

PENGARUH BUDAYA, KOMPETENSI, KOMITMEN, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRIMA AMERTHA NUSANTARA

Delya Parimita Rizqi Palupi
delyaprp@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STIESIA)

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of organizational culture, competency, organizational commitment and work satisfaction on the employees' performance at PT. Prima Amertha Nusantara, Surabaya. This research was quantitative. Furthermore, the research sample used saturated sampling. Based on the saturated sampling with the research sample of 41 employees at PT. Prima Amertha Nusantara, Surabaya. Moreover, The data collection used questionnaire distribution to the PT. Prima Amertha Nusantara, Surabaya with the questionnaire measurement with Likerts scale. Meanwhile, the research data technique used multiple linear regression method with SPSS program 27 version. Based on the t test result showed that the variable of organizational culture had a negative and insignificant effect on the employees' performance, the competency variable had a positive and significant effect on the employees' performance, the organizational commitment variable had a positive but insignificant effect on the employees' performance. Meanwhile, the variable of work environment had a positive effect on the employees' performance.

Keywords: *organizational culture, organizational commitment, work satisfaction, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan metode sampling jenuh tersebut penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner kepada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya dengan pengukuran kuesioner yang menggunakan skala likert. Teknik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 27. Berdasarkan hasil dari uji t penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini semakin meningkatnya perkembangan teknologi sehingga perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengembangkan perusahaan agar perusahaan semakin maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lainya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengatur sumber dayanya sehingga kegiatan operasional perusahaan bisa berjalan lancar. Manusia sebagai penggerak dari berbagai aspek perusahaan diharapkan mampu dalam berkontribusi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga dibutuhkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan keahliannya dibidang masing-masing. PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya sebagai perusahaan yang berbadan hukum di Indonesia yang bergerak dalam bidang telekomunikasi dan energi dengan kegiatan pembangunan fiber optic

dan jasa pengelolaan infrastruktur telekomunikasi yang termasuk bidang Menikal atau Elektrical. Keberhasilan atau kegagalan di perusahaan sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Akan tetapi dalam melakukan aktivitas perusahaan tidak selamanya meningkat dan menurun seperti yang telah terjadi pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya timbulnya permasalahan- permasalahan dalam melakukan aktivitas perusahaan seperti jam kerja karyawan tidak teratur sehingga tidak terstruktur dan kurangnya kemampuan, kecakapan, ketrampilan, dan pengetahuan dalam bidang telekomunikasi dapat menyebabkan karyawan kesulitan menyelesaikan proyek tepat waktu sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menghambat proses kemajuan perusahaan pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya.

Tabel 1
Daftar Pendapatan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya
Priode tahun 2016-2021

TAHUN	PENDAPATAN (Rp)
2016	921.600.000
2017	45.360.000
2018	45.360.000
2019	135.335.000
2020	1.795.540.000
2021	875.414.000

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan pendapatan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Melihat fakta yang telah terjadi jelas bahwa adanya penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil pendapatan, Menurut Mangkunegara (2017:09) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dengan menunjukkan hasil kuantitas dan kualitas dalam menjalankan sebuah tugas yang sesuai berdasarkan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan meningkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Rivai (2015:431) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti nilai, norma, sikap keyakinan yang dimiliki bersama dengan anggota lain. Hasil penelitian Pramestianlevi (2019), Kurniawan (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Girsang (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menurut Sutrisno (2016:202) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan dan wewenang yang dapat diartikan bahwa ketrampilan, pengetahuan, sikap yang baik merupakan keunggulan dari karyawan. Tujuan kompetensi diharapkan untuk membentuk suatu karakter yang menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan. Hasil penelitian Wahyuni (2019), Anggraini (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Agustin (2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Priansa (2017:110) mengatakan bahwa komitmen organisasi akan menentukan keputusan karyawan apakah akan tetap bertahan dengan perusahaan tempatnya bekerja atau memilih untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain. Hasil penelitian Masyitasari (2019), Tiara (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Marsoit *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2017:303) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (external) atas hasil kerja dan kerja itu sendiri. Jika karyawan merasakan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan akan merasakan nyaman dan senang pada organisasi tersebut. Hasil penelitian Pradipta (2020), Larasati (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Putro (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dari fenomena tersebut maka rumusan masalah sebagai berikut: 1)Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya?, 2)Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya?, 3)Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya?, 4)Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya?

Tinjauan Teoritis Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu yang memanfaatkan teknologi, kemampuan berfikir dan meningkatkan strategi yang tepat agar mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2016:56) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, berdasarkan pengalaman, kesungguhan, kecakapan dan waktu.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola dasar yang dianut dari kebiasaan, nilai, harapan, norma-norma, dan keyakinan yang dimiliki bersama dengan seluruh anggota organisasi sebagai budaya atau pedoman yang nantinya berlaku dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Yateno (2020:332) mengatakan bahwa budaya (culture) dalam sebuah perusahaan yang akan melibatkan seluruh pengalaman dan nilai (value) yang terdapat didalamnya sehingga dapat terefleksi dalam setiap kegiatan karyawan yang terlibat dalam perusahaan, mulai dari pekerjaan maupun interaksi dengan lingkungan luar hingga apa yang diharapkan akan terwujud dimasa depan searah dengan sasaran dan tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan dasar yang ada didalam diri seseorang dengan dilandasi oleh pengetahuan, sikap kerja, etika kerja, ketrampilan sehingga dapat memenuhi tugas, tanggung jawab serta wewenang yang di berikan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:211) mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah kombinasi dari pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau kualitas yang memadai.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterlibatan seseorang karyawan yang mengidentifikasi rasa serta loyalitas yang perlihatkan oleh seseorang karyawan kepada perusahaan yang menjadi tempatnya ia bekerja dan mengabdikan. Menurut Robbins dan Judge (2015:47) mengatakan bahwa Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan dimana seseorang berkerja dan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan keinginannya untuk tetap tinggal menjadi anggotanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah kondisi psikologis dan emosional, baik maupun buruk yang dirasakan oleh setiap karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaannya atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya akan terpenuhi dengan baik. Menurut Robbins dan Judge (2016:46) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Pramestialevi (2019) Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Kurniawan (2021) Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Girsang (2019) Menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

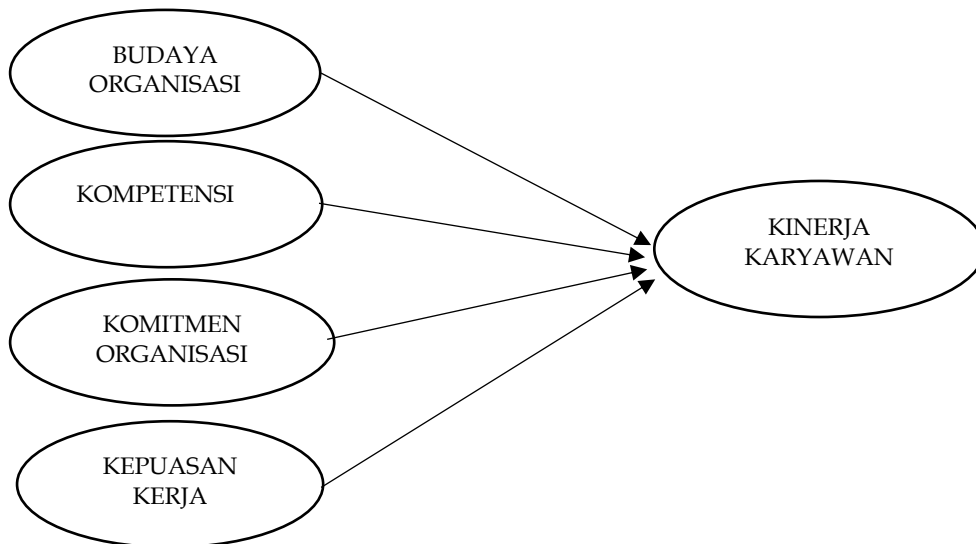
Kedua, Wahyuni (2019) Menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian dan Anggraini (2021) Menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Agustin (2020) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Masyitasari (2019) Menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan peneliti Tiara (2021) Menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Marsoit *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat, Pradipta (2020) Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan peneliti Larasati (2021) Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Putro (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Rerangka Konseptual

Rerangka Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dan gambaran dari populasi penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:15) mengatakan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dan instrumental penelitian dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya.

Gambaran dari Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:117) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk menganalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada kesimpulan ini adalah Karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya yang berjumlah 41 Populasi yang akan diteliti.

Teknik Pengambilan Sempel

Menurut Sugiyono (2018:118) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:124) mengatakan bahwa sampel jenuh merupakan Teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data primer yang di peroleh secara langsung dari sumbernya dan yang terdiri dari karyawan di PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya yang dijadikan responden penelitian melalui kuesioner. Peneliti mengumpulkan data-data berupa pertanyaan mengenai budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja. Jawaban dari kuesioner digunakan untuk mendapatkan bukti secara langsung dari objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya.

Variabel dan Definisi Oprasional Variabel

Pada Penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya variabel terikat kinerja karyawan (KK) dan variabel bebas diantaranya budaya organisasi (Bo), Kompetensi (K), Komitmen Organisasi(Ko), Kepuasan Kerja (Kk).

Budaya Organisasi (Bo)

Budaya organisasi merupakan pola dasar yang di anut dari kebiasaan, nilai, harapan, norma norma, keyakinan yang ada pada karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya serta mampu menjadi pembeda dari organisasi lain. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ivan (2015:21): 1) Inovasi 2) Orientasi pada Hasil 3) Orientasi pada Tim 4) Perhatian hal Detail dan Terperinci 5) Kemantapan atau Stabilitas 6) Kegresifan

Kompetensi (K)

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang dengan berdasarkan oleh pengetahuan, sikap kerja, etika kerja, ketrampilan sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan kepada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Indikator kompetensi menurut Gordon (1988) dalam Sutrisno (2016:204):1)

Pemahaman(*Understanding*) 2) Kemampuan(*Skill*) 3) Nilai(*Value*) 4) Minat(*Interest*) 5) Sikap(*Attitude*) 6) Pengetahuan(*Knowledge*).

Komitmen Organisasi (Ko)

Komitmen organisasi merupakan keterlibatan karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya yang mengidentifikasi rasa serta loyalitas yang diperlihatkan karyawan kepada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Luthans (2014:148) sebagai berikut: 1) *Affective Commitmen* (komitemen afektif) 2) *Normative Commitmen* (komitmen normative) 3) *Continuance Commitmen* (komitemen berkelanjutan).

Kepuasan Kerja (Kk)

Kepuasan merupakan sebuah kondisi psikologis dan emosional, baik maupun buruk yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins dan Judge (2016:50) sebagai berikut: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2) Kepuasan terhadap gaji 3) Kesempatan promosi 4) Kepuasan terhadap supervise dari atasan 5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Kinerja Karyawan (KK)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu yang memanfaatkan teknologi, kemampuan berfikir, dan meningkatkan strategi yang tepat agar mencapai visi dan misi pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Kasmir (2016:208): 1) Kualitas(Mutu) 2) Kuantitas(Jumlah) 3) Waktu 4) Penekanaan Biaya 5) Pengawasan 6) Hubungan Antara Karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:45) mengatakan bahwa pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya hasil kuesioner. Valid tidaknya tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut untuk mencapai tujuan pengukuran yang diinginkan. Alat ukur yang valid juga mempunyai potensi kesalahan yang rendah sehingga diperlukan alat yang dapat dipercaya angka yang didapat merupakan angka yang sesungguhnya. Dasar untuk pengambilan keputusan dalam pengujian vasiliditas ini sebagai berikut: 1) Jika $r_{\text{hasil}} \text{ positif}$, dan $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ maka dapat diketahui bahwa hasil pernyataan tersebut valid/sah. 2) Jika $r_{\text{hasil}} \text{ negatif}$, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ hal ini menyatakan bahwa hasil dari pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) mengatakan bahwa Suatu kuesioner dianggap handal atau reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,6$. Namun jika Cronbach Alpha $< 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi menurut Sugiyono (2018:226) mengatakan bahwa analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:97) mengatakan bahwa regresi merupakan studi ini mengenai tentang ketergantungan dalam variabel dependen menggunakan satu atau lebih variabel dependent yang bertujuan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai rata-rata variabel dependen dan nilai rata-rata populasi yang berdasarkan dari nilai variabel independent terdiri dari 2 atau lebih regresi maka dapat disebut dengan regresi linier berganda. Berikut rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini:

$$KK = a + b_1Bo + b_2Kp + b_3Ko + b_4Kk + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016:154) mengatakan bahwa uji normalitas berguna untuk menguji apakah model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau pengganggu. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan grafik Normal Probability Plot dan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk menguji kenormalitasannya. Normalitas dapat dilihat pada penyebaran titik data pada sumbu diagonal dari bentuk grafik normal. Apabila titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka model regresi tersebut memenuhi tingkat normalitas. Jika titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis, maka model tersebut diasumsikan tidak memenuhi tingkat normalitas. Sedangkan untuk kriteria One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat dari hasil Signifikansinya. Ho: Jika nilai signifikansi pada tabel $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan nilai Ha: Jika nilai signifikansi pada tabel $< 0,05$ data tersebut berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) mengatakan bahwa Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka dapat dikatakan variabel tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF=1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap disebut sebagai homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residu suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu pola memiliki bentuk yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas. Apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dibuktikan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian apabila tidak adanya heteroskedastisitas disetiap variabelnya.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Ghozali (2018:22) mengatakan bahwa uji F bahwa uji F merupakan pengujian yang menunjukkan apakah variabel independent yang dimasukkan dalam sebuah model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka

model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan uji F yaitu ketika nilai signifikan $F < 0,05$ Maka hipotesis alternatif diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) mengatakan bahwa Uji Koefisien (R^2) ini digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antar variabel independent dan dependen secara keseluruhan. dengan kisaran nilai korelasi antara 0 dan 1 yang menjelaskan bahwa nilai 0 adalah hubungan yang terjadi sangat lemah dan nilai 1 adalah hubungan yang sangat kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independent secara individual menerangkan variabel independent. Penelitian ini menggunakan uji t dilakukan untuk menguji signifikan pengaruh budaya organisasi, kompetensi, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan uji t yang merupakan suatu perhitungan untuk membandingkan tingkat signifikan terhadap nilai t ($\alpha = 0,5\%$) yang bisa ditentukan sebagai berikut: Jika nilai signifikan pada uji t $< 0,05$ maka menunjukkan variabel budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikan pada uji t $> 0,05$ maka menunjukkan variabel budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketetapan dari sebuah variabel dalam suatu kuesioner yang dibuat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan agar dapat mengungkap data-data dari variabel yang telah diteliti dengan secara tepat. Hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Person		
		Correlation	Sig.(2-Tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi	Bo1	0,742	0,000	Valid
	Bo2	0,807	0,000	Valid
	Bo3	0,824	0,000	Valid
	Bo4	0,861	0,000	Valid
	B05	0,781	0,000	Valid
	B06	0,746	0,000	Valid
Kompetensi	K1	0,855	0,000	Valid
	K2	0,841	0,000	Valid
	K3	0,838	0,000	Valid
	K4	0,789	0,000	Valid
	K5	0,870	0,000	Valid
	K6	0,886	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	Ko1	0,816	0,000	Valid
	Ko2	0,841	0,000	Valid
	Ko3	0,658	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Kk1	0,752	0,000	Valid
	Kk2	0,855	0,000	Valid
	Kk3	0,837	0,000	Valid
	Kk4	0,849	0,000	Valid
	Kk5	0,711	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	Person Corellation	Sig.(2-Tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,843	0,000	Valid
	KK2	0,851	0,000	Valid
	KK3	0,890	0,000	Valid
	KK4	0,823	0,000	Valid
	KK5	0,879	0,000	Valid
	KK6	0,859	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pada pernyataan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel independent yang terdiri dari budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang secara keseluruhan dari setiap item pernyataan menghasilkan nilai signifikan <0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sebuah konsistensi dari instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* berada diatas 0.6 namun jika nilai *Cronbach Alpha* dibawah 0,6 maka instrument penelitian tersebut dapat dikatakan tidak reliabel. Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,869	Reliabel
Kompetensi	0,920	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,635	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,860	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,925	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan pertanyaan pada kuesioner dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hal ini dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban yang sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan hasil uji linier berganda yang telah diperhitungkan disetiap variabel sebagai berikut ini:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized		Standart
	Coefficients		Coefficients
	B	Std.eror	Beta
1 (Constanta)	-0.081	.399	
Bo	-0.021	.130	-.020
K	0.459	.151	.417
Ko	0.152	.085	.163
Kk	0.458	.119	.450

Sumber: data primer diolah 2022

$$KKK = -0.081 + -0.021Bo + 0.459K + 0.152Ko + 0.458Kk + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1)Konstanta = -0.081 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja bernilai konstan atau tetap, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. (2)Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar -0.021 yang berarti koefisien negatif yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawannya semakin menurun.(3)Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0.459 yang berarti koefisien positif yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompetensi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.(4)Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0.152 yang berarti koefisien positif yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.(5)Koefisien regresi variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.458 yang berarti koefisien positif yang menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogrov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov Smirnov

One-Simple Kolmogrov Smirnov			
Unstandardized Residual			
N			41
Normal Parameters	A,b	Mean	.0000000
Most Extreme		Std.Deviation	.24156245
Differences		Absolute	.118
		Positiv	.118
		Negative	-.110
Test Statistic			.118
Asymp.Sig.(2-Tailed)			.164 ^c

Sumber Data: primer diolah 2022

Tabel 5 diketahui bahwa besarnya nilai Asymp.Sig sebesar 0,164c >0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Multikolinieiritas

Uji multikolinieiritas bertujuan untuk mendekteksi adanya masalah multikolonieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Tabel berikut hasil dari uji multikolinieiritas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

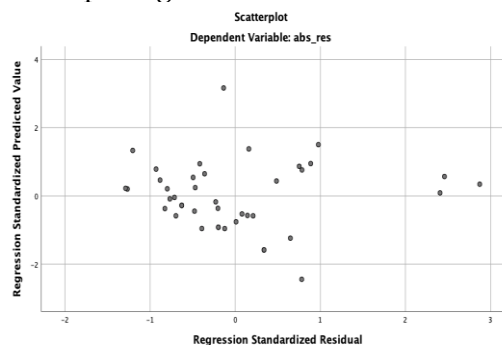
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi	0,353	2.830	Non Multikolinieritas
Kompetensi	0,285	3.507	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,650	1.537	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,391	2.560	Non Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,01 dan nilai VIF lebih rendah dari 0,010 untuk setiap indikator, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel independent atau dapat dikatakan bebas multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regesi terjadi ketidaksamaan Variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3
Scaterplott Uji heteroskedastisitas

Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian menggunakan scaterplott tersebut menunjukkan bahwa data tesebar diatas dan dibawah angka 0 (No1) pada sumbu Y dan dinyatakan bahwa penelitian ini bebas heteroskedastisitas.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Uji Kelayakan Model (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	sig
1	Regression	2,100	3	,700	14,884	,000 ^b
	Residual	2,351	50	,047		
	Total	4,451	53			

Sumber : data primer diolah 2022

Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa Fhitung dengan tingkatan signifikansi 0,000 dibawah 0,005 sebesar 14,884 yang berarti secara simultan variabel independent yaitu budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai kemampuan variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut ini:

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R²) dan Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,785	,25463

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai R square (R²) sebesar .806 yang menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara mempunyai pengaruh sebesar 80,6 %. Sedangkan sisanya (100% - 80,6%=19,4%) dan dipengaruhi oleh Faktor lainnya.

Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh signifikan antara masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Hasil dari uji pengaruh variabel independent dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	T	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	-.158	0.875	Tidak Signifikan
Kompetensi	3.038	0.004	Signifikan
Komitmen Organisasi	1.794	0.081	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	3.833	0.000	Signifikan

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 9 analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa: (1) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikannya 0,875 > 0,05 (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikannya

0,004<0,05 (3) komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikannya 0,081>0,005 (4) kepuasan kerja berpengaruh signifikan karena nilai signifikannya 0,000<0,05.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikan pada variabel budaya organisasi yang memperoleh nilai sebesar 0,875 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,005. Dari perolehan nilai tersebut dapat dilihat dari bukti tanggapan responden pada nilai terendah dari indikator budaya organisasi terdapat pada (Bo6) dengan pernyataan saya melakukan persaingan sehat antara karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menerapkan persaingan sehat antar karyawan dan dalam penerapan company value juga belum terkoordinasi dengan baik sehingga budaya organisasi pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya masih belum tertanam dengan baik. Sejalan dengan hasil penelitian Girsang (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Kurniawan (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikan pada variabel kompetensi yang memperoleh sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,005. Dari perolehan nilai tersebut dapat dilihat dari bukti tanggapan responden pada nilai tertinggi pada indikator kompetensi terdapat pada (K5) dengan pernyataan saya bersikap sesuai dengan peraturan perusahaan dalam melakukan aktivitas pekerjaan saya dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mengikuti peraturan perusahaan dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehingga kompetensi pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya sangat tinggi dan menciptakan kinerja karyawan yang semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian Anggraini (2021) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Agustin (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi yang memperoleh sebesar 0,81 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,005. Dari perolehan nilai tersebut dapat dilihat dari bukti tanggapan responden pada nilai terendah dari indikator komitmen organisasi terdapat pada (Ko3) dengan pernyataan saya tetap bertahan pada perusahaan karena saya membutuhkan pekerjaan dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan kurangnya keterlibatan karyawan untuk meningkatkan komitmen terhadap perusahaan sehingga komitmen organisasi pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya masih sangat rendah yang menyebabkan kinerja karyawan semakin rendah. Sejalan dengan penelitian Marsoit *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Tiara (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja yang memperoleh nilai sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,005. Dari perolehan nilai tersebut dapat dilihat dari bukti tanggapan responden pada nilai tertinggi dari indikator kepuasan kerja terdapat pada (Kk5) dengan pernyataan saya merasa puas atas hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik hingga saya merasa nyaman dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dalam hubungan antar karyawan sehingga menciptakan suasana yang nyaman sehingga kepuasan kerja pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya sangat tinggi dan menciptakan kinerja karyawan semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian Larasati (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Putro (2020) menyatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KISIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya” maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi memiliki nilai yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. (2) Kompetensi memiliki nilai positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. (3) Komitmen organisasi memiliki nilai positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya. (4) Kepuasan kerja memiliki nilai positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, terdapat keterbatasan dalam melakukan penyusunan. Keterbatasan yang dimaksud adalah sebagai berikut: (1) Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini hanya Budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepuasan kerja sedangkan masih banyak pengaruh kinerja karyawan. (2) Sampel atau populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 41 responden yang merupakan seluruh karyawan pada PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya.

Saran

Saran yang dapat diberikan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya adalah sebagai berikut: (1) Bagi PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya sebaiknya lebih menerapkan dan memperhatikan lagi budaya organisasi dengan memberikan wawasan yang luas kepada karyawan PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya agar dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan yang maksimal. (2) Bagi PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya sebaiknya lebih memperhatikan dalam kegiatan operasional dan mempekerjakan orang yang lebih berkopeten dalam bidangnya dan perusahaan harus melakukan pelatihan secara berkala untuk menambah pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. (3) Bagi PT. Prima Amerta Nusantara Surabaya sebaiknya lebih memperhatikan komitmen organisasi agar dapat mendorong karyawan untuk

lebih berkomitmen kepada perusahaan dengan memberikan feedback terhadap para karyawan sehingga karyawan akan lebih maksimal dalam melakukan pekerjaan. (4) Bagi PT. Prima Amertha Nusantara Surabaya sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja agar karyawan merasa puas atas kenyamanan, fasilitas yang mencukupi dan membangun hubungan yang diberikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo. Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Anggraini, I. A. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Alas Petala Makmur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Ke -5. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Ke -7. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang.
- Girsang, W. S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159-170.
- Hasibuan, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivan, A. L. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Depok Centre. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kasmir. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi ke-1 Raja Grafindo Persada. Depok
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Larasati, P. M. A. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Alam Jaya Tuban. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke-14. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Masyitasari, D. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Marsoit, P., Sendow, G., dan Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Pramestialevi, A. A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(8).
- Pradipta, R. N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya Sukomanunggal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7).
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Cetakan Ke-1. Pustaka Setia. Jakarta.
- Putro, M. S. 2020. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Jatim Kantor Cabang Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).

- Kurniawan, A. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Persero TBK Cabang Pasar 16 Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT. Rajagrafindo. Depok.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-6. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Ke-9. Refika Aditama. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-8. Kencana. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Edisi Ke-1 Alfabeta. Bandung.
- Tiara, A. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDOFOOD Tbk Di Tanjung Api-Api Kabupaten Banyu Asin*. Skripsi. Universitas Tridinanti. Palembang.
- Wahyuni, S. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chalidana Inti Permata*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(10).
- Yateno. 2020. *Perilaku Organisasional dan Corporate Approach, UPP, STIM, YKPM*. Yogyakarta.