



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITJEN PERHUBUNGAN LAUT, KEMENTERIAN PERHUBUNGAN RI

The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment Towards Employee Performance Of The Directorate General Of Marine Transportation, Ministry Of Transportation Of The Republic Of Indonesia

Cynthia Putri Pasaribu
cynthiaputri053@gmail.com

Nenny Anggraini
nennysus@yahoo.com

Wilson Rajaguguk
wrajaguguk@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

ABSTRACT

Employee performance is an assessment of an employee's ability to carry out tasks in accordance with organizational goals. Several factors influence employee performance, but this research is limited to organizational culture and organizational commitment. The aim of the research is to find out how organizational culture and organizational commitment relate to employee performance. The research was carried out at the Directorate General of Sea Transportation, Ministry of Transportation of the Republic of Indonesia by taking a sample of 30 employees. Testing was carried out using Pearson Product Moment analysis and data processing was carried out using the SPSS program. The research results found that there is a strong relationship between organizational culture, organizational commitment and employee performance within the Directorate General of Sea Transportation, Ministry of Transportation of the Republic of Indonesia.
Keywords: organization, performance, culture, commitment, employees

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah penilaian terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi pada penelitian ini dibatasi pada faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Ditjen Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan RI dengan mengambil sampel sebanyak 30 pegawai. Pengujian dilakukan dengan analisis Pearson Product Moment dan pengolahan data dilakukan dengan program SPSS. Hasil penelitian menemukan adanya

hubungan yang kuat antara budaya organisasi, komitmen organisasi dengan kinerja pegawai di lingkungan Ditjen Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan RI.

Kata Kunci : organisasi, kinerja, budaya, komitmen, karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dan mencerminkan tindakan serta pencapaian dalam melaksanakan pekerjaan yang diperlukan. Menurut (Jeanette N. Cleveland, Kevin R. Murphy, 1989) menyatakan bahwa pendefinisian kinerja lebih berfokus pada perilaku dibandingkan hasil karena karyawan dapat mencapai hasil dengan cara yang mengabaikan perilaku penting lainnya. Budaya organisasi adalah perpaduan gaya sosial dan perilaku individu ke dalam norma dan metode penalaran baru, serta akumulasi kebanggaan untuk menghadapi kesulitan dan mencapai tujuan tertentu (Muis et al., 2018). Budaya organisasi yang positif akan membantu pegawai menghasilkan kinerjanya, sedangkan budaya organisasi yang negatif dapat memperlambat pencapaian rencana perusahaan. Budaya organisasi dapat menentukan keberhasilan kinerja suatu organisasi. Kemampuan suatu organisasi dalam mengadopsi dan menerapkan nilai-nilai dan aspek budayanya dapat mendorong pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan.

Budaya organisasi dan kinerja pegawai juga dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi. Menurut (Kharis, 2015) komitmen organisasi merupakan kondisi pegawai yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Putra, 2015), komitmen suatu perilaku yang menunjukkan seorang individu merasa terhubung dengan organisasinya. Budaya pegawai dalam bekerja berhubungan dengan sifat dan kelakuan seseorang dalam kehidupan sehari-hari sedangkan komitmen menyangkut kesadaran untuk bekerja bersungguh-sungguh dan semangat sesuai keinginan dan cita-cita seorang pekerja.

Kementerian Perhubungan merupakan organisasi yang bergerak di bidang transportasi dengan struktur organisasi yang komprehensif dan terkoordinasi. Prinsip budaya organisasi yang dilaksanakan di Kementerian Perhubungan merupakan hal diperhatikan dalam penelitian ini. Dari observasi awal permasalahan yang terkait dengan budaya yang terjadi di Kementerian Perhubungan adalah adanya budaya organisasi yang

kurang efektif terlaksana di lingkungan Kementerian Perhubungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai (Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, 2013)

Dengan permasalahan tersebut peneliti ingin melihat apakah ada hubungan budaya dan komitmen dengan kinerja para pegawai terjadi di lingkungan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan berjudul “Hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Ditjen Perhubungan Laut, yang merupakan bagian dari Kementerian Perhubungan RI”

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI ?

Dengan mengetahui hubungan budaya atau kondisi pegawai dengan kinerja atau cara berkerja pegawai di Ditjen Perhubungan Laut dapat dicari permasalahan jika terdapat program atau rencana kerja yang tidak tercapai sesuai rencana.

- b. Bagaimana hubungan komitmen terhadap kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI ?

Komitmen merupakan keseriusan pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga dengan melihat hubungan komitmen dengan kinerja maka dapat diantisipasi agar pegawai dapat bekerja dengan baik

- c. Sejauh mana relasi budaya dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI?

Dengan mengetahui 3 variabel yaitu budaya, komitmen dan kinerja dalam suatu organisasi maka dapat dilakukan rencana atau program suatu perusahaan agar kinerja para pegawai dapat tercapai dan optimal.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cara yang diterapkan dalam aktivitas kerja dalam jangka waktu yang lama (Edison et al., 2016), sedangkan (Antou, 2013) mengatakan budaya organisasi adalah pemahaman bersama para anggota dan menciptakan sistem makna bersama dalam suatu organisasi. (Cahyana & Jati, 2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki empat aspek antara lain: (a) Aspek tujuan, seberapa baik anggota organisasi memahami tujuan perusahaan. (b). Aspek kesepakatan adalah sejauh mana perusahaan menyadari bahwa ia menawarkan peluang bagi para anggotanya dalam proses pengambilan keputusan. (c). Aspek keunggulan, seberapa baik organisasi memahami kemampuannya untuk memotivasi anggotanya agar berhasil atau melakukan yang terbaik. (d). Aspek yang konsisten, sejauh mana manajemen perusahaan memahami bias dan keadilan perlakuan terhadap karyawan

Budaya ada 2 jenis, yaitu budaya kuat dan budaya lemah. Budaya yang kuat dapat pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan dan berhubungan dengan pengurangan pergantian (Bangun, 2008). Dalam budaya yang kuat, seluruh anggota organisasi mengikuti dan menerima nilai-nilai inti organisasi. Budaya yang kuat sangat mempengaruhi perilaku anggotanya, karena kesatuan pendapat menciptakan suasana internal yang memandu perilaku secara tepat. Dalam budaya yang kuat, seluruh anggota organisasi mengikuti dan menerima nilai inti organisasi. Budaya kuat sangat mempengaruhi perilaku anggotanya akibat tingginya tingkat dan intensitas pengungkapan pendapat, sehingga menghasilkan suasana yang sangat memandu perilaku.

Indikator budaya organisasi dapat diukur dari beberapa hal (Zahriyah et al., 2015) yaitu : (1). Standar berisi pedoman yang dibagikan di antara anggota. Norma-norma ini menentukan tindakan apa yang diharapkan atau tidak diharapkan dalam situasi tertentu. (2). Nilai dominan yang merupakan nilai-nilai panduan berkaitan dengan keunggulan organisasi dan dianut oleh organisasi. Organisasi ingin anggotanya mengikuti dan mewakili nilai-nilai yang mencerminkan kepribadian organisasi. (3). Aturan yang merupakan instruksi tertulis berupa peraturan yang disepakati dan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan organisasi. (4). Iklim organisasi yang mengacu pada suasana

lingkungan kerja, termasuk tingkat keterbukaan dan emosionalitas karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk menilai permasalahan yang timbul di lingkungan kerja

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dikaitkan dengan kondisi pegawai yang mendukung organisasi (Kharis, 2015). Menurut (Zuraida et al., 2013) komitmen organisasional adalah kondisi dimana para karyawan mendukung kegiatan dan program organisasi dan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi agar dapat bekerja terus dalam perusahaan.

Dalam (Allen & Meyer, 1990) menyatakan ada 3 jenis komitmen organisasi, yaitu: (a). Komitmen afektif yaitu keterlibatan sifat karyawan dengan suatu organisasi. Suatu organisasi mempunyai aspek tertentu, salah satu diantaranya kepribadian, setiap karyawan seharusnya di data serta dipelajari untuk menunjang ke lancaran suatu organisasi. (b) Komitmen Kontinuan adalah komitmen individu terhadap suatu pertimbangan yang dapat diakhiri jika ia memutuskan untuk keluar dari organisasi. Terbentuknya suatu organisasi tentunya melibatkan banyak orang didalamnya. (c) Komitmen Normatif merupakan keyakinan individu karyawan terhadap organisasi. Budaya perusahaan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi karena organisasi itu harus mempunyai karyawan yang berdedikasi tinggi. Suatu organisasi tidak dapat berkembang sesuai kemajuan jaman apabila tidak mempunyai struktur organisasi yang tertata dengan baik.

Komitmen organisasi dipengaruhi beberapa faktor, (Kurniawan, 2013) yaitu: (a). Budaya keterbukaan, keterbukaan suatu organisasi mempunyai korelasi yang kuat dengan sejauh mana organisasi mendorong karyawannya untuk bertindak dan berbicara. (b).Kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja organisasi ketika karyawan merasa puas dengan keterampilan dan minatnya.(c). Peluang bagi karyawan untuk berkembang, diman setiap karyawan mempunyai keinginan untuk berkembang dan belajar. Peluang pertumbuhan ini tidak terbatas pada program pelatihan formal, namun

juga dapat ditemukan dalam berbagai penugasan, proyek khusus, partisipasi konferensi, dan tanggung jawab yang diperluas.

Dalam Mowday dalam (Widodo, 2017) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi terbagi atas 3 bentuk, yaitu (a). Komitmen Terhadap Keanggotaan, dimana kemauan yang kuat dan semangat menunjukkan dedikasi bekerja yang bersemangat dalam suatu organisasi atau bisnis. Setiap pegawai akan berkerja dengan baik dan bersemangat agar tetap mempertahankan diri dalam perusahaan. (b). Komitmen Terhadap Kesuksesan, pegawai yang berdedikasi ditandai dengan keinginan untuk selalu bekerja keras demi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Setiap pegawai akan bersungguh-sungguh bekerja untuk menghasilkan output yang diharapkan persusahaan agar dapat menunjukkan kesuksesan dalam pekerjaan.(c). Kesamaan Nilai, kesamaan nilai antara pegawai dan organisasi terlihat dari diterimanya nilai-nilai yang diusung oleh organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi mempertimbangkan nilai-nilai organisasi dan menerapkannya dalam perilaku dan keputusan mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut (Murphy et al., 2023) menyatakan bahwa pendefinisian kinerja lebih berfokus pada perilaku dibandingkan hasil karena karyawan dapat mencapai hasil dengan cara yang mengabaikan perilaku penting lainnya. (Husnawati, 2006) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai penilaian umum terhadap kemampuan pegawai dalam memenuhi standar mutu yang diharapkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan dan program organisasi. Kinerja merupakan faktor yang dinilai atasan untuk menunjukkan hasil (output) yang diberikan karyawan dalam suatu perusahaan. Seorang pegawai yang bekerja dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target yang diberikan atasan dikatakan bahwa pegawai tersebut kinerjanya baik.

Dalam Hasibuan dalam (Syahputra & Jufrizen, 2019) menyatakan kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai hal, yaitu :

- a. Kesetiaan

Kesetiaan mengacu pada tekad seseorang untuk mewujudkan obyek yang diikutinya secara sadar dan penuh tanggung jawab. Kesetiaan menunjukkan pengabdian dan kesukarelaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Prestasi Kerja

Suatu prestasi dapat dicapai dengan memahami hal-hal yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja menunjukkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Prestasi kerja merupakan hal yang dinilai atasan untuk meningkatkan dan menaikkan level atau karir dari seorang karyawan.

c. Integritas

Integritas mengacu pada keikhlasan seorang untuk menunjukkan kemampuannya dan tidak menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Dengan integritas yang tinggi akan memacu pegawai untuk bekerja lebih baik

Menurut Robbins dalam (Lie & Hotlan, 2018) menyebutkan beberapa indikator untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan :

1. Kualitas

Kualitas diukur dari seberapa baik suatu hal diselesaikan menurut pengetahuan karyawan. Kualitas menunjukkan bagus tidak nya produksi yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada besar kecilnya hasil, biasanya dinyatakan dalam satuan atau jumlah siklus pekerjaan yang diselesaikan.

3. Akurasi

Akurasi pengukuran waktu sejauh mana kegiatan diselesaikan sesuai dengan jadwal yang diberikan. Akurasi juga menunjukkan ketepatan baik dalam waktu maupun ukuran

4. Efisiensi

Efisiensi mencerminkan maksimalisasi kemampuan organisasi tersebut, misalnya tenaga kerja, keuangan dan sumber pendukung lainnya untuk meningkatkan hasil sumber daya tersebut.

METODA PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan metoda survei kuantitatif untuk memperjelas hubungan antar variabel yang diteliti melalui studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan survei langsung ke lokasi penelitian dan memperoleh data dari kuesioner yang diberikan kepada beberapa pegawai.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, yang merupakan bagian dari Kementerian Perhubungan RI dan berada di Jalan Merdeka Barat, Jakarta Pusat. Kementerian Perhubungan merupakan salah satu struktur organisasi yang ada pada pemerintahan Republik Indonesia yang disusun oleh Presiden. Organisasi Kementerian berpedoman kepada asas birokrasi yang sederhana, tetapi mempunyai kinerja yang efektif, efisien dan optimal dalam melaksanakan tugasnya. Pada saat ini bentuk satuan organisasi Kementerian Perhubungan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu Sekretariat Jenderal, Departemen Umum, Badan, Departemen Audit Umum, Staf Spesialis dan Pusat. Setiap satuan kerja mempunyai kedudukan, tugas dan tanggung jawab kepada Menteri Perhubungan yang membentuk, menetapkan dan melaksanakan kebijakan di bidang transportasi (Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, 2013)

Kementerian Perhubungan merupakan kementerian yang mengurus bidang transportasi, baik pembangunan sarana prasarana, program, sistem maupun sumberdaya manusia. Kementerian Perhubungan memiliki empat Direktorat Jenderal (Ditjen) teknis, masing-masing membawahi bidang transportasi darat, laut, udara, dan perkeretaapian. Setiap ditjen mempunyai hak membuat dan menentukan tatacara pelaksanaan dan penyelenggaraan perhubungan di bidang masing-masing, termasuk memberikan pelatihan dan evaluasi terhadap pelayanan perhubungan kepada masyarakat. Selain

keempat dimensi tersebut, ada lembaga yang mendukung kegiatan empat dewan teknis. seperti pengembangan transportasi, kebijakan dan implementasi di Indonesia.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan RI. Ditjen Perhubungan Laut juga mengelola, berwenang dan bertanggung jawab terhadap kegiatan perhubungan laut sesuai dengan peran dan struktur organisasinya. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut menerapkan struktur organisasi berupa fungsional dimana bagian dibawah direktorat ikut terlibat dalam kegiatan fungsional tersebut. Tugas dan wewenang pimpinan akan dilimpahkan kepada setiap kepala subdirektorat untuk dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku.

Populasi

Populasi adalah sekelompok objek atau peristiwa tertentu yang menjadi objek penelitian, setelah itu dilakukan pengolahan dan analisa untuk menarik kesimpulan atau generalisasi tentang fenomena atau topik penelitian.

Menurut (Lie & Hotlan, 2018) terdapat dua jenis penduduk, yaitu penduduk terbatas dan penduduk tidak terbatas.

- (a) Populasi terbatas adalah sekumpulan objek atau subjek yang jumlahnya dapat dihitung. Namun, dalam beberapa kasus, meskipun jumlahnya besar, populasi terbatas dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas dalam konteks statistik untuk tujuan generalisasi.
- b) Populasi tidak terbatas adalah kumpulan objek atau kesatuan yang jumlah seluruhnya tidak dapat dihitung oleh peneliti. Populasi ini disebut tak terhingga atau tak terhingga.

Karena alasan efektivitas biaya, seringkali peneliti menggunakan sampel dalam penelitian, yaitu sebagian kecil dari populasi, untuk menarik kesimpulan yang kemudian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi (Pakpahan et al., 2021). Proses pengambilan data pada dilakukan dengan metode simple random sampling untuk menentukan pegawai

yang menjadi sampel. Kuesioner diberikan kepada 30 pegawai di bagian kepegawaian, Ditjen Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan dengan rincian 2 Kepala Sub Divisi Organisasi dan Humas dan 28 pegawai biasa.

Sampel

Sampel adalah data yang mempunyai sifat atau kondisi yang sama dengan sekumpulan data pada umumnya. Sampel ini sering disebut sebagai contoh data pada sekumpulan data. Nilai yang dihitung dari sampel ini, seperti rata-rata atau proporsi, disebut data statistik. Menurut (Sugiyono, 2021) jumlah sampel yang dapat diterima untuk penelitian adalah 30-500. Dalam statistik, penting untuk memilih ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian guna memastikan keandalan hasil analisis statistik.

Jenis dan sumber data

Data yang dipakai untuk melakukan penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengamatan dan pengukuran yang dikumpulkan langsung di tempat pengamatan. Data primer dilakukan dengan melakukan tanya-jawab dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Direktorat Jenderal (Ditjen) Perhubungan Laut untuk mendapatkan jawaban langsung dari mereka. Data sekunder didapatkan secara tidak langsung dari sumbernya, tetapi diambil dari berbagai laporan kegiatan yang sudah dilaksanakan, seperti undang-undang ketenagakerjaan, buku, surat kabar atau artikel. Data sekunder dipakai untuk mendukung, mengkonfirmasi atau melengkapi data primer.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dilakukan dengan cara:

- a) Wawancara: dilakukan kepada pimpinan bagian kepegawaian dan sebagian staf di lingkungan Ditjen Perhubungan Laut. Kegiatan wawancara sangat penting karena kita dapat langsung bertanya kepada responden kegiatan yang dilakukan sehari-hari dan permasalahan yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan.
- b) Kuesioner: diberikan kepada pegawai di bagian kepegawaian Ditjen Perhubungan Laut. Pembagian kuesioner dan pengumpulan jawaban dilakukan langsung

dengan cara melakukan pertemuan dengan responden sedangkan tidak langsung dilakukan dengan menggunakan media internet atau media sosial.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan merujuk pada semua data dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan dan kemudian menarik kesimpulan berdasarkan hasil tersebut (Sugiyono, 2021). Variabel dibagi menjadi dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempunyai kemampuan menjelaskan variabel terikat dan biasanya dilambangkan dengan (X). Sedangkan variabel terikat adalah jenis variabel yang terpengaruh oleh variabel independent dan biasanya dilambangkan dengan (Y).

Secara rinci variabel di uraikan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1): variabel yang menjelaskan nilai perilaku dari pekerja yang diambil dari model tradisional serta filosofi inti pendirinya.
2. Komitmen Organisasi (X2): merupakan variabel yang menggambarkan dukungan dan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya.
3. Kinerja karyawan (Y): Variabel ini didasarkan pada kualitas dan kuantitas yang diterima pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pengujian Instrument

Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau instrumen penelitian mampu mengukur fungsi atau konstruk yang dimaksud secara akurat dan tepat. Validitas menunjukkan seberapa akurat suatu alat ukur dapat mengukur fenomena yang diamati dan seberapa relevannya dengan objek penelitian yang sebenarnya. Akurasi merupakan aspek penting karena hasil penelitian yang valid memberikan kesimpulan yang dipercaya dan diterapkan secara luas. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk memastikan instrumen yang digunakan cukup valid agar hasil penelitian dapat diandalkan dan valid.

Uji validitas hasil jawaban responden dibuat dengan korelasi Peaeson's moment adalah:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}} \dots\dots\dots 1$$

dimana :

- rx_y : Koefien korelasi (r hitung)
- X : skor butir
- Y : skor total
- ∑XY : perkalian butir total
- ∑X² : kuadrat skor butir
- ∑Y² : kuadrat skor total
- N : total data

Penentuan r table dilakukan dengan memakai nilai Pearson Product Moment dimana jumlah data (N) 30 responden serta tingkatan signifikansi 0,05. Apabila nilai r_{hitung} ≥ r_{tabel} maka butir instrument valid, sementara jika r_{hitung} ≤ r_{tabel} maka dapat dikatakan instrument tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada keyakinan alat pengumpulan data yang dapat dipercaya, Sugiharto dan Sitinjak dalam (Gunawan & Winarti, 2022) Perangkat ini mampu memperoleh data akurat serta mengungkap informasi nyata dari lapangan. Perhitungan relibilitas instrument dibuat dengan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2021) adalah :

$$r_{it} = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right) \dots\dots\dots 2$$

dimana:

- rit : Koef reliabilitas
- K : Jumlah butir yang valid
- ∑Si² : Total butir
- ∑St² : Varians total

Uji reliabilitas dibuat menggunakan defenisi Cronbach's Alpha, dan koefisien nya yang merupakan nilai positif antara pertanyaan satu dengan yang lainnya. Pengaturan penentuan uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. Apabila α positif dan α lebih besar dari rtabel maka instrument reliabel.
- b. Apabila α negatif dan α lebih besar dari rtabel maka instrument tidak reliabel.

Pengujian Hipotesis

Teknik statistik korelasi klasifikasi spearma digunakan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2021) Korelasi peringkat Sperma dipakai untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Korelasi ini digunakan mengukur hubungan antar variabel dengan menggunakan persamaan: (Juati & Husna, 2017):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)} \dots\dots\dots 3$$

dimana:

rs : Koefisien korelasi Rank Spearman

bi : Selisih Rank

n : Total data

keputusan:

- a. Jika thitung \leq ttabel, maka Ho diterima, degan demikian tidak ada hubungan signifikan.
- b. Apabila thitung \geq ttabel, maka Ho ditolak, dengan demikan ada hubungan signifikan.

Tabel III-1

INTERPRESTASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Paling Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,59	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Analisis korelasi berganda digunakan dalam menguji adanya hubungan simultan antara budaya dan komitmen dengan kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan. Korelasi berganda dilakukan untuk mencari koefisien korelasi Pearson Product Moment, yang ditunjukkan rumus (Yana, 2019):

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

..... 4

Analisa korelasi dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Hipotesis yang akan di ujikan adalah:

Hipotesi. 1:

Ho : Tidak ada hubungan budaya dengan kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut.
Berarti budaya organisasi tidak berpengaruh kepada hasil kerja pegawai

Ha : Ada hubungan budaya dengan kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut.
Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis 2:

Ho : Tidak ada hubungan komitmen dengan kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut.
Ini berarti komitmen tidak berpengaruh dengan hasil kerja pegawai

Ha : Ada hubungan komitmen dengan kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut.
Dapat dikatakan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis 3:

Ho : Tidak ada hubungan budaya dan komitmen dengan kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut. Berarti budaya dan komitmen tidak berpengaruh dengan pekerjaan pegawai.

Ha : Terdapat keterkaitan budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Ditjen Perhubungan Laut. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen mempengaruhi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan RI. Ditjen Perhubungan Laut juga mengelola, berwenang dan bertanggung jawab terhadap kegiatan perhubungan laut sesuai dengan peran dan struktur organisasinya. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut menerapkan struktur organisasi berupa fungsional dimana bagian dibawah direktorat ikut terlibat dalam kegiatan fungsional tersebut. Tugas dan wewenang pimpinan akan dilimpahkan kepada setiap kepala subdirektorat untuk dilaksanakan sesuai peraturan yang berlaku.

Untuk mendukung penelitian ini dilakukan pengambilan data dari bidang kepegawaian di lingkup Ditjen Perhubungan laut dengan memberikan kuesioner kepada 30 orang pegawai. Pengambilan data dilakukan langsung maupun tidak langsung yaitu melalui jaringan internet dari semua responden. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari 30 responden tersebut dibedakan atas 2 bagian, yaitu jenis usia dan jenis kelamin. Berikut karakteristik data / sampel yang diperoleh dari pegawai dibagian kepegawaian, Ditjen Perhubungan Laut.

Jenis Usia

Hasil pendataan responden dari bagian kepegawaian Ditjen Perhubungan laut, berdasarkan usia terdapat pada tabel IV-1

TABEL IV-1
DISTRIBUSI SAMPEL USIA

Usia (Tahun)	Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
20 - 29	22	73.3
30 - 39	5	16.7
> 39	3	10.0
Jumlah	30	100

Tabel IV-1 menunjukkan dari 30 responden, pegawai yang bekerja dibagian kepegawaian paling banyak berusia 20-29 tahun, sebanyak 22 orang (73,33%), kemudian disusul pegawai yang umur 30-39 tahun sebanyak 5 orang (16,67%) sehingga rata-rata responden karyawan Ditjen Perhubungan Laut merupakan kaum muda (milenial), yang merupakan pegawai yang sebagian besar lulusan dari perguruan tinggi dan sebagian lulusan sekolah menengah

Jenis Kelamin

Hasil pendataan responden dari bagian kepegawaian Ditjen Perhubungan laut, berdasarkan jenis kelamin terdapat pada tabel IV-2

TABEL IV-2
DISTRIBUSI SAMPEL JENIS KELAMIN

Jenis kelamin	Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
Pria	7	23.3
Wanita	23	76.7
Jumlah	30	100.00

Tabel IV-2 memperlihatkan dari 30 responden karyawan Ditjen Perhubungan Laut, dimana yang paling banyak adalah pegawai dengan jenis kelamin wanita sebanyak (76,67%) sementara yang berjenis pria hanya 23,33%. Data ini menunjukkan bahwa dibagian kepegawaian kebanyakan pegawainya adalah wanita. Data ini menunjukkan

bahwa yang banyak melamar untuk bekerja dibagian kepegawai lebih banyak diminati yang kelamin wanita dibandingkan kaum pria.

Pengujian Instrument

Pengujian instrument merupakan cara untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner ada hubungan dengan apa yang dibahas dan diteliti. Sebuah kuesioner diharuskan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga sebaiknya diuji lebih dahulu, kemudian jawaban pertanyaan dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Validitas merujuk sampai dimana instrumen tersebut benar-benar mengukur suatu parameter. Dalam korelasi product moment Pearson, diukur antara skor total dari suatu butir pertanyaan dengan skor total dari instrumen secara keseluruhan dihitung. Penarikan keputusan uji validasi adalah :

- a. Apabila nilai (r) untuk setiap pertanyaan lebih besar daripada (r) tabel pada tingkat signifikansi 5%, dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, dapat dikatakan pertanyaan tersebut dianggap valid.
- b. Jika nilai (r) yang didapat lebih kecil daripada (r) tabel pada tingkat signifikansi 5%, atau bila signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

Pengujian validasi dilakukan dengan program SPSS 29. Hasil pengujian validitas untuk setiap pertanyaan pada setiap, terdapat pada tabel IV-3, tabel IV-4 dan tabel IV-5.

TABEL IV-3
UJI VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI (X1)

Item Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Kriteria	Keterangan
1	0,361	0,849	R hitung > R tabel	Valid
2	0,361	0,794	R hitung > R tabel	Valid
3	0,361	0,802	R hitung > R tabel	Valid
4	0,361	0,921	R hitung > R tabel	Valid
5	0,361	0,624	R hitung > R tabel	Valid

6	0,361	0,815	R hitung > R tabel	Valid
7	0,361	0,726	R hitung > R tabel	Valid
8	0,361	0,827	R hitung > R tabel	Valid
9	0,361	0,862	R hitung > R tabel	Valid
10	0,361	0,712	R hitung > R tabel	Valid

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 29

Tabel IV-3 menunjukkan dari 10 item pertanyaan tentang budaya organisasi didapat semua hasilnya hasil valid, sebab mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dengan demikian maka semua pertanyaan sudah valid dan dapat digunakan dalam kegiatan ini. Berdasarkan tabel diatas terlihat harga r-tabel semua mempunyai nilai 0,361 tetapi nilai r-hitung bervariasi, dimana pertanyaan nomor-4 mempunyai r-hitung paling besar sedangkan pertanyaan nomor-5 nilai r-hitung paling kecil.

TABEL IV-4
UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI (X2)

Item Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Kriteria	Keterangan
1	0,361	0,616	R hitung > R tabel	Valid
2	0,361	0,774	R hitung > R tabel	Valid
3	0,361	0,845	R hitung > R tabel	Valid
4	0,361	0,832	R hitung > R tabel	Valid
5	0,361	0,832	R hitung > R tabel	Valid
6	0,361	0,828	R hitung > R tabel	Valid
7	0,361	0,828	R hitung > R tabel	Valid
8	0,361	0,696	R hitung > R tabel	Valid

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 29

Tabel IV-4 menunjukkan bahwa dari 8 item kuesioner komitmen organisasi didapat hasil Valid pada semua pertanyaan, sebab memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dengan demikian seluruh pertanyaan sesuai syarat valid sehingga dapat dipakai dalam penelitian. Berdasarkan tabel diatas terlihat harga r-tabel semua mempunyai nilai 0,361 tetapi nilai r-hitung bervariasi, dimana pertanyaan nomor-3 mempunyai r-hitung paling besar sedangkan pertanyaan nomor-1 nilai r-hitung paling kecil.

TABEL IV-5
UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Item Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Kriteria	Keterangan
1	0,361	0,664	R hitung > R tabel	Valid
2	0,361	0,906	R hitung > R tabel	Valid
3	0,361	0,799	R hitung > R tabel	Valid
4	0,361	0,907	R hitung > R tabel	Valid
5	0,361	0,867	R hitung > R tabel	Valid
6	0,361	0,894	R hitung > R tabel	Valid
7	0,361	0,886	R hitung > R tabel	Valid
8	0,361	0,783	R hitung > R tabel	Valid
9	0,361	0,872	R hitung > R tabel	Valid
10	0,361	0,863	R hitung > R tabel	Valid

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 29

Tabel IV-5 menunjukkan dari 10 item kuesioner komitmen organisasi didapat hasil Valid untuk semua pertanyaan, karena mempunyai nilai Rhitung > Rtabel. Dengan demikian semua pertanyaan sesuai syarat valid dan dapat dimanfaatkan dalam penelitian. Berdasarkan tabel diatas terlihat harga r-tabel semua mempunyai nilai 0,361 tetapi nilai r-hitung bervariasi, dimana pertanyaan nomor-4 mempunyai r-hitung paling besar sedangkan pertanyaan nomor-1 nilai r-hitung paling kecil.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap perangkat, yaitu seberapa lama perangkat pengujian dapat dipercaya. Uji reliabilitas seluruh item kuesioner diperiksa dengan cara menggunakan rumus Cronbach's Alpha (CA). Perangkat pertanyaan yang reliabel jika mempunyai nilai CA > 0,60.

TABEL IV-6
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,935	0,6	Reliabel

Komitmen Organisasi	0,962	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerjan Karyawan	0,910	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 29

Tabel IV-6 menghasilkan nilai Cronbach Alpha terhadap variabel budaya, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dimana nilainya lebih besar dari 0,6 sehingga item pertanyaan pada tiga variabel di atas telah dinyatakan reliabel. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dikatakan saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Dari uraian tersebut terlihat harga kritis semua mempunyai nilai 0,6 tetapi nilai Cronbach Alpha bervariasi, dimana variabel komitmen organisasi paling besar, kemudian variabel komitmen dan terakhir kinerja.

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi Rank Spearman dan uji F agar memperoleh relasi antara variabel budaya organisasi (X1) dengan komitmen organisasi (X2) yang kemudian diuji dengan kinerja karyawan (Y). Setelah itu peneliti memakai analisis berganda Pearson Product Moment (PPM) dan uji F agar dapat diketahui keterkaitan antara variabel (X1) dan (X2) serta (Y).

Uji Korelasi

Hasil pengujian Korelasi Rank Spearman yang diperoleh ditunjukkan pada tabel IV-7.

TABEL IV-7
UJI KORELASI RANK SPERMAN

Correlations			X1	X2	Y
Spearman's rho	BUDAYA ORGANISASI	Cor. Coef	1.000	.808**	.917**
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.001
		N	30	30	30

KOMITMEN ORGANISASI	Cor. Coef	.808**	1.000	.803**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.001
	N	30	30	30
KINERJA KARYAWAN	Cor.Coef	.917**	.803**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 29

Penjelasan tabel IV-7 diatas adalah :

1. Koefisien korelasi budaya dengan kinerja karyawan sebesar 0,917 sehingga korelasi keduanya “SANGAT KUAT” dimana rentang korelasinya berada pada 0,80-1,000 dengan nilai positif. Koefisien determinasi memperlihatkan pengaruh budaya organisasi terhadap hasil pegawai adalah $r^2 \times 100\%$ yaitu $0,917^2 \times 100\% = 84,08\%$, yang menunjukkan hubungan budaya sangat besar terhadap kinerja. Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa dengan pengujian hipotesa Spearman dapat diketahui adanya korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja para pegawai di Ditjen Perhungan Laut.
2. Koefisien korelasi komitmen dengan kinerja adalah 0,803 sehingga hubungan keduanya “SANGAT KUAT”, dan bernilai positif pada rentang korelasi 0,80 - 1.000. Koefisien determinasi memperlihatkan besarnya kontribusi variabel komitmen terhadap hasil kerja pegawai $r^2 \times 100\%$ atau $0,803^2 \times 100\% = 64,48\%$ yang menunjukkan kontribusi komitmen organisasi sangat besar terhadap kinerja. Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa dengan pengujian hipotesa Spearman dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara komitmen dengan kinerja para pegawai di Ditjen Perhungan Laut.

Uji Korelasi Person Product Moment

Hasil pengujian Korelasi Person Product Moment (PPM) hasil pengolahan SPSS-29 ditunjukkan pada tabel IV-8.

TABEL IV-8
UJI KORELASI GANDA PERSON PRODUCT MOMENT

Correlations		X1	X2	Y
BUDAYA	Pearson Cor.	1	.810**	.892**
ORGANISASI	Sig. (2-tailed)		.001	.001
	N	30	30	30
KOMITMEN	Pear Cor.	.810**	1	.848**
ORGANISASI	Sig. (2-tailed)	.001		.001
	N	30	30	30
KINERJA	Pear Cor.	.892**	.848**	1
KARYAWAN	Sig. (2-tailed)	.001	.001	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah data menggunakann SPSS 29

Hasil olahan pada tabel IV-8 dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien korelasi Person Product Moment (PPM) dari budaya (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,892 sehingga hubungan kedua nya adalah “SANGAT KUAT” dan didukung dengan nilai interval korelasi 0,80-1,000 dengan nilai positif
- b. Koefisien korelasi PPM komitmen (X2) dan kinerja (Y) adalah 0,848 sehingga hubungan kedua variabel bersifat “SANGAT KUAT” yang didukung nilai korelasi 0,80-1,000 dengan nilai positif
- c. Koefisien korelasi PPM budaya serta komitmen sebesar 0,810 dengan demikian hubungan variabel bersifat “SANGAT KUAT” dengan interval korelasi 0,80-1,000 dengan nilai positif

Dari uraian diatas dapat diketahui ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, demikian juga terdapat korelasi komitmen organisasi dengan

kinerja. Jika digabung hubungan kedua variabel budaya dan komitmen dan kinerja karyawan maka terdapat korelasi yang kuat antara ke-3 variabel tersebut. Dengan kata lain, kinerja hasil kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh budaya dan komitmen para pegawai di Ditjen Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan.

Uji F

Hasil pengujian F yang diperoleh dari olahan data SPSS 29 ditunjukkan pada tabel IV-9.

TABEL IV-9

UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1261.302	2	630.651	71.286	<.001 ^b
	Residual	238.864	27	8.847		
	Total	1500.167	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Olah data menggunakan SPSS 29

Dari pengujian hipotesis 3 yang dijelaskan sebelumnya, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya keterkaitan budaya dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada ditjen perhubungan laut. Langkah-langkah yang dilakukan pada Hipotesis 3 adalah:

Ho: Tidak adanya hubungan yang signifikan antara budaya dan komitmen sekaligus dengan kinerja pegawai.

Ha: Ada hubungan penting antara budaya dan komitmen sekaligus dengan kinerja karyawan.

Dari tabel IV-9 terlihat nilai F hitung hasil output SPSS sebesar (71,286), lebih besar dari F tabel (3,35), dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05. sehingga

Ho ditolak dan Ha diterima. Kondisi ini menunjukkan ada hubungan penting antara budaya dengan komitmen organisasi sekaligus kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melakukan pengumpulan data di Ditjen Perhubungan Laut dan melakukan pengolahan data dengan cara menguji data, baik itu uji validitasi data maupun uji korelasi antara variabel data, dapat dikatakan terdapat korelasi yang signifikan antara budaya dengan komitmen karyawan dan setelah di uji terdapat hubungan kedua variable tersebut dengan kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja pegawai di Ditjen Perhubungan Laut dipengaruhi oleh budaya dan komitmen dari para pegawai yang bekerja di kantor tersebut.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

1. Beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu pentingnya peranan budaya organisasi dan kinerja pegawai di lingkungan Ditjen Perhubungan Laut, yang ditunjukkan oleh korelasi Rank Spearman sebesar 0,917. Nilai korelasi tinggi memperlihatkan budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari sistem kinerja pegawai untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdedikasi tinggi.
2. Ada beberapa hal kesepakatan yang telah di tetapkan dan disetujui antara kinerja Pegawai dan organisasi di lingkungan Ditjen Perhubungan Laut, karena adanya korelasi Rank Spearman sebesar 0,803. Nilai korelasi yang tinggi tersebut membuktikan kesepakatan yang sudah terbentuk besar peranannya sehingga dampaknya sangat positif dan sangat menunjang sistem kinerja Pegawai.
3. Menjalin kerjasama yang baik antara budaya organisasi, komitmen pegawai dan sistem kinerja Pegawai, sangat lah mutlak, disamping menciptakan kesepakatan bersama untuk menunjang kelangsungan organisasi. Nilai F hitung (71,286) yang lebih besar dari F tabel (3,35) menunjukkan hubungan yang terjalin antara budaya dengan komitmen akan menciptakan kinerja yang baik, seperti sistem kerja yang

terorganisir juga akan menghasilkan karya yang baik dan bermanfaat di lingkungan Ditjen Perhubungan Laut.

SARAN

1. Budaya organisasi

Meski budaya organisasi Kementerian Perhubungan sudah positif, namun jika terus ditingkatkan akan mendukung perubahan. Langkah-langkah seperti pelatihan budaya, partisipasi aktif karyawan dalam proses perubahan dan penguatan nilai-nilai perusahaan dapat memperkuat budaya organisasi.

2. Komitmen organisasi

Sekalipun komitmen organisasi sudah kuat, sumber daya tambahan dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi. Meningkatkan komunikasi dan komunikasi internal juga dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan.

3. Kinerja pegawai

Memberikan isian formulir untuk mengetahui keinginan karyawan merupakan langkah yang baik. Penting juga untuk memberikan umpan balik terhadap upaya-upaya perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sistem perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Antou, D. O. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang Manado. *Jurnal EMBA*, 151(4), 151–159.
- Bangun, W. (2008). BUDAYA ORGANISASI: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 38–49.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas*

- Udayana*, 18(2), 1314–1342.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. (2013). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Tahun 2012* (D (ed.); Vol. 2). Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. https://hubla.dephub.go.id/storage/portal/documents/post/701/lakip_djpl_2012.pdf
- Edison, E., Anti Riyanti, A., & Yustiana, D. (2016). BUDAYA ORGANISASI DALAM ASPEK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134. <https://doi.org/10.32659/tsj.v1i2.8>
- Gunawan, A. A. L., & Winarti, A. (2022). Pengaruh Aplikasi Dompnet Digital Terhadap Transaksi Dimasa Kini. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 352–356.
- Husnawati, A. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Keidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*, 1–108.
- Jeanette N. Cleveland, Kevin R. Murphy, and R. E. W. (1989). Multiple Uses of Performance Appraisal. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 74).
- Juati, E., & Husna, J. (2017). Pengaruh Pengenalan Teknik Perpustakaan Terhadap Kemampuan Penelusuran Informasi Melalui Opac Pada Mahasiswa Angkatan 2016 Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6(3), 351–360. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/23165>
- Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. In *Prodi Akuntansi, Fak Ekonomi, Univ Negeri Padang* (Vol. 34, Issue 5, pp. 1–6).
- Lie, T. F., & Hotlan, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- 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>
- Murphy, A. A., Siregar, A., & Putri, L. A. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., Sipayung, P. D., Sesilia, A. P., Rahayu, P. P., Purba, B., Chaerul, M., Yuniwati, I., Siagian, V., & Rantung, G. A. J. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah* (P. Y. Kita (ed.)). Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil.

- Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Sugiyono. (2021). The evaluation of facilities and infrastructure standards achievement of vocational high school in the Special Region of Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 25(2), 207–217. <https://doi.org/10.21831/pep.v25i2.46002>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Widodo, R. (2017). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing. In *Magister Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Diponegoro* (Vol. 19, Issue 1, p. 90). <https://doi.org/10.26623/jdsb.v19i1.689>
- Yana, R. (2019). Hubungan Pengetahuan K3 Terhadap Kesadaran Berperilaku K3 Pada Mahasiswa Di Laboratorium. *Indonesian Journal of Laboratory*, 1(3), 46. <https://doi.org/10.22146/ijl.v1i3.48721>
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, Ik. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>
- Zuraida, L., Novitasari, D., & Sudarman, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, VII(2), 245–261. <https://conference.uin-suka.ac.id/syariah/Ekbisi/article/view/339>