



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda

Faradillah Sandy¹, Sukisno Selamat Riadi², Syaharuddin Y³, Sutikno⁴

¹ Universitas Mulawarman, Indonesia

² Universitas Mulawarman, Indonesia

³ Universitas Mulawarman, Indonesia

⁴ Universitas Mulawarman, Indonesia

¹faradilla.sandy07@gmail.com

Received	Accepted	Published
16/03/2023	12/05/2023	30/06/2023

Abstract This study aims to examine whether the influence of Organizational Commitment and Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Performance in the Education and Culture Office of Samarinda City. The independent variable in this study is Organizational Commitment and Organizational Culture. while the dependent variable is Job Satisfaction and Employee Performance. This research at the Samarinda City Education and Culture Office City. consisting of 55 respondents. This research is quantitative. Data collection by questionnaire by testing the Organizational Commitment and Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Performance. Data analysis using PLS (Partial Least Square) analyst techniques. The results of this study indicate that Organizational Commitment has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Organizational Culture has a positive and not significant effect on Job Satisfaction, Organizational Commitment has a positive and not significant effect on employee performance. Furthermore, Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, and Job Satisfaction positive and significant effect on employee performance at the Samarinda City Education and Culture Office.

Keywords: Organizational commitment, organizational culture, Job Satisfaction, and Employee Performance

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi sementara variabel terikat adalah Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda yang terdiri dari 55 responden. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Pengumpulan data dengan kuesioner dengan menguji Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai. Analisis data menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.

Kata kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang memberikan pelajaran khusus antara hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tujuan organisasi ialah untuk memperoleh hasil yang maksimal dan juga memperhatikan kinerja dalam proses tujuan tersebut. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2013: 32) kinerja merupakan tingkat dari serangkaian tingkah laku karyawan yang berpartisipasi, baik secara positif maupun negatif untuk memperoleh tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2011:158) kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kerja adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:158) komitmen organisasi merupakan tahap dimana karyawan percaya dan memperoleh tujuan organisasi serta berencana untuk tetap bertahan dengan organisasi. Di samping itu, faktor lain selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi yang juga sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2016:565) budaya organisasi sebagai bentuk arti bersama-sama yang dimiliki oleh anggota itu membedakan organisasi dari yang lain organisasi.

Keberadaan instansi pemerintah, seperti halnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pemerintahan di bidang kegiatan membantu memudahkan penerapan aktivitas departemen pendidikan dan kebudayaan kota Samarinda. Dinas pendidikan dan kebudayaan kota Samarinda memiliki jumlah pegawai keseluruhan sebanyak 121 pegawai. Maka dari itu dibutuhkan kinerja pegawai yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi di instansi pemerintahan dalam menjalankan seluruh aktivitas pekerjaan yang ditentukan. Untuk itu pegawai harus memiliki komitmen yang tinggi serta budaya organisasi yang tinggi di instansi pemerintahan, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai.

METODE

Populasi meliputi seluruh karakteristik pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2015:135). Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 121 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin Umar (2005) sampel yang akan digunakan peneliti adalah sebanyak 55 orang.

Analisis data menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square). Kriteria uji dilakukan kedua model tersebut, yaitu outer model dan inner model. Outer Model mendefinisikan hubungan antar setiap variabel indikator dengan variabel latennya, Outer Model sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan realibilitas instrument. Uji yang dilakukan pada outer model:

1. Convergent Validity nilai loading factor 0.50 sampai 0.60 sudah dianggap cukup
2. Diskriminant Validity nilai korelasi Cross Loading dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain
3. Average Variance Extracted (AVE) nilai AVE harus diatas 0.50
4. Composite Reliability nilai composite reliability yang baik apabila memiliki nilai ≥ 0.70 .

Adapun pada Inner Model, menurut Wiyono (2011:403), Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase variance yang dijelaskan oleh R² (R-Square) dan untuk melihat besarnya koefisien jalur strukturnya. Nilai koefisien path atau inner model untuk uji signifikansi antar konstruk sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model “Baik”, “Moderat”, “Lemah”. Koefisien parameter dan T-statistik Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan yang dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Validitas konvergen terpenuhi jika skor yang diperoleh dengan dua instrument berbeda yang mengukur konsep yang sama menunjukkan korelasi yang tinggi. Indikator yang memiliki validitas konvergen adalah memiliki outer loading factor diatas 0.70, namun nilai factor loading 0,50-0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai t-statistik diatas 1,98 atau p-value < 0,05. Hasil uji selanjutnya ditampilkan pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11. Outer Loading Variabel Penelitian.

Indikator	Komitmen Organisasi (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
X1.1	0,810			
X1.2	0,541			
X1.3	0,835			
X2.1		0,654		
X2.2		0,846		
X2.3		0,897		
X2.4		0,906		
X2.5		0,858		
X2.6		0,721		
Y1.1			0,876	
Y1.2			0,755	
Y1.3			0,729	
Y1.4			0,775	
Y1.5			0,809	
Y2.1				0,872
Y2.2				0,929
Y2.3				0,873
Y2.4				0,895
Y2.5				0,816

Berdasarkan pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa pengujian convergent validity dilihat dari besar outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Hair, dkk (2011); nilai Outer loading di atas 0,70 direkomendasikan, namun nilai faktor loading 0,50-0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai t-statistik di atas 1,96 atau p-value <0,05 (Solimun, 2010; Ghozali, 2014)

Diskriminant Validity nilai korelasi Cross Loading dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain

Indikator	Komitmen Organisasi (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
X1.1	0,810	0,550	0,453	0,569
X1.2	0,541	0,122	0,330	0,154
X1.3	0,835	0,411	0,452	0,421
X2.1	0,658	0,654	0,329	0,438
X2.2	0,430	0,846	0,379	0,621
X2.3	0,471	0,897	0,411	0,714
X2.4	0,379	0,906	0,393	0,657
X2.5	0,272	0,858	0,436	0,614
X2.6	0,524	0,721	0,533	0,420
Y1.1	0,618	0,517	0,876	0,561
Y1.2	0,424	0,167	0,755	0,349
Y1.3	0,332	0,283	0,729	0,284
Y1.4	0,404	0,333	0,775	0,387
Y1.5	0,382	0,539	0,809	0,694
Y2.1	0,522	0,646	0,591	0,872
Y2.2	0,560	0,677	0,578	0,929
Y2.3	0,509	0,599	0,454	0,873
Y2.4	0,531	0,640	0,587	0,895
Y2.5	0,325	0,570	0,476	0,816

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria Diskriminant Validity nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk.

Nilai AVE sama dengan atau di atas 0,50 menunjukkan adanya convergent yang baik.

Variabel	AVE	Ket
Komitmen Organisasi (X1)	0.549	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0.671	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	0.625	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	0.771	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk sudah lebih besar dari 0.50 dan pada variabel karakteristik individu nilai AVE moderat mendekati 0.50 dikatakan valid, sehingga seluruh konstruk memadai dalam hal validitas konvergen.

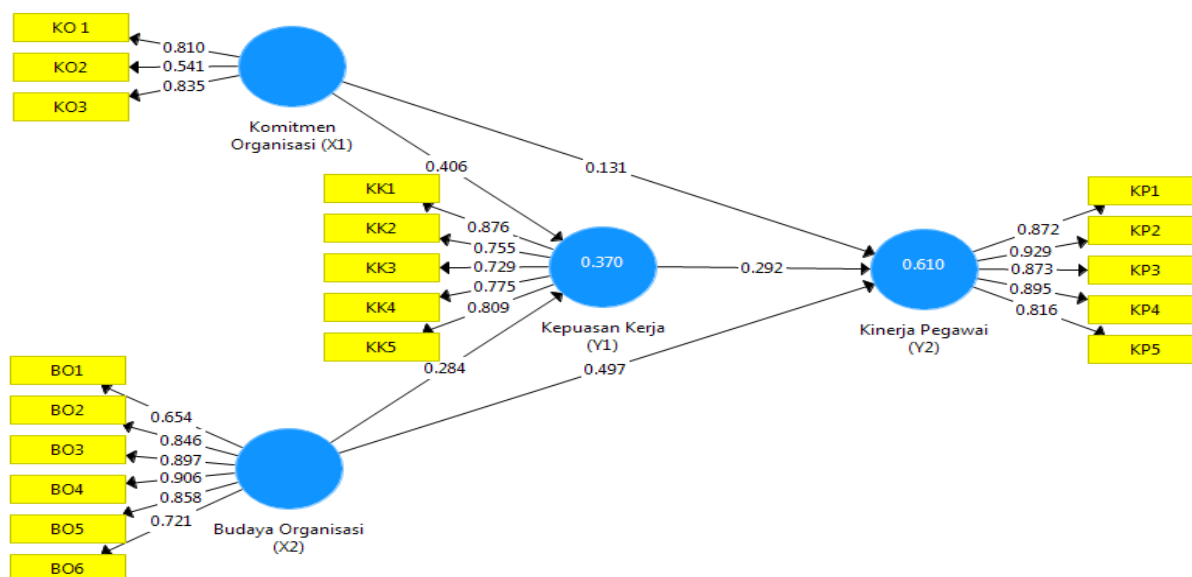
Nilai composite reliability dan cronbach alpha dikatakan baik, jika nilainya diatas 0,70 direkomendasikan, namun nilai faktor 0,50-0,60 masih dapat di tolerir. Dengan kata lain, nilai composite realibility dan cronbach alpha yang baik menunjukkan bahwa discriminant validity telah tercapai.

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0.596	0.779	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.899	0.923	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.855	0.892	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0.925	0.944	Reliabel

Hasil Output Composite Reliability dan Cronbach Alpha seluruhnya memiliki nilai di atas 0.50 menunjukkan bahwa discriminant validity telah tercapai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel laten memiliki tingkat keandalan yang baik.

Evaluasi Inner Model

Hasil estimasi model struktural dengan seluruh metode estimasi PLS Algoritm menunjukkan nilai koefisien jalur antara variabel konstruk yang dapat dilihat pada gambar berikut :



Selanjutnya, model struktural yang dievaluasi dalam penelitian ini terdiri dari sebelas koefisien parameter jalur hubungan antara eksogen terhadap endogen seperti ditampilkan Tabel berikut ini:

Pengaruh Variabel		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistiks (IO/STDEVI)	Ket
Eksogen	Endogen					
Komitmen Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (Y1)	0.406	0.419	0.136	2.978	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	0.284	0.306	0.169	1.684	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi (X1)	Kinerja Pegawai (Y2)	0.131	0.139	0.100	1.311	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y2)	0.497	0.469	0.153	3.257	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)	0.292	0.311	0.118	2.475	Signifikan

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Berikut ini merupakan hasil estimasi R-Square dengan menggunakan SmartPLS.

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (Y1)	0.370
Kinerja Pegawai (Y2)	0.610

Pada prinsip penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Komitmen Organisasi (X1) yang dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (Y1), Budaya Organisasi (X2) dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja (Y1), Komitmen Organisasi (X1) yang dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai (Y2), Budaya Organisasi (X2) dipengaruhi oleh variabel Kinerja Pegawai (Y2), dan Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, Q2 predictive relevance untuk model structural dapat dihitung sebagai berikut :

$$Q2 = 1 - (1 - R21) (1 - R22)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0.370) (1 - 0.610)$$

$$Q2 = 1 - (0.63) (0.39)$$

$$Q2 = 0.754$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Predictive Relevance sebesar 0.754 atau nilai prediksi relevan model adalah sebesar 75,4%.

Berdasarkan hasil penelitian Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. dibuktikan dari nilai t-statistik yang lebih besar dari t tabel (1.960) yakni sebesar 2.978. Hal mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen di instansi maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota

samarinda. Hal ini sejalan dengan penelitian Arifin, Harry P. Panjaitan, dan Teddy Chandra (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih kecil t tabel (1.960) yakni sebesar 1.684. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya budaya organisasi tidak diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja pada pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota samarinda. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun kontribusinya tidak signifikan. Tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ini disebabkan oleh pelaksanaan promosi yang belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga meskipun pegawai mempunyai inovasi dan pengambilan resiko yang tinggi, mereka tidak akan mendapatkan kesempatan promosi yang besar dikarenakan pegawai belum memiliki persyaratan promosi jabatan seperti prestasi kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman

Berdasarkan hasil penelitian Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih kecil t tabel (1.960) yakni sebesar 1.311. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya komitmen organisasi tidak diiringi dengan meningkatnya kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota samarinda. Artinya semakin tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun kontribusinya tidak signifikan. Tidak signifikannya pengaruh komitmen terhadap kinerja ini disebabkan adanya stigma Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan besaran gaji mereka ditentukan oleh golongan dan masa kerja, sehingga meskipun pegawai memiliki komitmen yang rendah tidak akan menyebabkan gajinya berkurang atau bertambah. akibatnya pegawai bekerja secara biasa dan tidak terpacu untuk meningkatkan komitmennya. Pandangan seperti inilah yang menyebabkan pegawai kurang berkomitmen dalam bekerja. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Rizky Dermawan (2015) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih besar t tabel (1.960) yakni sebesar 3.257. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi di instansi maka semakin meningkat kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota samarinda. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2016) dan Nicpour (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari

nilai t-statistik yang lebih besar t tabel (1.960) yakni sebesar 2.475. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja di instansi maka semakin meningkat kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota samarinda. Hal ini sejalan dengan penelitian Siengthai (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik hasil analisis dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda..
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda nerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota Samarinda.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda.

REFERENSI

- Abdillah, W. Hartono, J. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta, CV Andi Offset
- Arifin, H. P. P., & Chandra, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *PROCURATIO*, 6(4), 442–455. <https://doi.org/2580-3743>
- Busro, D. M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th ed.). New York
- Darmawan, R. (2015). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. *e-Jurnal Katalogis*, 3(5), 205–214.

- Ferdinand, A. (2015). *Metode Penelitian Manajemen* (5 ed.).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0* (2 ed.).
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior* (13th ed.). South-Western: Cengage Learning.
- Kaseger, J. G., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2488–2497.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). United States.: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western: Cengage Learning.
- Muis, M. R., Fahmi, M., & Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/2614-3259>.
- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(4), 473–486.
- Putriana, L., Wibowo, Umar, H., & Riady, H. (2015). The Impact of Organizational Culture On Job Satisfaction , Organizational Commitment And Job Performance : Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia. *International Journal of Education and Research*, 3(9), 103–114
- Rahmawaty, D. (2017). Pengaruh Persepsi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*, 2(3), 278–287. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i3.2285>.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behaviour* (17th ed.). United States: Pearson Education
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Bandung.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2015). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian* (26th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (23 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51–59. <https://doi.org/ISSN 2304-0777>
- Tong, C., Tak, W. I. W., & Wong, A. (2014). The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational culture and Job Satisfaction: The Perception of Information

Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1), 19–47. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i1.6895>

Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (7 ed.). Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.

Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*, 3(5), 14–35.

Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0* (1 ed.).