

# Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

## *Analysis of The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction*

Yuli Anggriyani\* & Iskandarini

Magister Manajemen, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: 29 Desember 2023; Direview: 16 Januari 2024; Disetujui: 12 Februari 2024

\*Corresponding Email: [yulianggriyanipinem@gmail.com](mailto:yulianggriyanipinem@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada parik kelapa sawit PT. ABC. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di pks tersebut yang berjumlah 80 karyawan. Penetapan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (Path analysis). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diketahui juga bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediator hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

### Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance mediated by job satisfaction in PT. ABC. The population of this study is all employees working at the mill which amounts to 80 employees. Sample determination is carried out by saturated sampling technique. Data collection is carried out by distributing questionnaires or questionnaires. Data analysis using path analysis. The results of this study show the positive and significant influence of organizational culture on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on job satisfaction and job satisfaction has a significant effect on employee performance. Furthermore, it is also known that job satisfaction can mediate the relationship between organizational culture and organizational commitment to performance.

**Keywords:** Organizational Culture; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Employee Performance.

**How to Cite:** Anggriyani, Y., & Iskandarini, (2024), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 6 (3): 1106-1112.



## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat tetap eksis dan mampu bertahan dalam persaingan usaha dewasa ini. Kinerja karyawan yang belum maksimal dalam organisasi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu budaya dari organisasi tersebut, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada setiap pekerja dalam organisasi tersebut (Fidyah & Setiawati, 2020). Menurut (Bin & Shmailan, 2015) kinerja karyawan merupakan sebuah tindakan dan hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan harus sejalan dan mendukung tujuan dari organisasi tersebut.

Budaya Organisasi merupakan sebuah nilai-nilai yang menjadi identitas dari sebuah organisasi, dimana nilai-nilai tersebut akan mempengaruhi tindakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan dalam lingkungan organisasi tempat mereka bekerja (Budiono, 2016). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya yang bersifat positif dan pelihara dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan dampak yang positif pula pada kinerja karyawannya.

Komitmen organisasi memegang peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, mereka cenderung merasa lebih terikat secara emosional dan memiliki rasa tanggung jawab moral yang kuat terhadap kesuksesan organisasi tersebut. Hal ini berimplikasi pada kinerja karyawan yang lebih tinggi, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih maksimal dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan dan visi perusahaan. Komitmen yang tinggi juga dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis (Mora et al., 2020).

Di samping itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam melakukan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercermin dalam peningkatan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya juga lebih cenderung untuk berusaha mencapai hasil yang lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan merupakan strategi yang penting bagi perusahaan dalam memperoleh kinerja yang optimal dari sumber daya manusia mereka (Luahambowo et al., 2022; Suharyanto et al., 2022; Windy et al., 2023).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT.ABC diketahui bahwa kinerja karyawan yang bekerja pada PKS PT.ABC masih belum stabil. Ketidakstabilan kinerja ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PKS ini masih belum optimal, seperti yang telah dijelaskan dalam paragraf sebelumnya bahwa kinerja yang belum optimal dapat disebabkan oleh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Mengacu pada hal tersebut peneliti melakukan pra-survey tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Melalui hasil pra survey yang dilakukan pada 60 karyawan yang bekerja pada PKS tersebut diketahui bahwa dalam variabel budaya organisasi, karyawan merasa budaya organisasi dalam perusahaan ini sangat mempertahankan stabilitas dan status-quo. Sulit untuk melakukan perubahan dalam perusahaan ini. selanjutnya dalam variabel komitmen organisasi masih terdapat karyawan yang memiliki dilema untuk bertahan dalam organisasi karena persepsi kerugian dalam hal finansial dan selanjutnya pada variabel kepuasan kerja masih ada karyawan yang merasa belum cukup puas terhadap apa yang mereka terima sebagai imbal hasil dari apa yang mereka kerjakan.

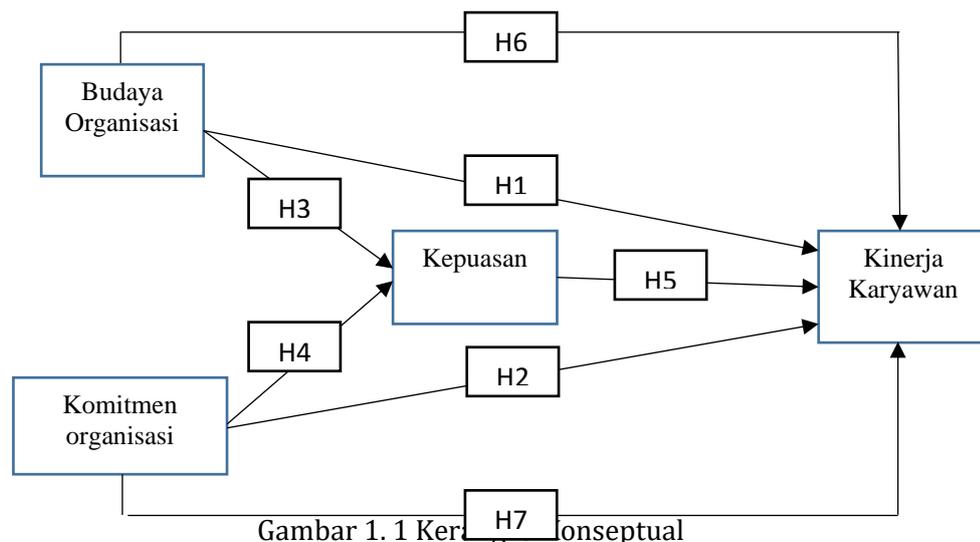
Kinerja karyawan yaitu output yang telah di hasilkan dan prestasi yang telah dibuat oleh karyawan di tempat kerja (Anitha J., 2014). Kinerja karyawan yaitu perasaan yang dirasakan karyawan atas kerja keras atau prestasi yang telah diraihny (Girsang, 2019). Kinerja karyawan

merupakan langkah awal untuk dapat mendapatkan tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator dari (Kurniasih et al., 2013) yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan interpersonal influence.

(Wijaya, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yaitu hasil persepsi seorang karyawan mengenai pekerjaannya yang dapat memberikan hal penting. Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasakan apa yang diperoleh di tempat kerja sesuai dengan yang dianggap penting oleh mereka. Kepuasan kerja dapat diukur menggunakan indikator dari (Jensen & Luthans, 2006) yaitu, pekerjaan itu sendiri, Gaji, Pengawasan, Rekan kerja, Kesempatan Promosi, dan Kondisi Kerja.

Komitmen organisasional mencerminkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan yang menunjukkan perhatian individu terhadap kemajuan dan kesuksesan organisasi (Fitriastuti, 2013). (Griffin et al., 2020) berpendapat bahwa Komitmen organisasional adalah suatu sikap yang menunjukkan sejauh mana individu memahami dan merasa terikat dengan organisasinya Komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan indikator dari (Meyer & Allen, 1991) yaitu, Komitmen afektif, Komitmen Berkelanjutan, komitmen normatif.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem bersama yang dianut oleh para anggota di dalam organisasi dan yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya (Robbins, 2002). Budaya organisasi yaitu suatu pola asumsi yang diciptakan atau dikembangkan oleh individu atau karyawan dengan tujuan supaya organisasi dapat mengatasi permasalahan yang muncul (Syardiansah et al., 2020). Budaya organisasi dapat diukur menggunakan indikator dari (Robbins, 2002) yaitu, Memperhatikan detail, Berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim. dan Stabilitas.



Gambar 1. 1 Kerangka konseptual

Berdasarkan fenomena-fenomena ini peneliti ingin mengetahui analisis pengaruh dari budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menyelidiki variabel kinerja karyawan melalui tiga variabel, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah di kembangkan (Prof. Dr. Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan pada pabrik kelapa sawit PT ABC. Penelitian dilakukan dari bulan Juni sampai dengan akhir November 2023. Populasi ada penelitian ini berjumlah 80 orang. teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sample.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner yang telah di susun oleh peneliti. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Dimana variable dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variable independen dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2), selanjutnya variable mediasi dalam penelitian ini adalah Kepuasan Karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel pada penelitian ini, maka dicari menggunakan SPSS Versi 27, dengan analisis regresi yang dilakukan 2 kali regresi karena terdapat 2 persamaan yang nantinya terdapat 2 model koefisien jalur. Berikut hasil uji regresi model yang pertama dengan persamaan:

$$Z = \rho_{ZX1}X_1 + \rho_{ZX2} X_2 + \varepsilon_1$$

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Model I**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.859	6.654		3.736	.000
Budaya Organisasi	.968	.128	.505	7.558	.000
Komitmen organisasi	.818	.113	.482	7.219	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah 0,000 yaitu lebih kecil dari 0.005. hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model ini I, yakni Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 2. Adjusted R Square**

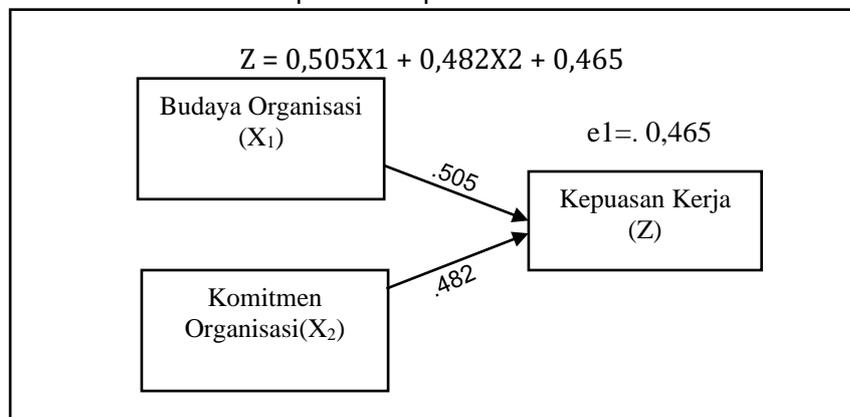
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.777	6.50916

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 di ketahui bahwasanya nilai R square sebesar 0,783 dimana hal tersebut menunjukkan kontribusi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 78,3 % dan sisanya merupakan kontribusi yang tidak diteliti oleh peneliti. Nilai e1 dicari dengan menggunakan rumus  $e_1 = \sqrt{(1-0,783)} = 0,465$ . Maka diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:

Persamaan I :  $Z = \rho_{ZX1}X_1 + \rho_{ZX2} X_2 + \varepsilon_1$



**Gambar 2. Diagram Jalur Struktur 1**

Gambar 2 menunjukkan diagram jalur untuk model regresi struktur I dimana budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya persamaan model regresi struktur II.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Model II

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	59.728	6.265		9.534.000	
Budaya Organisasi	.410	.050	.369	6.158.000	
Komitmen organisasional	.271	.085	.221	3.193.002	
Kepuasan Kerja	.385	.041	.646	9.325.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X1= 0,000, X2= 0,002 dan Z = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel X1, X2, dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y

Tabel 4. Adjusted R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.639	2.23956

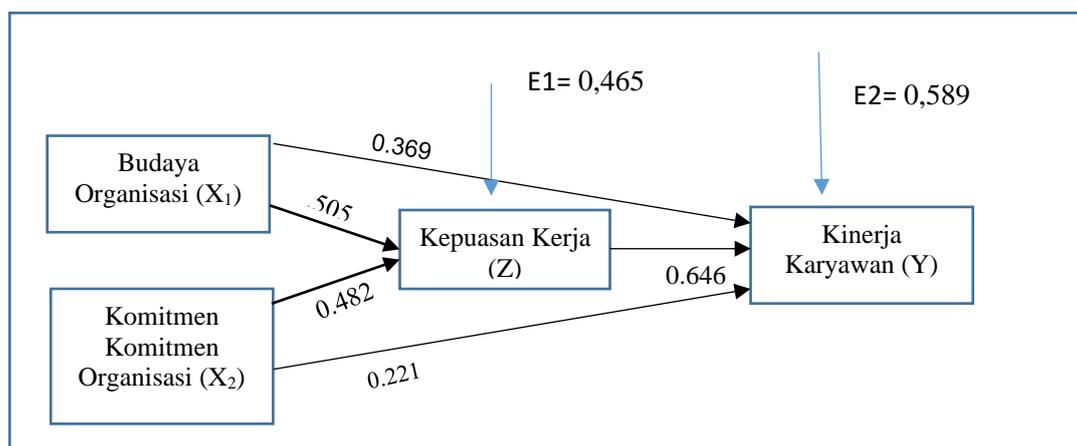
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa besaran nilai R Square yang terdapat dalam model summary adalah sebesar 0.653 yang artinya kontribusi X1,X2, dan Z terhadap Y adalah sebesar 65,3%, sisanya merupakan kontribusi yang tidak diteliti oleh peneliti. Nilai e1 dicari dengan menggunakan rumus  $e2 = \sqrt{(1-0,653)} = 0,589$ . Maka diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :

Persamaan II : 
$$Y = \rho_{YX1} X1 + \rho_{YX2} X2 + \rho_{YZ} Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,369X1 + 0,221X2 + 0,646Z + 0,589$$



Gambar 3. Diagram Jalur Struktur II

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari analisis di atas, diperoleh nilai signifikansi t (X1) sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 1 yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)  
Dari analisis di atas, diperoleh nilai signifikansi t Budaya Organisasi t (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Z). Hipotesis 2 yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Pengaruh Komitmen organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Dari analisis di atas, diperoleh nilai signifikansi t X2 sebesar  $0,002 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Komitmen organisasional (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hipotesis 3 yang mengatakan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
4. Komitmen organisasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Dari analisis di atas, diperoleh nilai signifikansi t Komitmen organisasional (X2) sebesar  $0,002 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Komitmen organisasional (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Z). Hipotesis 4 yang mengatakan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.
5. Pengaruh Kepuasan Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikansi t Kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kinerja karyawan (Y) terhadap Kepuasan Karyawan (Z). Hipotesis 5 yang mengatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
6. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Pengaruh langsung yang diberikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,369. Sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,505 \times 0,646 = 0,326$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.369 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,695 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Budaya Organisasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui dan menentukan apakah variabel mediasi tersebut mampu menjadi mediator antar variabel independen dengan dependen maka digunakan uji sobel. Dari perhitungan uji sobel tersebut diperoleh nilai Sobel test statistic sebesar  $1,99160551 > 1,96$  dan nilai signifikansi Two-tailed probability sebesar  $0,0464143 < 0,05$ . Artinya, Variabel Kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dan uji sobel maka, Hipotesis 6 yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui kepuasan kerja karyawan pada PKS ABC diterima.
7. Komitmen organisasional (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).  
Pengaruh langsung yang diberikan Komitmen organisasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,221. Sedangkan pengaruh tidak langsung Komitmen organisasional (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,482 \times 0,646 = 0,311$ . Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,221 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,532 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung. Hasil perhitungan uji sobel adalah statistic sebesar  $4,11727826 > 1,96$  dan nilai signifikansi Two-tailed probability adalah  $0,00003834 < 0,05$  Artinya, Variabel Kepuasan kerja mampu memediasi Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 7 yang mengatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi melalui kepuasan kerja karyawan pada PKS ABC diterima.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh secara

langsung terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerjanya, komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan mampu menjadi mediator dari budaya organisasi dan kinerja karyawan, dan yang terakhir kepuasan kerja juga mampu menjadi mediator untuk variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anitha J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Bin, A. S., & Shmailan, A. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1–8.
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29–43.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64–81.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 159–170.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. CENGAGE learning.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646–666.
- Kurniasih, D., Fidowaty, T., & Sukaesih, P. (2013). Pengaruh implementasi kebijakan e-government terhadap kinerja aparatur kota cimahi. *Sosiohumaniora*, 15(1), 6–14.
- Luahambowo, S., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pemerintah Kelurahan Dalam Program Pemberdayaan Kebersihan Lingkungan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 9–19. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i1.1179>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Robbins, S. P. (2002). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. *Jakarta: Erlangga*, 71.
- Suharyanto, A., Sihombing, M., Ridho, H., & Kusmanto, H. (2022). Public Service Management for Art Activists at the North Sumatra Cultural Park. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial*.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849–857.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 278–288.
- Windy, D., Manik, A., Suharyanto, A., & Lubis, Y. A. (2023). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Performance Analysis of State Civil Servants in the General Section of the Regional Secretariat o. 5(1), 46–53.