
PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH)

Rasmulia Sembiring, Winarto
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit yang berjumlah 89 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, observasi, studi kepustakaan, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa budaya kerja bernilai 0.681 satuan dan memiliki hubungan yang paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan, sementara komitmen memiliki nilai yang lebih kecil dengan nilai 0.326 satuan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan R-Square diperoleh hasil bahwa kontribusi budaya kerja dan komitmen dalam mempengaruhi Kinerja karyawan adalah sebesar 62.5%.

Kata Kunci: Budaya kerja; komitmen; kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi menyebabkan perubahan yang besar dalam pengembangan teori dan praktik tentang sumberdaya manusia. Peranan SDM telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, karyawan di suatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Pada era globalisasi perusahaan telah menanamkan konsep manusia sebagai aset perusahaan karena peran SDM sebagai ujung tombak dalam menggerakkan roda organisasi, dan sebagai ujung tombak seluruh kegiatan perusahaan. Hal ini tidak dapat diabaikan, untuk itu karyawan perlu diperlakukan sebagai aset sehingga pengembangan sumber daya manusia mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan secara berkesinambungan, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk berkembang dan mengembangkan kebijakan serta program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia.

Di era globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam hal ini organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik.

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya SDM yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja, karena diindikasikan salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas SDM.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan syarat terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola SDM yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan sistem kinerja karyawan yang efektif dan efisien akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yang berdampak terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Salah satu perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan khususnya rumah sakit.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu di suatu perusahaan atau organisasi publik khususnya pekerjaan perawat. SDM merupakan kunci untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun budaya kerja yang merupakan nilai-nilai dasar yang terdapat pada lingkungan di perusahaan melalui proses menjadi nilai penting dari SDM karena dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi. Terdapat beberapa faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi publik jika ingin meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya kerja, peraturan perusahaan dan kebijakan manajerial dan lain sebagainya.

Selain budaya kerja, komitmen karyawan juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen karyawan merupakan aspek penting sebagai akibat dari mana mereka tampil lebih baik. Ada bukti-bukti untuk mengkonfirmasi dampak komitmen sebagai variabel hasil suatu organisasi. Kurangnya komitmen dari personil bisa berbahaya bagi organisasi, menghasilkan kinerja yang lebih miskin dan biaya yang lebih tinggi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai turnover rate lebih rendah serta memiliki produktivitas, kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian hal ini diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan serta menjadi jalan yang baik bagi perbaikan status kesehatan masyarakat itu sendiri.

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan penelitian ini sebagai berikut, yaitu berpengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rahadi (2010) bahwa budaya kerja atau organisasi merupakan apa yang diperspektifkan karyawan dan cara persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Sedangkan menurut Kretner dan Kinichi (Yuliana, 2017), bahwa budaya kerja atau organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi (*organization culture*) adalah kegiatan yang berkaitan dengan membagikan nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam. Pengertian ini berkaitan dengan karakteristik budaya organisasi yaitu: budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, dan budaya organisasi bekerja pada level yang berbeda.

Pada prinsipnya budaya organisasi adalah suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan kemudian digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dibangun dari masing-masing individu yang ada didalamnya, kemudian faktor eksternal yang turut menentukan karakteristik budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, teknologi sosial politik, hukum, dan agama (Sudarmanto dalam Yuliana, 2017).

Budaya kerja memiliki fungsi dalam membantu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya budaya kerja akan menyulitkan organisasi atau perusahaan tersebut dalam menyelaraskan segala tugas dan tanggung jawab yang dimiliki karyawannya. Adapun fungsi budaya kerja menurut Robbins dan Judge (2009), sebagai berikut:

1. Memiliki peran sebagai penentu batas-batas
2. Dapat memuat rasa identitas bagi anggota organisasi
3. Dapat memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu
4. Untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial
5. Memiliki fungsi sebagai mekanisme *sense-making*, serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Pengertian Komitmen

Komitmen karyawan mengandung arti sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif, melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya (Budiharto, 2014). Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi, karena sudah punya komitmen, maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya.

Proses timbulnya dan terciptanya komitmen organisasi dalam diri individu dan kelompok bukan secara tiba-tiba, melainkan terdapat hal yang mendasari terciptanya komitmen tersebut. Menurut Mangkunegara (2013), bahwa terdapat 3 (tiga) pilar menciptakan komitmen, sebagai berikut:

1. **Perasaan menjadi bagian dari organisasi, yaitu** mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi, Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau dilaksanakan atas pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi, ada perasaan nyaman terhadap organisasi, dan merasa mendapat dukungan penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas, nilai-nilai yang terkandung dalam perusahaan, dan norma-norma.
2. Keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan, yaitu mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan, kualitas kepemimpinan, dan kemampuan manajer dan supervisor dalam mengenali bahwa komitmen karyawan dapat ditingkatkan apabila ada perhatian secara terus menerus, memberi delegasi atas wewenang, serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
3. Pentingnya rasa memiliki, yaitu rasa memiliki dalam diri karyawan dapat muncul apabila karyawan merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi.

Komitmen dalam organisasi atau perusahaan berbeda-beda seiring dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Jika fungsi dan perannya mampu mencapai tujuan perusahaan, dan adanya penghargaan atau pengakuan atas pencapaian tersebut, tentunya akan menimbulkan rasa memiliki dalam diri karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Greenberg dan Baron (2008), mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) bentuk komitmen, sebagai berikut:

1. Komitmen efektif, yaitu kekuatan atas keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan yang disebabkan karena setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.

2. Komitmen kontinuan, yaitu kekuatan atas keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaan bagi organisasi atau perusahaan yang disebabkan karena membutuhkan pekerjaan dan tidak dapat melakukan pekerjaan lain.
3. Komitmen normative, Kekuatan atas keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaan organisasi atau perusahaan yang disebabkan karena memiliki kewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat memiliki arti sebagai pencapaian dari pekerjaan yang telah dilakukan, pencapaian tersebut akan mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, serta termasuk dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu, manajemen perusahaan dalam proses rekrutmen dapat memilih karyawan yang kompeten di bidangnya dan memiliki totalitas yang tinggi dalam bekerja, agar menghindari karyawan yang bekerja secara tidak profesional dalam perusahaan yang kedepannya dapat merugikan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Prawirosentono (2008), bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka sebagai upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah untuk mengetahui gambaran dan seberapa besar dari objek yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di rumah sakit yang menjadi objek penelitian, dengan jumlah sampel sebanyak 89 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui pengumpulan data primer dengan cara penelitian dengan turun ke lapangan atau langsung ke lokasi penelitian untuk mencari fakta yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, dengan menggunakan kuesioner/angket. Pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linier antara beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , dan X_2 dengan variabel terikat yang disebut Y . Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
 $b_1; b_2$: Koefisien Regresi Budaya Kerja dan Komitmen
 $X_1; X_2$: Budaya Kerja dan Komitmen
e : Standar Error

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel bebas, atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel bebas. Persamaan struktural dari hasil regresi di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.635 + 0.681(X_1) + 0.326(X_2) + e$$

Berikut ini merupakan interpretasi dari hasil persamaan di atas sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) = 14.635, variabel kinerja karyawan apabila tidak dipengaruhi oleh variabel apapun akan tetap bernilai 14.635.
2. Koefisien Regresi (b_1) = 0.681. Nilai koefisien regresi budaya kerja bertanda positif sebesar 0.681, artinya peningkatan 1 satuan variabel budaya kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.681 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
3. Koefisien Regresi (b_2) = 0.326. Nilai koefisien regresi komitmen bertanda positif sebesar 0.326, artinya peningkatan 1 satuan variabel komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.326 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Dari hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja memiliki hubungan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, terdapat pengaruh secara parsial variabel budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis parsial yang selanjutnya diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} (10.215) > t_{tabel} (1.988) atau sig-t (0.000) < alpha (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis alternatif diterima.

2. Nilai t_{hitung} (2.218) > t_{tabel} (1.988) atau $sig-t$ (0.029) < α (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis alternatif diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
2. Sebaliknya, apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, terdapat pengaruh secara simultan variabel budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Nilai F_{hitung} (71.787) > F_{tabel} (3.10) dan $sig-F$ (0.000) < α (0.05) menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari hasil hipotesis alternatif diterima.

Koefisien determinasi dengan memperhatikan besaran nilai R-Square. Nilai R-Square merupakan koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja dan komitmen). Nilai R-Square sebesar 0.625. Hal ini berarti bahwa 62.5% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai budaya kerja dan komitmen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi budaya kerja dan komitmen terhadap dalam mempengaruhi nilai kinerja karyawan adalah 62.5% sementara 37.5% (100%-62.5%) adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini, seperti insentif, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja merupakan nilai-nilai dasar yang terdapat pada lingkungan di perusahaan menjadi nilai penting dari SDM karena dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi. Terdapat beberapa faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi publik jika ingin meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya kerja, peraturan perusahaan dan kebijakan manajerial dan lain sebagainya. Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar (0.681) dengan hasil pengujian secara parsial t_{hitung} (10.215) > t_{tabel} (1.988) dan $sig-t$ (0.000) < α

(0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen karyawan juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana komitmen karyawan merupakan aspek penting sebagai akibat dari mana mereka tampil lebih baik. Ada bukti-bukti untuk mengkonfirmasi dampak komitmen sebagai variabel hasil suatu organisasi. Kurangnya komitmen dari personil bisa berbahaya bagi organisasi, menghasilkan kinerja yang lebih miskin dan biaya yang lebih tinggi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai *turnover rate* lebih rendah serta memiliki produktivitas, kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian hal ini diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan serta menjadi jalan yang baik bagi perbaikan status kesehatan masyarakat itu sendiri. Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi komitmen sebesar (0.326) dengan hasil pengujian secara parsial $t_{hitung} (2.218) > t_{tabel} (1.988)$ dan $sig-t (0.029) < \alpha (0.05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara simultan dalam melihat pengaruh dari budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan, sehingga diperoleh hasil nilai $F_{hitung} (71.787) > F_{tabel} (3.10)$ dan signifikansi $(0.000) < \alpha 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama (simultan) positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya kerja yang mampu ditaati oleh seluruh karyawan akan mempengaruhi kredibilitas karena seluruh karyawan dapat diandalkan dan kompeten, serta karyawan yang memiliki komitmen akan selalu berusaha memberikan kontribusi terbaiknya untuk Rumah Sakit dan terutama memberikan pelayanan kesehatan yang prima bagi pasiennya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan dengan ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa budaya kerja dengan nilai 0.681 satuan adalah variabel memiliki hubungan yang paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan, sementara komitmen memiliki nilai yang lebih kecil dengan nilai 0.326 satuan.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen serempak (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan R-Square diperoleh hasil bahwa kontribusi budaya kerja dan komitmen dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 62.5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliani Rizka, Wulanyani Ni Made Swasti.2010. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. Bali: Jurnal Psikologi Udayana Volume 4 No.02.
- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Medan: M2000
- Liliweri, Alo. 2014. Sosiologi dan Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lussier, N Robert. 2005. Human Relations in Organization Applications and skill Building. New York: Mc Graw Hill.
- Karundeng, Christine Chely. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado. Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi.
- Maria, Yessica Gaby. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X di Bandung. Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2010. Penelitian Metode dan Analisis. Semarang: CV. Agung.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Rivai. Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP dan Judge. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.

-
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soetopo, Hendyat+. 2012. Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsaputra, Udar. 2013. Administrasi Pendidikan. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Umar, Husein. 2008. Riset Sumber Daya Manusia Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).
- Wirawan. 2008. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.