

**PENGARUH DESAIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PT ONGKOWIDJOJO MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Muhammad Ilham Bachraesy

NPM. 21701081188



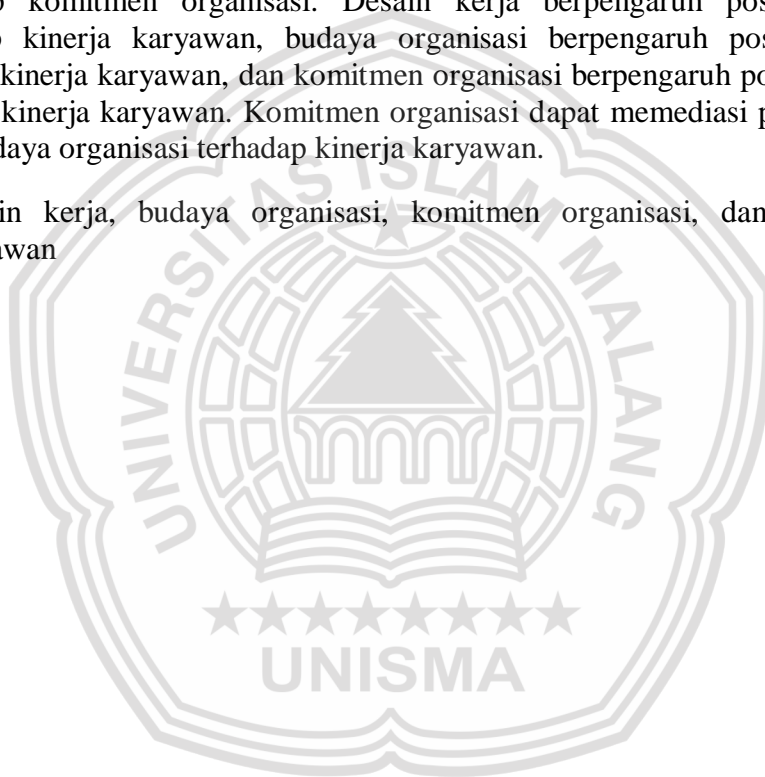
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung desain kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan data PT Ongkowidjojo Malang terdapat 350 karyawan sebagai populasi, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 78 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan data cross section. Berdasarkan hasil dari *path analysis* dan hasil penelitian diketahui desain Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Desain kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh desain kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

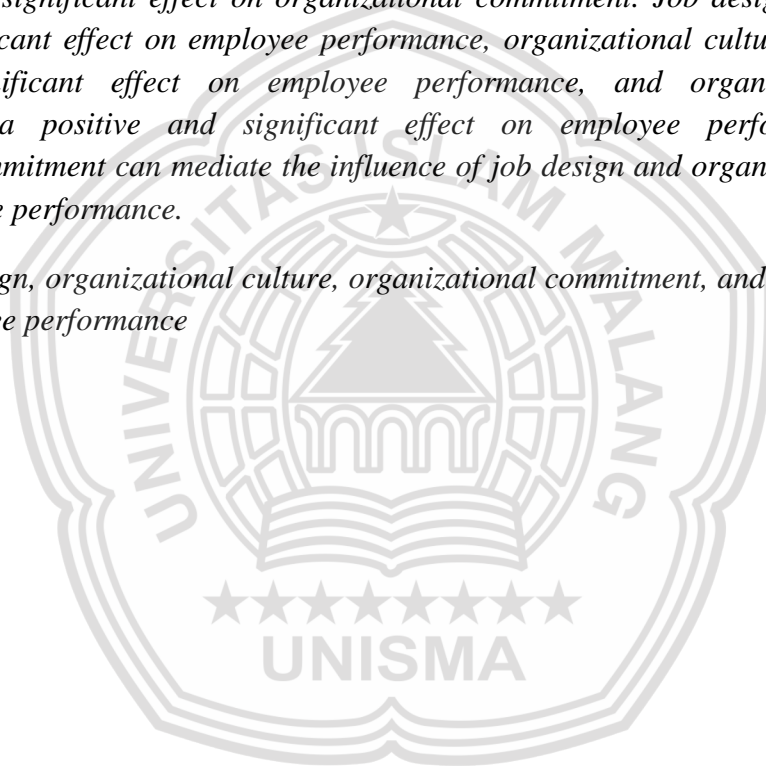
Kata Kunci: Desain kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the direct effect of job design, organizational culture and organizational commitment on employee performance and organizational commitment as a mediating variable. Based on data from PT Ongkowidjojo Malang, there are 350 employees as a population, so the sample used in the study was 78 employees. The sampling method used was purposive sampling method. In this study, the analysis technique used is multiple linear regression using cross section data. Based on the results of path analysis and research results, it is known that job design has a positive and significant effect on organizational commitment and organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment. Job design has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment can mediate the influence of job design and organizational culture on employee performance.

Keywords: Job design, organizational culture, organizational commitment, and employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada organisasi dan perusahaan, SDM adalah peran yang dominan dalam lingkungan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan dari hasil kinerja karyawan untuk perusahaan. Kinerja karyawan dinilai dari aspek-aspek tertentu didalam *human resource management*. MSDM berperan untuk mengatur sistem pekerjaan yang harus dilakukan oleh para karyawan. Karyawan diharapkan menjalankan *job description*-nya sudah sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Pandemi Covid-19 menyebabkan perusahaan mengalami perubahan dalam sistem MSDM. Sistem yang berawal bekerja di perkantoran dan membuat banyak kerumunan, tetapi kini tidak bisa dilakukan. Manager dituntut bisa merubah sistem manajemen sumber daya manusia dengan menjalankan protokol kesehatan dan mengerjakan pekerjaan dari rumah. Perusahaan harus bisa menyesuaikan desain pekerjaan para karyawannya dimasa pandemi ini. Pada masa ini banyak karyawan yang di PHK atau diistirahatkan di rumah, sehingga ini menyebabkan adanya perubahan budaya organisasi. Perubahan tersebut akan menyangkut pada aturan, ukuran, cara bekerja, dan budaya yang berujung pada hasil kinerja perusahaan.

Nur et al. (2020) menyatakan semakin baik desain kerja dan budaya organisasi, akan berpengaruh pada komitmen antar karyawan. Komitmen dibangun oleh perusahaan untuk menggapai tujuannya. Rasa komitmen yang besar, membuat karyawan bekerja dengan rasa senang dan bertanggung jawab secara maksimal. Harapan perusahaan yaitu

dapat meningkatkan komitmen semua karyawan melalui aktivitas-aktivitas yang membangun keharmonisan antar karyawan. Oleh karena itu mereka akan memaksimalkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya desain pekerjaan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi merupakan bentuk tanggung jawab karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Penyesuaian desain kerja bertujuan untuk mencegah terjadinya penularan virus covid-19. Desain pekerjaan disesuaikan untuk mengatur tugas dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan. Faktor pendukung tercapainya daya produksi dan manajemen produksi yaitu melalui desain kerja yang benar. Hal tersebut karena selain berhubungan dengan kinerja dan daya produksi, tetapi juga terkait dengan karyawan yang harus melakukan aktivitas operasional perusahaan. Desain kerja merupakan pendukung untuk meningkatkan motivasi dan keahlian yang dimiliki karyawan. Kondisi tersebut bisa terjadi ketika perusahaan memiliki sistem kerja yang efektif dan efisien. Sehingga karyawan beraktivitas secara maksimal, meminimalkan munculnya kebosanan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi stress kerja yang dialami karyawan. Putra (2020) menyatakan perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan strategi yang mendukung terciptanya peningkatan kinerja karyawan dari tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya penyesuaian, seperti misalnya pengarahannya *job design* yang baik dalam pekerjaan, akan memberikan dampak kepada para karyawan dalam menghasilkan suatu hal yang memiliki hubungan dengan kepentingan organisasi.

Fungsi penetapan pekerjaan seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional merupakan hal yang harus dilakukan dalam desain pekerjaan. Desain kerja yang dimaksud seperti tugas apa yang diperlukan untuk dilakukan, tugas yang dilakukan seperti apa, banyaknya tugas yang dilakukan, bagaimana tahap tugas yang dilakukan. Membentuk manajemen pekerjaan dengan baik akan mendukung terbentuknya prestasi diantara karyawan. Apabila desain pekerjaan yang diberikan tidak dilaksanakan dengan baik oleh karyawan, maka bisa menimbulkan masalah di perusahaan. Menurut Wahjono (2015) menyatakan elemen organisasional dalam desain pekerjaan yang efisien. Pekerjaan dibentuk secara efisien agar mendorong karyawan untuk menghasilkan *output* yang bagus.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, budaya organisasi menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kultur organisasi merupakan istilah dari karakteristik karyawan atau anggota yang dimiliki organisasi atau perusahaan tertentu. Budaya organisasi ini bertujuan untuk memberikan dorongan dan memaksimalkan efektivitas kerja organisasi baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk memilih arah organisasi dan mencegah terjadinya kesenjangan antara anggota. Ketiadaan budaya organisasi menjadikan para anggota tidak berjalan secara ideal. Sehingga budaya organisasi menjadi hal yang wajib dimiliki setiap organisasi atau perusahaan. (Titioka & Siahainenia, 2019)

Arifin et al., (2017) kultur organisasi merupakan suatu pernyataan yang diungkapkan, memberikan makna yang terkandung didalamnya sehingga bisa ditangkap oleh kumpulan orang dan memberikan mereka cara untuk merasakan, memikirkan, dan bereaksi pada lingkungan yang bermacam-macam. Kultur organisasi dapat membentuk

komitmen para karyawan untuk menuju tujuan perusahaan. Kultur organisasi menjadikan prosedur pengawas yang membuat suatu arahan agar menjadikan sikap dan perilaku karyawan yang profesional. Sehingga kultur organisasi bisa membentuk tingkat konsisten karyawan dalam bersikap dan berperilaku baik.

Komitmen organisasi menjadi faktor yang menentukan kinerja karyawan. Komitmen organisasi membentuk karakter atau sifat karyawan terhadap organisasi melalui loyalitas dan tanggung jawab di organisasi. Rasa percaya diri yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi menjadi jati diri karyawan yang memiliki komitmen yang baik. Keinginan untuk bekerja demi organisasi dan impian yang kuat untuk menjadi karyawan organisasi membentuk komitmen organisasi yang profesional dan handal dalam bidang masing-masing. (Sepang & Rimpulaeng, 2014)

Mathis & Jackson (2011) komitmen karyawan pada organisasi ialah ukuran sikap yang bisa digunakan buat mengukur serta menilai kemauan karyawan untuk menetap serta melakukan pekerjaan serta tanggung jawab mereka di perusahaan. Komitmen dilihat seperti sesuatu tujuan untuk menghasilkan nilai terhadap organisasi, menampilkan orang yang berpendirian, serta mendahulukan pekerjaan ketimbang melakukan hal tidak penting. Orang hendak berupaya membagikan seluruh usaha yang dimilikinya dalam rangka menolong organisasi menggapai tujuannya.

Industri rokok merupakan penyumbang pendapatan ekonomi terbesar di indonesia. Hal ini membuat industri rokok membuka lapangan pekerjaan yang luas bagi masyarakat indonesia. PT Ongkowidjojo atau yang lebih dikenal dengan “Oepet” merupakan salah satu perusahaan rokok tertua di Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan

pada tahun 1946 oleh Bapak Ong Kian Pa, Bapak Ong Kian San, Bapak Ong Kian Tjing dan Bapak Ong Kian Soen. Pabrik rokok Oepet sebagai perusahaan di bidang industri tembakau yang secara langsung atau tidak langsung berperan aktif dalam peningkatan pendapatan negara indonesia. Industri rokok membuka peluang bagi masyarakat indonesia untuk berinvestasi. Perusahaan rokok di indonesia sudah banyak yang menerima investasi dari beberapa investor dengan jumlah saham yang besar. Kondisi tersebut berdampak baik bagi perusahaan untuk memperluas industrinya ke beberapa daerah di indonesia. Sehingga perusahaan bisa membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar industri yang dibangun.

PT Ongkowiedjojo yang berperan dalam industri rokok memiliki visi yaitu menjadikan perusahaan yang mempunyai kontribusi besar pada industri rokok. Menghidupkan kembali kejayaan perusahaan dan melestarikan budaya rokok serta menjadi perusahaan terhebat di bidang usaha. Dalam mewujudkan visi, perusahaan memiliki misi yaitu menciptakan dan mengembangkan produk-produk favorit terbaik yang menjadi bagian dari budaya masyarakat Indonesia, dengan tetap menjunjung tinggi semangat karyawan, efisiensi di segala aspek dan kejujuran di segala bidang, sehingga memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Sebagai pabrik rokok yang ingin menjadi perusahaan yang dikenal di indonesia, maka dari itu perusahaan berperan untuk memaksimalkan kredibilitas dan kesetiaan karyawan, memberikan jaminan penghargaan kualitas barang dan memberikan kebutuhan dan harapan konsumen dengan harga yang bersaing, berkontribusi untuk menciptakan lapangan pekerjaan untuk lingkungan sekitar, membentuk kultur yang menggunakan sistem informasi terbaru mengikuti teknologi modern yang cepat dan efisien. Berdasarkan uraian diatas, menarik

perhatian dalam melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Desain Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Ongkowidjojo Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh desain kerja terhadap komitmen organisasi PT Ongkowidjojo Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT Ongkowidjojo Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang?
6. Apakah terdapat pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?
7. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh desain kerja terhadap komitmen organisasi PT Ongkowidjojo Malang.

2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT Ongkowidjojo Malang.
3. Untuk menguji pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang.
5. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang.
6. Untuk menguji pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Ongkowidjojo Malang.
7. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Ongkowidjojo Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, diharapkan hasil penelitian ini bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan tentang desain kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan referensi untuk peneliti selanjutnya.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Ongkowidjojo Malang mengenai perkembangan pada desain pekerjaan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi untuk meningkat kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menerapkan kebijakan dalam masa pandemi Covid-19.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan dalam menguji pengaruh desain kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Desain kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perusahaan mampu menerapkan sistem kerja yang bisa menyesuaikan situasi dan kondisi disaat pandemi covid-19. Hal tersebut tidak meruntuhkan semangat karyawan untuk membangun komitmen yang lebih baik lagi kedepannya untuk perusahaan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perusahaan mampu beradaptasi untuk membangun budaya perusahaan yang telah dibentuk sebelumnya menjadi budaya perusahaan di era pandemi covid-19. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk mempertahankan budaya perusahaan yang baik.

Desain kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan mampu menjelaskan *job description* pada karyawan dengan baik dan mudah dipahami. Hal tersebut membuat karyawan mengerti apa seperti apa tugas-tugas yang harus mereka kerjakan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja mereka.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan mampu mempertahankan rantai pekerjaan yang profesional dengan menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Hal tersebut berdampak baik untuk memaksimalkan kinerja mereka.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rasa kesetiaan yang tinggi dari para karyawan kepada perusahaannya, membuat bangga atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut menjadikan komitmen sebagai suatu yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan *output* kerja mereka.

Desain kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Komitmen memiliki peran yang penting dalam hubungan dengan kedua variabel tersebut. Desain kerja dan budaya organisasi dapat diperoleh secara maksimal ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik dimata perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

- a. Penelitian ini hanya menggunakan variabel desain kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, produktivitas kerja, dan motivasi kerja.

- b. Penelitian ini hanya menyebar kuisisioner secara online, tidak bisa terjun langsung ke tempat penelitian karena kondisi pandemi sehingga dibatasi oleh pihak perusahaan. Kondisi ini berdampak pada penelitian ini yang tidak bisa bertemu responden secara langsung.

5.3 Saran

Berikut beberapa saran dari hasil penelitian ini, yaitu:

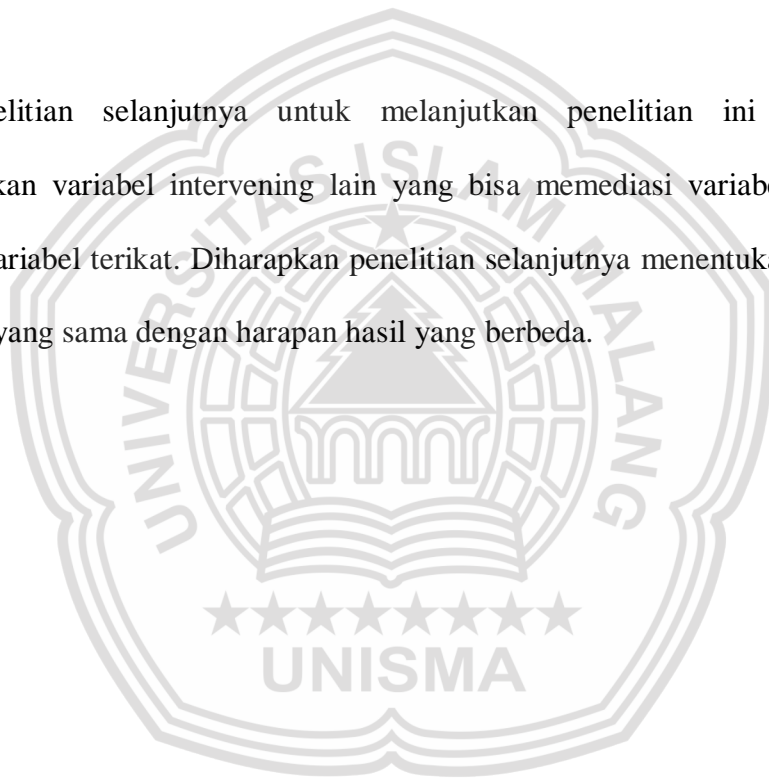
- a. Intansi

Pada variabel desain kerja indikator dengan nilai terendah yaitu indikator variasi kerja dan indikator kesesuaian pekerjaan. Sebaiknya PT Ongkowidjojo Malang membentuk variasi kerja pada saat kondisi dimana karyawan tersebut siap untuk ditempatkan pada tempat kerja yang berbeda. Sehingga mereka siap bekerja dan mengerti deskripsi pekerjaan (*job description*) yang akan dikerjakan. Pada variabel budaya organisasi indikator dengan nilai terendah yaitu orientasi orang, dimana karyawan kurang terlibat dalam pengambilan keputusan. Sebaiknya PT Ongkowidjojo Malang melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan dan membentuk kebijakan baru. Pada variabel komitmen organisasi indikator bangga menjadi bagian perusahaan memiliki nilai terendah, dimana beberapa karyawan kurang senang dan bahagia atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sebaiknya PT Ongkowidjojo Malang menggali informasi pada karyawan tersebut. Mungkin saja ada beberapa karyawan yang mengalami masalah internal dengan keluarga atau kerabat terdekatnya. Masalah tersebut mungkin saja tidak terjadi dari internal, tetapi masalah eksternal, seperti ketidaksesuaian keahlian (*skill*) yang mereka miliki

dengan pekerjaan yang dilakukan. PT Ongkowidjojo Malang bisa memberikan motivasi dan pelatihan untuk beberapa karyawan yang bermasalah tersebut. Tidak hanya itu saja, PT Ongkowidjojo Malang bisa memberikan *reward* kepada karyawan yang berkontribusi lebih untuk perusahaan, sehingga karyawan tersebut bangga atas penghargaan yang diterima dan mengapresiasi kinerja yang baik untuk perusahaan.

b. Pembaca

Bagi penelitian selanjutnya untuk melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan variabel intervening lain yang bisa memediasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Diharapkan penelitian selanjutnya menentukan objek penelitian yang sama dengan harapan hasil yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Empat Dua.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 9*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen*. BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Remaja*. Rosdakarya.
- Manik, E. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Desain Kerja dan Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 10, 150–159.

- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima*. Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2010). *Organizational Commitment*. McGraw-Hill.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Maksimum*, 5(1), 1–16.
- 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>
- Notoatmojo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nur, M., Sabilalo, M. A., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2020). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL*

SULTRA. 3(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.559>

- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Putra, Y. S. (2020). Pengaruh desain kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(21), 1–22.
- Rana, S., Ardichvili, A., & Tkachenko, O. (2014). A theoretical model of the antecedents and outcomes of employee engagement: Dubin’s method. *Journal of Workplace Learning*, 26(3/4), Pp.249-266.
- Robbins, S. . (2006). *Perilaku Organisasi, Jilid 1, Edisi 9 (Indonesia)*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. ., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Erlangga.
- Robbins, S. ., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership Fourth Edition*. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, MarketStreet.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sepang, J., & Rimpulaeng, K. (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gudang Garam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 137–148. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i3.5354>

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. PT Deepublish.
- Sunarto, & Noor, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Titioka, B. M., & Siahainenia, A. J. D. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(2), 73–97. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i2.25968>
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Wirawan. (2015). . *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesian (Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan)*. Rajawali Pers.