Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol 4 Nomor 1 Januari 2024, hal : 36 - 45
ISSN: 2808-6686

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi Pada Pdam Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera utara

Ahmad Yuarifo Lubis

[1]Program Studi Manajemen, [2]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

rifolubis98@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan dan meneliti pengaruh antara budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 252 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan dengan media angket (kuesioner) dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam peneltian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji F, serta koefisien determinasi. Software yang digunakan dalam mengolah datapenelitian ini menggunakan Software Statistical Package Social For Sciences (SPSS 22). Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organsisasi dengannilai t hitung 1.630 < t tabel 1.994. Kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung 3.801 > t tabel 1.994. Kemudian melalui uji F hasil dari pengujian bahwasannya F hitung 36,551 > F tabel 3,13 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organsiasidan kompetensi karyawan secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi.*

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan tentunya mempunyai perbedaanbudaya organisasi yang untuk menunjang pencapaian keberhasilan perusahaannya dengan dukungan kompetensi yang baik dari para karyawan tentu akan mempengaruhi komitmen organisasi perusahaan itu sendiri. Namun pada kenyataannya masih banyak para karyawan di suatu perusahaan yang justru mengabaikan pentingnya menerapkan budaya organisasi yang ada, standarisasi kompetensi belum sesuai harapan sehingga berujung pada sanksi tegas dari perusahaan mereka dapatkan, alhasil komitmen organisasi tidak terealisasikan.

Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginanyang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yangtinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Daulay et al.,2019).Dalam jurnal dapatdidefinisikan budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi ialah suatu landasan keyakinan, nilai,carayangdapatdipelajarididalammengatasikehidupanberorganisasi,budayaorganisasi itu lebih dominan mengarah perwujudan anggota organisasi (Harin Ihtian,2014).

Kompetensi merupakan suatu bentuk kemahiran untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlandasan atas keterampilan dan pengedukasian serta didukung oleh sikap kerja atas tuntutan pekerjaan tersebut. Dalam jurnal kompetensi merupakan pola dasar karakteristik suatu individu yang mengindikasikan bagaimana di dalam berperilaku, dengan persamaan situasi hingga dapat mendukung sampai periode waktu yang cukup lama (Posuma, 2013).Ketika budaya organisasi dan juga kompetensi karyawan di dalam perusahaan telah sejalan dengan baik maka dapat dipastikan komitmen organisasi yang telah disepakati bersama akan terealisasikan dengan baik.

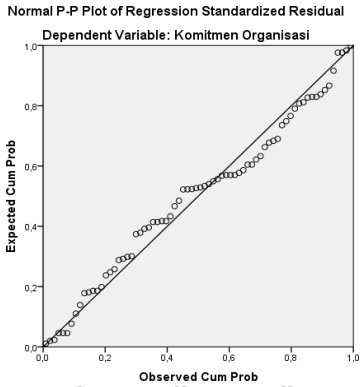
Dalam hal ini perusahaan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera menemukan beberapa permasalahan antara lain: komitmen organisasi yangtelah disepakati bersama tidak dijalankan dengan baik oleh para karyawansehingga berdampak diberikannya teguran dan berupa sanksi tegas dariperusahaan, budaya organisasi yang ada dalam perusahaan ini belum berjalandenganbaikyangditerapkanolehperusahaansepertihalnyamasihterdapatkaryawan yang datang terlambat dan mangkir di jam operasional perusahaan, kemudian masih adanya kekurangan personil di perusahaan dalam kompetensi yang diharapkan yang berakibat pada karyawan harus menambah jumlah jam kerja dari biasanya alhasil sebagian para karyawan lainnya merasa terbebani dengan penambahan intensitas jam dan pekerjaan yangdiberikan.

2. METODE PENELITIAN

Untuk jenis penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan penelitian asosiatif. Dimana Pengertian penelitian asosiatif adalah suatu bentuk penelitian yang dilakukan untuk menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Ticoalu, 2013).

3. HASIL

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram databerdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan.Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Berikut adalah gambar normal P.P Plot of regression standardized dibawah ini:



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor*/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficien Ts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,666	3,602		1,573	,120		
	Budaya Organisasi	,251	,154	,225	1,630	,108	,369	2,713
	Kompetensi Karyawan	,653	,172	,525	3,801	,000	,369	2,713

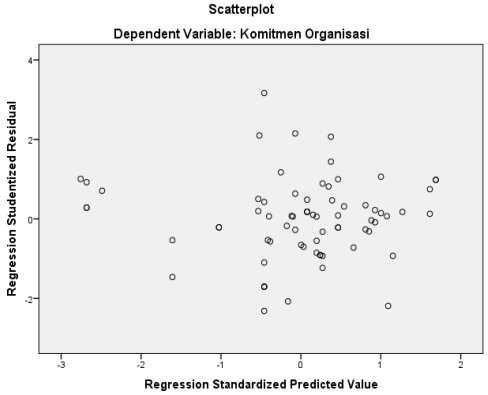
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan data tabel uji multikolinearitas di atas dapat di pahami bahwasannya kedua variabel independen Budaya Organisasi X1 dan Kompetensi Karyawan X2 memiliki (Varian Inflasi Factor/VIF) nilai faktor inflasi varian Budaya Organisasi X1 adalah 2.713 dan Kompetensi Karyawan X2 juga sebesar 2.713, sehingga batas toleransi yang telah ditetapkan

(tidakmelebihi4atau5).Danpadakesimpulannyatidakterjadimultikolineritasdalamva riabel independent penelitianini

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residualsatupengamatankepengmatanlaintetap,makadisebuthomokedastisitas.Jik avarian berbeda maka disebut heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik meyebar secara acak dan tidak membentuk padapolayang jelasdantidakteratur,sertatersebar baikdiatasmaupundibawahangka0pada sumbu y. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keterangan gambar tersebut bahwasannya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresiini.

Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi. Adapun bentuk model yang akandi uji dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,666	3,602		1,573	,120
	Budaya Organisasi	,251	,154	,225	1,630	,108
	Kompetensi Karyawan	,653	,172	,525	3,801	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

Konstanta =5.666

Budaya Organisasi= 0.251

Kompetensi Karyawan = 0.653

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut.

$$Y = 5.666 + 0.251\ X1 + 0.653\ X2 + e$$

Dalam persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai Konstanta sebesar 5.666 apabila Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan di anggap nol, untuk Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara meningkat sebesar5.666
b. Nilai Budaya Organisasi sebesar 0.251 apabila Kompetensi Karyawan dan Konstanta dianggap nol, untuk Budaya Organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara meningkat sebesar0.251
c. Nilai Kompetensi Karyawan sebesar 0.653 apabila Budaya Organisasi dan Konstanta dianggapnol,untukKompetensiKaryawanpadaPDAMTirtanadiProvinsiSumateraUtara adalah meningkat0.653

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujianujitdigunakanuntukmengujisetiapvariabelbebasatauindependenvariabel, apakah variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi Karyawan (X2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Komitmen Organisasi(Y).

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,666	3,602		1,573	,120
	Budaya Organisasi	,251	,154	,225	1,630	,108
	Kompetensi Karyawan	,653	,172	,525	3,801	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

H1: Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,108 > 0,05 dan nilai t hitung 1.630 < 1.994, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

H2: Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3.801 > 1.994, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X1) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau depenen variabel (Y).

Tabel 4. Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806,282	2	403,141	36,551	,000[b]
	Residual	761,038	69	11,030		
	Total	1567,319	71			

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, BudayaOrganisasi

H3: Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh BudayaOrganisasidanKompetensiKaryawansecarasimultanterhadapKomitmen Organisasi adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 36,551 > F tabel 3,13 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya H3 diterima berarti terdapat pengaruh BudayaOrganisasidanKompetensiKaryawansecarasimultanterhadapKomitmen Organisasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan) dalam menerangkan variabel dependen (Komitmen Organisasi). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 5. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717[a]	,514	,500	3,32107

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020).

Berdasarkan output diatas diketahui nilai square sebesar 0,514. Dalam hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawansecarasimultanterhadap variabelKomitmenOrganisasisebesar51,4%.

3. PEMBAHASAN

Hasil pengujian dari keseluruhan variabel dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwasannya Budaya Organisasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi kantor pusat provinsi Sumatera Utara, penerapan dan perhatianseriusterhadapbudayaorganisasiakanlebihmudahterlaksananyadengan baik komitmen yang sudah ditetapkan perusahaan itu sendiri, dalam hal ini dapat diartikan bahwasannya hasil dari penelitian ini bertolak belakang atau tidak sesuai dengan penelitian yang dikemukakan sebelumnnya yang menyimpulkan

bahwasannya budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Mahayasa et al.,2018).

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwasannya Kompetensi Karyawanterdapatpengaruhpositifyangsignifikanterhadap KomitmenOrganisasi pada PDAM Tirtanadi kantor pusat provinsi Sumatera Utara, maka dalam hal ini kompetensi sangat dibutuhkan perusahaan apabila dengan kompetensi yangsesuai dengan standarisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan komitmen organisasi akan terealisasikan dengan baik demikian hasilpengujian ini mendukung dan sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakansebelumnnya yang menyimpulkan bahwasannya kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Nursangadah & Tjahjaningsih, 2017).

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi KaryawanTerhadap Komitmen Organisasi Pada PDAM Tirtanadi Kantor PusatProvinsi SumateraUtara

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwasannya dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadikantor pusat provinsi Sumatera Utara, budaya organisasi serta kompetensi yang efektifdibangunakanmemperkuatkomitmensuatuperusahaan,dalamhalinidapat diartikan hasil pengujian ini mendukung dan sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya yan menyimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi dankompetensikaryawanterhadapkomitmenorganisasi(Diarini&Armini,2016).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka penelitian yang telah dilakukan ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkanhasilpengujiansecaraparsialdiketahuibahwavariabelbudaya organisasi berpengaruh Positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmenorganisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi SumateraUtara. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasilpengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PDAM TirtanadiKantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

6. REFERENSI

Alfiana, Z. M., & Puspasari, D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT . Sinar Sosro Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, *19*, 1–19. https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/10979/10509

Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *2*(1), 1–9.

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta:*Rineka Cipta.

Astuti, R., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Pakaian di Usaha Mikro Kecil Menengah. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*, *1*(1).

Astuti, R., & Hakim, M. A. (2021). Pengaruh Label Halal dan Ketersediaan ProdukTerhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada 212 Mart di Kota Medan. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 1-10.

Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar (Revisi)*. Medan: CV Simphony Baru

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218.

Delany, F. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi KaryawanTerhadap Efektivitas Kerja Di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia(INTI) Persero Bandung*. *i*, 16–45. (Skripsi): Universitas Pasundan.

Diarini, I. G. A. A. S., &Armini, N. N. S. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi DanKompetensiTerhadapKomitmenOrganisasiSertaDampaknyaTerhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kota Denpasar*. *22*(2),170–187.

Edy, S. (2018). *Budaya Organisasi* (E. Wahyudi & Suwito (eds.)). Jakarta: Prenadamedia Group.

Farisi, S., & Siregar, Q. R. (2020). Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Jasa Transportasi Online di Kota Medan. *Maneggio: JurnalIlmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 148-159.

Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 171-180.

Gultom, D. K., & CHRISTIANA, I. (2018). Pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap citra destinasi dan kepuasan wisatawan serta implikasinya terhadap loyalitas wisatawan. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, *1*(1).

GULTOM, D. K., & JUFRIZEN, J. (2018). Nilai Nilai Islam sebagai Variabel Moderating pada Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa (Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Swasta di Kota Medan). *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, *1*(1).

Hadiwijaya, H., & Hanafie, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan.*Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *14*(3), 407–418. https://doi.org/10.29259/jmbs.v14i3.3985

Harin Ihtian. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank AcehSyariahDiKotaBandaAceh.*JurnalMagisterManajemen*,*V*(1),42–56.

Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 148–159. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235

Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap

Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PadaPt.PerkebunanNusantaraIii(Persero)Medan.*JurnalIlmiahManajemen Dan Bisnis*, *Vol 15*(01),1–11.

Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., &, & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent.

Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, A. R. S., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture And Islamic Work Ethic Towards The Job Satisfaction And The Impact On The Permanent Lectures. *International Business Management*, *11*(1), 53-60.

Kuswadi. (2010). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work PerformanceAt PrivateIslamicUniversitiesIntheCityMedan.*InProceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*,179–186.

Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik : Jurnal Manejemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *12*(1), 71–86.

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.

Muis, M. R., Gultom, D. K., Jufrizen, J., & Azhar, M. E. (2020). Model Elektronik Word of Mouth: Citra Destinasi, Kepuasan dan Loyalitas Wisatawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *21*(1), 1-19.

Mujiatun,S.(2015).PengaruhPelatihanDanMotivasiKerjaTerhadapKompetensi Pegawai Pada Kantor Regonal VI Badan Kepegawaian NegaraMedan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(01),48–60.

Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen OrganisasiTerhadapTurnoverIntentionMedicalRepresentative.*MIX:Jurnal Ilmiah Manajemen*, *7*(3), 407–428.

Nugroho, D. A. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan DanPemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, *2*(2), 167–176.

Nursangadah, N., & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank Ke 3 (Sendi_U 3)*, 629–639. https://media.neliti.com/media/publications/172223-ID-pengaruh- kompetensi-dan-kepribadian-terh.pdf

Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(4),646–656.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *6*(2), 665–670.https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186

Sabrina, R. (2021). Pemberdayaan Petani dalam Peningkatan Kinerja Pertanian (Suatu Kajian dengan Pendekatan Teoritis). *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, *4*(2), 100-104.

Sipahutar, R. P., & GULTOM, D. K. (2018). PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO DAN LONGTERM DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP RETUN ON EQUITY DENGAN UKURAN PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI BURSA EFEK INDONESIA. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, *1*(1).

Situmorang,A.(2015).PengaruhKompetensiDanDisiplinKerjaTerhadapKinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *15*(2), 56–73.

Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, *12*(1), 230–242.

Sulistiawan,D.,Riadi, S.S.,&Maria,S.(2017).PengaruhBudayaOrganisasiDan LingkunganKerjaTerhadapKinerjaPegawai.*EkonomiDanBisnis*,*14*(2),61–69. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/2480/338

Syahril, S. (2017). Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Umega Sembilan Berlian. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, *19*(1), 113–126.

Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, *19*(2), 170–187. https://doi.org/ISSN: 1412-3126

Ticoalu, L. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(4), 782–790.

Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, *20*(3), 387–401. https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14

Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, PerubahandanBudayaOrganisasi.*RagamJurnalPengembanganHumaniora*, *11*(1), 40–50.https://doi.org/10.1177/1352458509356368