



## Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta

Fabiani Rengganesti Suropto<sup>1</sup>, Riska Fii Ahsani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Slamet Riyadi

<sup>1</sup>[fabiani.rengganesti@unisri.ac.id](mailto:fabiani.rengganesti@unisri.ac.id), <sup>2</sup>[riskafii@unisri.ac.id](mailto:riskafii@unisri.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 29 September 2022

Disetujui 11 November 2022

Diterbitkan 25 November 2022

#### Kata kunci:

Budaya organisasi; Komitmen organisasi; Kinerja; Perusahaan; Karyawan

#### Keywords :

Organizational culture;  
organizational commitment;  
Performance; Company;  
Employee

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Sampel penelitian ini sejumlah 50 karyawan Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.001; terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005; terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on the performance of Universitas 'Aisyiyah employees with motivation as an intervening variable. This research is quantitative research using a questionnaire as a data collection tool. The sample of this study was 50 employees of the Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta using a saturated sampling technique and data analysis using multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a positive influence from organizational culture on employee performance with a significance value of 0.001; there is a positive effect of organizational commitment on employee performance with a significance value of 0.005; there is a positive influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance with a significance value of 0.000.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Perubahan pada era globalisasi sangat cepat. Organisasi dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman dengan melakukan perubahan. Organisasi harus memiliki MSDM yang sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Dessler (2004) dalam Arrizal (2014) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta asalah keadilan. Karyawan sebagai motor penggerak dalam organisasi. Salah satu cara mengukur tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Bernadin dan Russel kinerja adalah catatan mengenai hasil kerja yang didapatkan dari fungsi spesifikasi suatu pekerjaan dan kegiatan kerja dalam waktu tertentu. Budaya organisasi menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja (Jannah, 2016). Menurut Robbins budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (A. Hakim, 2015).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nazarian et al. (2017) "Influence of National Culture and Balanced Organizational Culture on The Hotel Industry's Performance" menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil positif tersebut sejalan dengan penelitian dari Nikpour (2017), Bernanthos (2018), sedangkan hasil negatif ditunjukkan oleh penelitian dari Harwiki (2016).

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Meyer & Allen (1991) dalam Ingarianti (2017) mendefinisikan mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Li (2014) “*Impact of Leisure Farm Resource Base on Organizational Commitment and Performance*” alat analisis regresi, Alfa Cronbach’s, Pearson Correlation Analysis, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh M. A. Hakim (2015) “*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil positif tersebut sejalan dengan penelitian dari Nikpour (2017), sedangkan hasil negatif ditunjukkan oleh penelitian dari Harwiki (2016).

Faktor – faktor yang telah diuraikan diatas harus menjadi perhatian khusus untuk organisasi dalam menghadapi persaingan yang kompetitif dengan organisasi lain pada zaman globalisasi saat ini. Organisasi pendidikan yang berlandaskan dengan nilai – nilai perjuangan seorang pahlawan saat ini menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat untuk mengambil pendidikan formal di perguruan tinggi. Dengan meningkatnya organisasi pendidikan yang berlandaskan nilai – nilai perjuangan seorang pahlawan, maka dapat menimbulkan persaingan dalam pelayanan organisasi pendidikan. Salah satu perguruan tinggi di kota Surakarta yang berlandaskan nilai – nilai perjuangan pahlawan adalah Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih oleh peneliti adalah Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah metode kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan, dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling. Dalam penelitian ini populasinya seluruh karyawan UNISRI sejumlah 50 orang.

### **Hipotesis**

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **Metode Pengujian Hipotesis**

**Teknik Analisis Data** dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan *software* SPSS versi 22. **Uji Validitas** dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Pengujian validitas dilakukan dengan taraf nyata sebesar 0,05 atau 5%. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $sig \leq 0,05$ . **Uji Reliabilitas** dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan adalah Budaya Organisasi mempunyai nilai sig 0,000 dan nilai *Cronbach’s Alpha* 0.847; Komitmen Organisasi mempunyai nilai sig 0,000 dan nilai *Cronbach’s Alpha* 0.669; Kinerja mempunyai nilai sig 0,000 dan nilai *Cronbach’s Alpha* 0.809. Nilai yang dihitung dari semua item kuesioner termasuk variable penelitian yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ . **Analisis Deskriptif** menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai mean 33.50 dengan kategori baik; komitmen organisasi memiliki nilai mean 13.02 dengan kategori baik; dan kinerja karyawan memiliki nilai 25.34 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan sudah baik tingkat budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan yang dialami oleh responden penelitian yaitu karyawan UNISRI.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 1 Uji Normalitas**

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar Residual	0.625	>0,05	Normal

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar  $0,625 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	sig	batas	Keterangan
Budaya Organisasi	0.628	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Komitmen Organisasi	0.260	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

### Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 3 Uji Multikolineartias**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0.529	1.889	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.529	1.889	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Auto Korelasi

Uji ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi yang tinggi. Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan *Runs Test*.

**Tabel 4 Uji Autokorelasi**

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Unstandar Residual	0.775	>0,05	Normal

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar  $0,775 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi autokorelasi.

## Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang efek budaya organisasi, komitmen organisasi pada kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi linear pada tabel – tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	4.640			
Budaya Organisasi	0.332	3.520	0.001	Signifikan
Komitmen Organisasi	0.735	2.934	0.005	Signifikan
F hitung	33.217			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.568			

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 didapat hasil sebagai berikut:  $Y = 4.640 + 0.332X_1 + 0.735X_2 + e$ . Konstanta = 4.640 yang artinya jika tidak ada variabel Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi yang mempengaruhi Kinerja, maka Kinerja sebesar 4.640 satuan.  $b_1 = 0.332$  yang artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.332 dengan anggapan variable bebas lain tetap.  $B_2 = 0.735$  artinya jika variabel Komitmen Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0.735 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

### Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0.001 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh **positif** terhadap Kinerja”. Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,005 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa “Komitmen Organisasi diduga berpengaruh **positif** terhadap Kinerja”

### Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 5 diatas diperoleh F hitung sebesar 33.217 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

### Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) = 0.568, artinya variabel Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 56.8% sisanya sebesar 43.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0.001 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $h_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa “budaya organisasi berpengaruh **positif** terhadap kinerja”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nazarian et al. (2017) “*Influence of National Culture and Balanced Organizational Culture on The Hotel Industry’s Performance*” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini telah menguji teori Budaya Organisasi dari Robbins (2003) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain, budaya organisasi dapat dinilai dalam beberapa hal yaitu: inovasi dan keberanian untuk mengambil resiko (*Inovation and Risk Taking*), perhatian terhadap detail (*Attention to Detail*), berorientasi pada detail (*Outcome Orientation*),

berorientasi pada individu (*People Orientation*), berorientasi pada tim (*Team Orientation*), agresivitas (*Aggressiveness*), dan stabilitas (*Stability*). Penelitian ini juga telah menguji teori dari Bernardin dan Russel (1993) kinerja merupakan catatan mengenai hasil kerja yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, kinerja dapat dinilai dalam beberapa hal: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Efektifitas Biaya, Kebutuhan Pengawasan, Pengaruh Interpersonal. Maka, dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang digunakan oleh perusahaan dalam membuat ciri khas tersendiri yang berbeda dari perusahaan lain, tetapi tidak dapat mempengaruhi kinerja anggotanya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar  $0,005 < 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa “komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja”. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Li (2014) “*Impact of Leisure Farm Resource Base on Organizational Commitment and Performance*” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Penelitian ini telah menguji teori Komitmen Organisasi dari Allen & Meyer komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, komitmen organisasi dapat dinilai dalam beberapa hal: Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*), Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) (Kurniawan, 2015). Penelitian ini juga telah menguji teori dari Bernardin dan Russel kinerja merupakan catatan mengenai hasil kerja yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, kinerja dapat dinilai dalam beberapa hal: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Efektifitas Biaya, Kebutuhan Pengawasan, Pengaruh Interpersonal (Setiawan, 2015). Maka, dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang digunakan oleh perusahaan dalam membuat ciri khas tersendiri yang berbeda dari perusahaan lain, tetapi tidak dapat mempengaruhi kinerja anggotanya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil uji diperoleh F hitung sebesar 33.217 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian M. A. Hakim (2015) “*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini telah menguji teori Budaya Organisasi dari Robbins budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Fauzi et al., 2016), budaya organisasi dapat dinilai dalam beberapa hal yaitu: inovasi dan keberanian untuk mengambil resiko (*Innovation and Risk Taking*), perhatian terhadap detail (*Attention to Detail*), berorientasi pada detail (*Outcome Orientation*), berorientasi pada individu (*People Orientation*), berorientasi pada tim (*Team Orientation*), agresivitas (*Aggressiveness*), dan stabilitas (*Stability*) (Oktaviani & Kadiyono, 2019). Penelitian ini telah menguji teori Komitmen Organisasi dari Allen & Meyer komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, komitmen organisasi dapat dinilai dalam beberapa hal: Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Kelanjutan (*Continuance Commitment*), Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) (Han et al., 2012). Penelitian ini juga telah menguji teori dari Bernardin dan Russel kinerja merupakan catatan mengenai hasil kerja yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, kinerja dapat dinilai dalam beberapa hal: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Efektifitas Biaya, Kebutuhan Pengawasan, Pengaruh Interpersonal. Maka, dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang digunakan oleh perusahaan dalam membuat ciri khas tersendiri yang berbeda dari perusahaan lain, tetapi tidak dapat mempengaruhi kinerja anggotanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.001; terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.005; terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan simulasi yang didapatkan adapun saran yaitu UNISRI harus menerapkan budaya organisasi yang kuat agar mampu mempengaruhi perilaku dan efektifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Selain itu karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga akan menumbuhkan perasaan terikat dan memiliki terhadap UNISRI tempatnya bekerja yang pada gilirannya akan membuat karyawan bersedia meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arrizal, A. (2014). Konsep modul dan metode pembelajaran Gary Dessler, riset eksperimen mata kuliah manajemen sumber daya manusia. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 21–42.
- Bernanthos, B. (2018). Employees' performance in Islamic banking. *European Research Studies Journal*, 21(1), 31–42.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT. toys games Indonesia semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hakim, A. (2015). Peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di wawotobi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1–11.
- Hakim, M. A. (2015). Organizational culture and job satisfaction in bank: Perceptions and reactions of employees. *Global Disclosure of Economics and Business*, 4(2), 167–180.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen afektif dalam organisasi, perceived organizational support, dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 14(2), 109–117.
- Harwiki, W. (2016). The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour (OCB) and employee performance in women cooperatives. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290.
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 80–91.
- Jannah, M. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 4(1), 495–504.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Li, Y.-C. (2014). Impact of leisure farm resource base on organizational commitment and performance. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 6(4), 122–134.
- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22–32.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65–72.

- Oktaviani, L., & Kadiyono, A. L. (2019). Budaya organisasi pada perusahaan distribusi dengan model bisnis konvensional. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(1), 46–61.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.