diolah tahun 2025)

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel penelitian Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent dan dependen suatu model regresi berdistribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (two-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikan yamg digunakan (0,05). Berikut tabel uji normalitas pada tabel diberikut:

Tabel 11. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.200	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: data SPSS26 (data diolah 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig dari hasil pengolahan data (2-tailed) 0,200 >0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (korelasi) antara variabel independent. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan VIF variance Influction Factor) dengan nilai standar VIF 10 atau tolerance (0,1). Untuk menguji adanya multikolinearitas maka dapat dilihat besarnya nilai VIF:

a. Jika nilai VIF <10 dan tolerance >0,1, maka penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas.
b. Jika nilai VIF >10 dan tolerance <0,1, maka penelitian tersebut tidak terbebas dari gejala multikolinearitas.

Berikut hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (X1)	0,772	1,295	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,638	1,567	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X3)	0,750	1,333	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: data SPSS26 (data diolah pada tahun 2025)

Uji multikolinearitas Tabel 12 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel apa pun karena nilai toleransi untuk budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi semuanya lebih besar dari angka toleransi > 10 dan nilai VIF lebih kecil dari nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu uji *Gledser* dengan nilai standar 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Jika nilai sign >0.05, maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas.
2. Jika nilai sign <0.05, maka peneltian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	**Keterangan**
Budaya Organisasi (X1)	0,902	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,669	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X3)	0,370	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data SPSS26 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan SPSS, nilai sig masing-masing variabel bebas berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pengujian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Adapun uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Durbin Watson.

Berikut adalah uji dari uji autokorelasi yang dilakukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 14. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.610[a]	.373	.334	1.333	1.854
Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
Dependent Variable: Y					

Sumber: Data SPSS 26(data diolah tahun 2025)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui dari nilai DW sebesar 1.854 dan lebih kecil dari nilai batas atas (dU) sebesar 1.333 sedangkan 4-dU adalah 2.401. Berdasarkan hasil diatas terlihat bahwa dU<DW<-dU dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 15. Ringkasan Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.283	2.716		7.837	.000
X1	.387	.082	.613	4.744	.000
X2	-.303	.098	-.438	-3.083	.003
X3	.165	.075	.286	2.185	.034
Dependent Variable: Y					

$Y= \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + e$

$Y= 21.283+0.387(X1) -0.303(X2) + 0.165(X3)$

Dari persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 21.283 artinya jika pada variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai tetap sebesar 21.283 satuan.
2. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0.387 satuan artinya bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien kepuasan kerja -0.303 artinya regresi kepuasan kerja menunjukkan tidak berpengaruh. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja menurun 1 satuan maka kinerja pegawai menurun sebesar -0.303.
4. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0.165 satuan artinya bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.165 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesi

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (a=0.005) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	T Tabel	T Hitung	Sig.	α	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	1.67591	4.744	.000	0,05	H_1 diterima
Kepuasan Kerja (X2)	1.67591	-3.083	.003	0,05	H_2 ditolak
Komitmen Organisasi (X3)	1.67591	2.185	.034	0,05	H_3 diterima

Sumber: data SPSS26 (data diolah pada tahun 2025)

Pengaruh Budaya Organisasi (H_1)

Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (4.744 >1.67591) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.000 < 0.05), maka hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima.**

Pengaruh Kepuasan Kerja (H_2)

Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-3.083 < 1.67591) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.003 < 0.05), maka hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dinyatakan **ditolak.**

Pengaruh Komitmen Organisasi (H_3)

Variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari pada t-tabel (2.185 > 1.67591) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0.034< 0.05), maka hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima.**

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya konstribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y.

Berikut pengujian yang telah dilakukan ditemukan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.610[a]	.373	.334	1.333
Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: data diolah SPSS26 (data diolah tahun 2025)

Berdasarkan hasil pada tabel. 17 di atas hasil pengelolaan data yang tepat dilihat pada tabel *model sum*mary diperoleh hasil *R square* sebesar 0,373 yang artinya 37,3%% perubahan pada variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dipengaruhi oleh variabel independen (budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F

Untuk melihat pengaruh secara simultan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh f_{tabel}=2.40 dengan uraian dibawah ini:

Tabel 18. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	51.744	3	17.248	9.701	.000[b]
	Residual	87.119	49	1.778		
	Total	138.862	52			
Dependent Variable: Y						
Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: data olah SPSS26(data diolah tahun 2025)

Berdasarkan tabel. 18 diatas uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} 9.701 > f_{tabel} 2.40 dan nilai signifikan 0.000<0,05.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama diterima karena pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar yaitu (4.744 >1.67591) dan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha yaitu (0.000<0.05).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cahyana & Jati (2017) judul penelitian pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhdap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian dari Jufri & Marimin (2022) judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menujukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asno Horie Indonesia.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aldea Amanda et al (2017) terkait judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Hasil yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan sampel sebanyak 102 karyawan.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, peran budaya organisasi perlu diperkuat dalam praktik manajemen kinerja di lingkungan instansi pemerintah.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu (-3.083<1.67591) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha yaitu (0.003<0.05) maka untuk hipotesis kedua ditolak.

Selanjutnya penelitian lain oleh Nurhandayani (2022) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai hasil yang diperoleh bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Kemudian penelitian lain yang dilakukan Basri & Rauf (2021) judul pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai hasil yang menujukkan secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara teoretis, hal ini memunculkan peluang untuk memodifikasi teori dua faktor Herzberg dengan mempertimbangkan konteks sektor publik di mana faktor kepuasan belum tentu berbanding lurus dengan produktivitas.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu (2.185<1.67591) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha yaitu (0.034<0.05) maka untuk hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muis et al (2018) judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I- Medan.

Penelitian yang mendukung hasil penelitian dari Nadapdap (2017) judul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari secara parsial menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.

Menurut penelitian terkait yang dilakukan oleh Rizal et al (2023) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, Kinerja Pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi.

Secara teoritis, hasil ini menguatkan teori komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991) yang mencakup komitmen afektif, normatif, dan kontinuan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan strategi pengelolaan SDM yang

menumbuhkan komitmen melalui pengembangan karier, kepercayaan, dan keterlibatan emosional pegawai terhadap visi misi organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1)Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4.744 > 1.67591) nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0,000 <0,05). 2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (-3.083<1.67591) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0,003<0,05). 3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (2.185> 1.67591) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0,034<0,05). 4) Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung lebih besar dari f tabel (9701>2.40) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha (0,000<0,05). Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini tidak hanya menjawab rumusan masalah penelitian, tetapi juga memberikan kontribusi teoretis dengan menyoroti perlunya pengelolaan budaya organisasi dan komitmen secara strategis, serta memberikan pemahaman baru terhadap dinamika kepuasan kerja dalam konteks organisasi sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

Aldea Amanda, E., Akuntansi, P., & Budiwibowo, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, *6*(1), 1–17.

Amiruddin, F., Burhanuddin, B., Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, T., Sahabuddin, R., & Darmawan Natsir, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Di Kota Makassar. In *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* (Vol. 2, Issue 3). https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.698

Andi, S. dan N. (2019). Effect of Organizational Culture, Work Motivation, and Organizational Commitment on Work Motivation and Performance of Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kewirausahaan Dan Bisnis*, *59*(1), 59–70. http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/index

Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, *2*(2), 55–68.

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Management, *4*(1), 103–120. https://doi.org/10.37531/yum.v11.76

Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, *17*(2), 141. https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1261

Cahyani, N. L. A., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bpd bali cabang renon. *Values*, *Vol 3*(No.3), pp.657-674.

Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *17*(1), 118–138. https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/458/22

Evyanto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan Di Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. https://forum.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/4733%0Ahttps://forum.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/4733/261

Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *2*(2), 119–123. https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.16

Linardi, R. L., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin, S. (2022). Pengaruh Perilaku Konsumen dan Kualitas Pelayanan terhadap Minat Beli pada PT. Mulia Cipta Abadi Medan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *22*(3), 1645. https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2665

Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, *13*(2), 49–61. https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505

Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, *2*(1), 20–27. https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141

Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, *21*(1), 462–477.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 9–25. https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7

Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, *3*(1), 197023.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Rizal, M., Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen …*, *5*(3), 1126–1140. https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216

Saepul, A. A., Nurlenawati, N., & ... (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten …. *Jurnal Mahasiswa …*, 1–77. http://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/71/45

Saputra, W. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(1), 85–92.

Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Teguh Setiadi Sri Sundari Marisi Pakpahan. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, *3*(1), 16–25.

Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *17*(1), 93. https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338