



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PDAM TIRTA REMU SORONG PAPUA BARAT

Bambang Sunatar^{1,a}, Andi Ahriani^{2,b}

^{1,2} Institut Agama Islam Negeri Sorong Papua Barat Daya

a, b. Email: bambangsunatar1980@gmail.com, andiahriani84@gmail.com,

*Correspondent Email: bambangsunatar1980@gmail.com

Article History:

Received: 05-08-2024; Received in Revised: 03-09-2024; Accepted: 19-09-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i2.2927>

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting di dalam organisasi karena sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam menentukan kelancaran kegiatan organisasi dan keberlangsungan hidup organisasi. Perubahan lingkungan yang semakin mengglobal menuntut pihak organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perubahan lingkungan yang terjadi ini mengarah pada pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hasil pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pendidikan terhadap komitmen organisasi, dan mengetahui hasil pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pendidikan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat. Teknik sampling adalah Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 93 responden karyawan yang bekerja pada PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat. Teknik analisis penelitian adalah Analisis PLS-SEM. Sehingga diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. budaya organisasi, Pendidikan, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. secara tidak langsung lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi secara positif dan signifikan

Kata kunci: kinerja karyawan, budaya organisasi, Pendidikan, lingkungan kerja, komitmen organisasi

Abstract

Human resources are a very important element in an organization because human resources have a key role in determining the smooth running of organizational activities and the sustainability of the organization. Increasingly global environmental changes require organizations to have quality human resources, these environmental changes lead to the importance of human resources as a source of competitive advantage for organizations. The purpose of this study was to determine the

results of the influence of the work environment, organizational culture, education on organizational commitment, and to determine the results of the influence of the work environment, organizational culture, education, organizational commitment on employee performance. This study was conducted on employees working at PDAM Tirta Remu Sorong, West Papua. The sampling technique was Slovin, so that 93 employee respondents were obtained who worked at PDAM Tirta Remu Sorong, West Papua. The research analysis technique was PLS-SEM Analysis. So that the results obtained were that the work environment, organizational culture, education had a positive influence on organizational commitment. organizational culture, education, organizational commitment had a positive influence on employee performance, while the work environment did not affect employee performance. indirectly the work environment, organizational culture, and education on employee performance through organizational commitment positively and significantly

Keywords: employee performance, organizational culture, education, work environment, organizational commitment

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting di dalam organisasi karena sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam menentukan kelancaran kegiatan organisasi dan keberlangsungan hidup organisasi. Perubahan lingkungan yang semakin mengglobal menuntut pihak organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perubahan lingkungan yang terjadi ini mengarah pada pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Sumber daya manusia dituntut memiliki kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan yang senantiasa. Setiap organisasi akan berusaha untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya dapat menentukan masa depan organisasi (Nuraini, 2021).

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2012). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi, namun jika kinerja pegawai menurun maka dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Remu Sorong Papua Barat berperan besar dalam penyediaan air bersih. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Remu Sorong Papua Barat. Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga banyaknya keluhan masyarakat di media massa yang ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari perusahaan ini masih kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambatan dalam menangani masalah, diskriminasi, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, pendidikan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang lain.

Fenomena yang terjadi saat ini di PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat yaitu banyaknya karyawan yang masih belum maksimal bekerja sesuai dengan job yang telah di

tentukan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan, seperti hal nya dalam penagihan rekening masih terdapat banyak tunggakan yang tidak tertagih hal ini akibat dari kelalaian dan kurang disiplin pegawai penagihan dalam menjalankan pekerjaannya, bahkan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta masih kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang sesuai dengan job pegawai tersebut. Pada bagian penceking meter, pegawai kurang teliti dalam membaca angka meter pelanggan sehingga sering menimbulkan kerugian bagi perusahaan ataupun pelanggan, kesalahan seperti ini sangat merugikan perusahaan maupun pelanggan PDAM sendiri, hal ini bisa diminimalisir dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan tersebut dalam hal pencekikan meter pelanggan yang baik serta ada nya dorongan lingkungan kerja dan budaya organisasi dari perusahaan.

Mencapai kinerja karyawan yang baik perlu didukung dengan komitmen organisasi. Dimana komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdi pada perusahaan. Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan pendidikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan atau lingkup kerja suatu individu baik dari segi lokasi, rekan kerja, sarana dan prasarana yang dapat memenuhi seluruh kegiatan individu dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Budaya organisasi merupakan cara menganalisis, berperasaan dan bereaksi berdasarkan aturan - aturan yang ada dalam perusahaan atau yang ada pada bagian-bagian perusahaan. budaya organisasi juga merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi (Robins, 2014).

Menurut Shuhong dalam Astuty et al (2022) pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan sangat diperlukan guna memperbaiki kualitas pendidikan. Sebaliknya, terlepas dari gaya kepemimpinan, jika pengawas melibatkan pekerja dalam kegiatan pengambilan keputusan, para pekerja yang lebih berpendidikan akan menjadi lebih berkomitmen pada organisasi dan kecil kemungkinannya untuk pergi.

Dasar dalam penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang meneliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut ditunjukkan dengan penelitian Charli (2020) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara human relation terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Serta terdapat (a). Pengaruh secara langsung antara human relation terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, (b). Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dan, (c). Terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya human *relation*, lingkungan kerja, budaya organisasi dan didukung oleh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian Astuty et al (2022) menunjukkan akuntabilitas, motivasi dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Penelitian Adam et al (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen organisasi terbukti menjadi mediator dalam hubungan tersebut. Organisasi harus mengembangkan budaya dan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Soomro & Shah (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Orientasi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, sedangkan budaya organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Di sisi lain, orientasi kewirausahaan memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan pertimbangan teoritis dan empiris sebagaimana telah dijelaskan di atas maka menarik untuk diteliti terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat.

2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung berdasarkan jawaban responden menggunakan *kuesioner* dengan responden yang merupakan karyawan PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat. Hasil kuesioner kemudian ditabulasikan berdasarkan jawaban yang diperoleh. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan matematis dengan menggunakan rumus statistik berdasarkan variabelnya untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat sebanyak 127 orang. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Sovin. Secara matematis, rumus slovin dapat dituliskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+(N \times e^2))}$$

Keterangan :

n = adalah jumlah sampel yang dicari

N = adalah jumlah populasi

e = adalah margin eror yang ditoleransi.

$$n = \frac{127}{(1 + (127 \times 0,5^2))}$$

$$n = 92,70$$

Jadi Sampel dalam penelitian ini sebesar 92,70 atau dibulatkan menjadi 93 sampel karyawan pada PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat.

Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif yaitu analisis data untuk memperoleh distribusi responen jawaban responden melalui ukuran mean, standar deviasi dan statistic inferensial melalui analisis dengan *Partial Least Square* untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Software yang digunakan untuk analisis adalah program SmartPLS 3.0 for windows.

3. Hasil dan Pembahasan

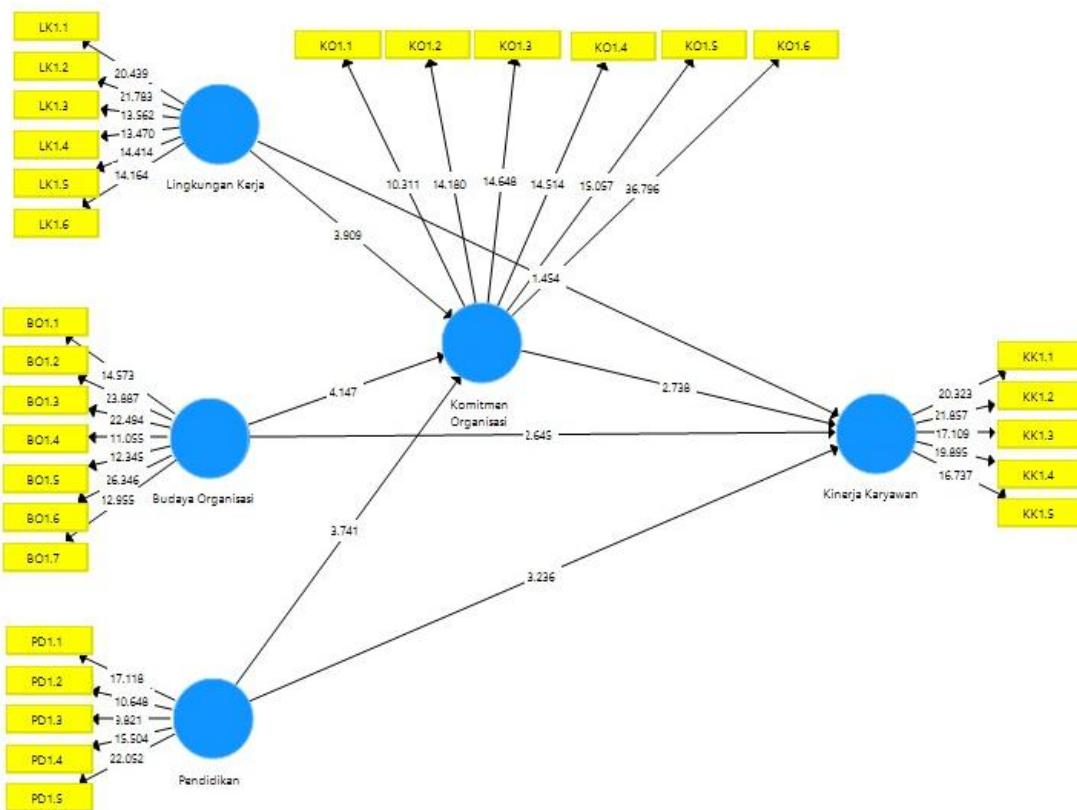
Analisis Deskriptif

Dari hasil penelitian diperoleh hasil dari tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, pendidikan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X_1) secara keseluruhan masuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Variabel budaya organisasi (X_2) secara keseluruhan masuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,77. Variabel pendidikan (X^3) secara keseluruhan masuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,87. Variabel komitmen organisasi (Z) secara keseluruhan masuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,99. Variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan masuk ke dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,91.

Analisis *Partial Least Square*

Analisis *Partial Least Square* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SmartPLS versi 3.0. menurut Ghazali (2015) secara umum evaluasi model dalam analisis *Partial Least Square* yaitu evaluasi pengukuran model (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler dalam Jogiyanto dan Abdillah 2009). sedangkan *model struktural (inner model)* merupakan *model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten*. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Model struktural (inner model)* dievaluasi dengan

melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R² untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q-square test (Stone, 1974; Geisser, 1975 dalam Kalnadi 2013).



Gambar 1. Outer Model Struktural Equation Modelling

Standar yang ditentukan pada model ini mengspesifikasikan hubungan antar variabel laten beserta indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

Tabel 1. Uji Validitas *Loading Factor*

	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Pendidikan
BO1.1	0.739				
BO1.2	0.814				
BO1.3	0.808				
BO1.4	0.738				
BO1.5	0.727				
BO1.6	0.849				
BO1.7	0.763				
KK1.1		0.805			
KK1.2		0.819			
KK1.3		0.789			
KK1.4		0.802			

	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Pendidikan
KK1.5		0.753			
KO1.1			0.770		
KO1.2			0.764		
KO1.3			0.733		
KO1.4			0.766		
KO1.5			0.795		
KO1.6			0.896		
LK1.1				0.814	
LK1.2				0.772	
LK1.3				0.734	
LK1.4				0.745	
LK1.5				0.736	
LK1.6				0.740	
PD1.1					0.802
PD1.2					0.721
PD1.3					0.723
PD1.4					0.771
PD1.5					0.815

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan dari keseluruhan data tabel 1 di atas item pernyataan bernilai ≥ 0.70 dan dinyatakan sangat valid. Dapat disimpulkan bahwa semua indicator sudah valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

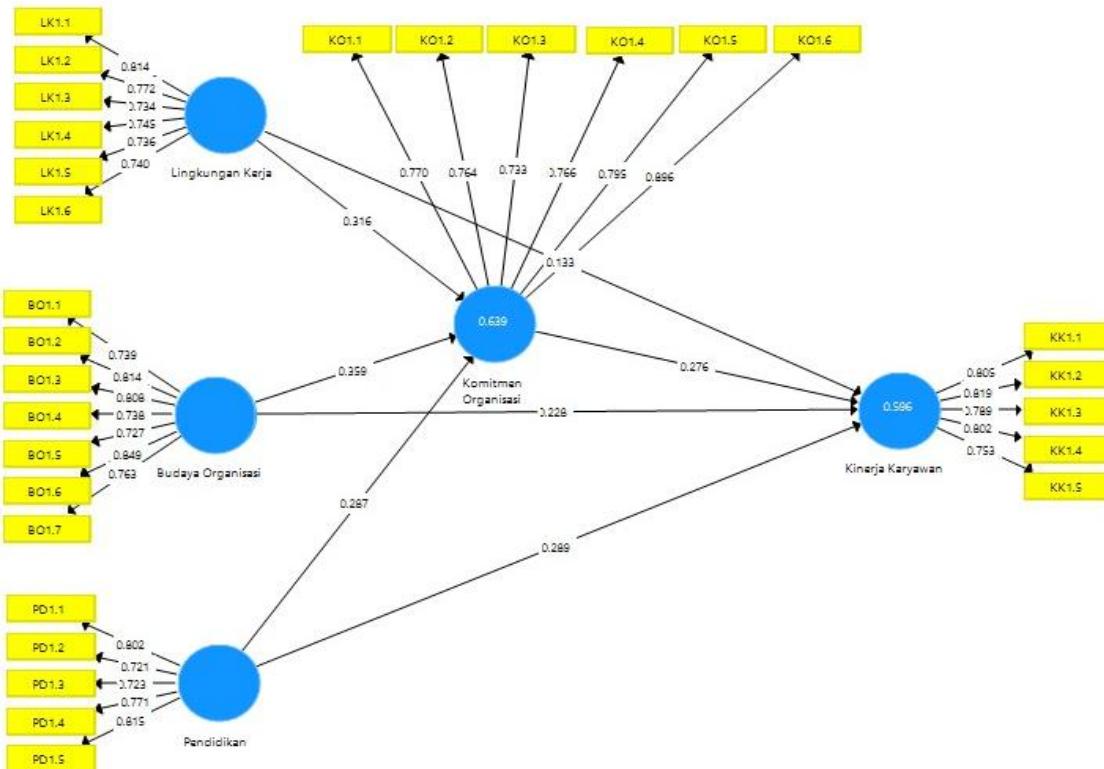
Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk model penelitian yang diajukan berdasarkan *composite reliability*, dan *cronbach's alpha* yang diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut

Tabel 2. Nilai *Cross Loadings*

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
X1 (Lingkungan Kerja)	0,851	0,890	0,574
X2 (Budaya Organisasi)	0,891	0,914	0,605
X3 (Pendidikan)	0,827	0,877	0,589
Y (Kinerja Karyawan)	0,854	0,895	0,630
Z (Komitmen Organisasi)	0,878	0,908	0,623

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel pengujian realiabitas berdasarkan *Composite Reliability*, variabel lingkungan kerja (X1) dengan *composite reliability* 0,890, variabel budaya organisasi (X2) dengan nilai *composite reliability* 0,914, variabel pendidikan (X3) dengan *composite reliability* 0,877, komitmen organisasi (Z) dengan nilai *composite reliability* 0,878, variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai *composite reliability* 0,895.



Gambar 2. Inner Model Structural Equation Modelling

Uji R-Square

Pengujian R-square (R^2) merupakan cara untuk mengukur tingkat kebaikan suatu model struktural. Nilai Rsquare (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Kriteria besarnya nilai R-square sebesar 0,75 dapat dikatakan bahwa model kuat, nilai R-square sebesar 0,50 maka dikatakan model cukup moderat, dan jika nilai R-square sebesar 0,25 model lemah (Ghozali dan Latan,2015). Berikut adalah rangkuman hasil uji statistik model struktural untuk menjawab hipotesis penelitian :

Tabel 5 Uji R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.614	0.596
Komitmen Organisasi	0.651	0.639

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan nilai $R\ Square$ pada model Intensitas Keinginan Berhenti Bekerja diperoleh nilai $R\ Square$ sebesar 0.596. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pendidikan, dan Komitmen Organisasi menjelaskan variable Kinerja Karyawan sebesar 59.6% sedangkan sisahnya yaitu 40.4% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

Pada persamaan kedua yaitu Komitmen Organisasi diperoleh nilai $R\ Square$ sebesar 0.639. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pendidikan mampu menjelaskan variable Komitmen Organisasi sebesar 63.9% sedangkan sisahnya yaitu 36.1% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 3. Uji *Path Coefficient* Secara Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0.228	0.232	0.086	2.645	0.008
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0.359	0.359	0.087	4.147	0.000
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.276	0.283	0.101	2.738	0.006
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.133	0.131	0.091	1.454	0.147
Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	0.316	0.319	0.081	3.909	0.000
Pendidikan → Kinerja Karyawan	0.289	0.283	0.089	3.236	0.001
Pendidikan → Komitmen Organisasi	0.287	0.282	0.077	3.741	0.000

Sumber : data diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diambil keputusan analisis dengan pertimbangan bahwa jika *p-value* < 0.05 atau nilai *t-statistics* > 1,66023 maka dinyatakan berpengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent melalui intervening. Sementara sebaliknya, jika *p-value* > 0.05 atau nilai *t-statistics* < 1,66023 maka dinyatakan tidak berpengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent melalui intervening. Dari standar pengambilan keputusan tersebut maka setiap hubungan di antara variabel independent terhadap variabel dependent melalui intervening masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.316 serta memiliki nilai T statistic sebesar 3.909 dan nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($3.909 > 1.66023$) serta nilai P value sebesar 0.000 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0.000 < 0.05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja

terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien jalur bernilai positif (0.316) menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin baik mampu meningkatkan komitmen organisasi yang baik atau Hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.228 serta memiliki nilai T statistic sebesar 2.645 dan nilai P-Value sebesar 0.008. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($2.645 > 1.66023$) serta nilai P value sebesar 0.008 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0.008 < 0.05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien jalur bernilai positif (0.228) menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi yang semakin baik mampu meningkatkan komitmen organisasi yang baik atau Hipotesis pertama (H2) diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh pendidikan (X3) terhadap komitmen organisasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.287 serta memiliki nilai T statistic sebesar 3.741 dan nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($3.741 > 1.66023$) serta nilai P value sebesar 0.000 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0.000 < 0.05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien jalur bernilai positif (0.287) menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh pendidikan terhadap komitmen organisasi bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh pendidikan terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, pendidikan yang semakin baik mampu meningkatkan komitmen organisasi yang baik atau Hipotesis tiga (H3) diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,133 serta memiliki nilai T statistic sebesar 1,454 dan nilai P-Value sebesar 0.147. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($1,454 < 1,66023$) serta nilai P value sebesar 0.147 atau lebih besar dari standar alpha 5% ($0.147 > 0.05$) menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh oleh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik tidak mampu dijadikan jaminan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, atau Hipotesis keempat (H4) ditolak.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,228 serta memiliki nilai T statistic sebesar 2,645 dan nilai P-Value sebesar 0.008. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($2,645 > 1,66023$) serta nilai P value sebesar 0.008 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0.008 < 0.05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur bernilai positif (0,228) menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, budaya organisasi yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, atau Hipotesis kelima (H5) diterima.

6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,289 serta memiliki nilai T statistic sebesar 2,236 dan nilai P-Value sebesar 0,001. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($2,236 > 1,66023$) serta nilai P value sebesar 0,001 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0,001 < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur bernilai positif (0,289) menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh pendidikan terhadap kinerja karyawan bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, pendidikan yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, atau Hipotesis keenam (H6) diterima.
7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,276 serta memiliki nilai T statistic sebesar 2,738 dan nilai P-Value sebesar 0,006. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($2,738 > 1,66023$) serta nilai P value sebesar 0,006 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0,006 < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur bernilai positif (0,146) menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, atau Hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4. Uji Path Coefficient Secara Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	0,099	0,101	0,045	2,186	0,029
X2 -> Z -> Y	0,087	0,091	0,041	2,139	0,033
X3 -> Z -> Y	0,079	0,079	0,036	2,186	0,029

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,087 serta memiliki nilai T statistic sebesar 2,139 dan nilai P-Value sebesar 0,033. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($2,139 > 1,66023$) serta nilai P value sebesar 0,033 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0,033 < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Nilai koefisien jalur bernilai positif (0,087) menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang semakin baik mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya atau Hipotesis kedelapan (H8) diterima.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,099 serta memiliki nilai T statistic sebesar 2,186 dan nilai P-Value sebesar 0.001. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($2,186 > 1,66023$) serta nilai P value sebesar 0.001 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0.29 < 0.05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Nilai koefisien jalur bernilai positif (0,099) menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang semakin baik mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya atau Hipotesis kesembilan (H9) diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,079 serta memiliki nilai T statistic sebesar 2,186 dan nilai P-Value sebesar 0.029. Nilai T statistic lebih besar dari T tabel ($2,186 > 1,66023$) serta nilai P value sebesar 0.029 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0.029 < 0.05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Nilai koefisien jalur bernilai positif (0,079) menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang semakin baik mampu memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya atau Hipotesis kesepuluh (H10) diterima

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen

organisasi. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat disarankan bagi pihak PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawainya secara keseluruhan agar dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan tuntutan dari masyarakat. Sedangkan bagi pegawai PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat maupun memperoleh perhatian yang lebih dari organisasi sebagai akibat dari kesadaran organisasi bahwa pegawai merupakan penunjang kinerja yang optimal

5. Daftar Pustaka

- Abdillah, W., Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS). Penerbit Andi. Yogyakarta
- Adam, A., Yuniarisih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). The Mediation Effect of Organizational Commitment in the Relation of Organization Culture and Employee Performance. In *3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)* (pp. 260-264). Atlantis Press.
- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 109-123.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jiaganis*, 3(1)
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2016). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2)
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuty, K., Indriani, R., & Aprilia, N. (2022). Keterkaitan Akuntabilitas, Motivasi, Pendidikan terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pengelolaan Keuangan di SKPD Provinsi Bengkulu). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 263-272.
- Awaluddin, M. (2018). Penguatan Peran Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(1), 53-67.
- Bagis, Fatmah, Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Derivatif*, 13(1), 21.
- Bahri, Moh Saiful. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: CV Jakad Publishing
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58

- Charli, C. O. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekobistek*, 53-62.
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S., (2015). *Business Research Methods*, Twelfth. Edition. New York : McGraw-Hill.
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1937-1948.
- Dharmawan, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadipayana*, 5(3).
- Dr. Kasmir M.M., M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol*, 3(3), 1552-1563.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330-343.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64-81.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244-264
- Ghozali, I. & Latan, H.. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R, L., & Sarstedt, M. (2017) PLS-SEM or CB-SEM: Updated Guidelines on Which Methods to Use. *Int. J. Multivariate Data Analysis*, 1 (2), 107-123
- Hakim, L., Mustaqim, H., & Syahputra, R. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Direktorat Teknik Dan Operasional Ajb Bumiputera 1912, JAKARTA. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 93-98.
- Hakim, R., & Susilo, A. (2020). Makna Dan Klasifikasi Amanah Qur'ani Serta Relevansinya dengan Pengembangan Budaya Organisasi. *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 4(1), 119-144.
- Hari Sulaksono. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Hari sulaksono. 2019. Budaya organisasi dan kinerja. Sleman: Deepublish

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Herlambang, E., & Fuadi, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Di Kota Serang Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 12(1), 33-50.
- Indriyani, A., Saefulloh, M., & Riono, S. B. (2020). Pengaruh Diklat Kependidikan dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kualitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. *Syntax Idea*, 2(7).
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 35-45.
- Kosilah, K., & Septian, S. (2020). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(6), 1139-1148.
- L. Mathis, Robert, and John H. Jackson. 2011. Human Resource Management (Edisi. 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158-167.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Maulana, I., Mediawati, A. S., & Permana, E. (2020). Beban Kerja Mental, Fisik Dan Waktu Perawat Di Poli RSUD Dr. Slamet Garut. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 161-168.
- Muange, R. M. (2020). Effect of Workforce Ethnic Diversity and Education Backgrounddiversity on Employee Performancein Selected Universities in Kenya. 5(7) 1096-1103
- Muis, M. R., Jufrizan, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mustafid, H. (2017). Peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui budaya organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(01), 1-14
- Nirwana, A., & Purnama, D. (2019). Pengaruh Jenjang Pendidikan, Skala Usaha dan lama Usaha terhadap penggunaan informasi akuntansi pada umkm di kecamatan Ciawigebang. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 5(1).

- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4)
- Nuraini, N. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Al Hakim: Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Putri, N., Herwiyanti, E., & Warsidi, W. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Keadilan Distributif di Dinas Kabupaten Banyumas. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 1-12.
- Qamar, S., Madina, S., Armiana, A., & Wahyuddin, W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar. *edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 51-60.
- Rahmi, A., & Mulyadi, M. (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225-237.
- Riskarini, D. (2018). Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja PNS: Studi Kausal Pada Pegawai Kantor Kecamatan Cakung Kota Administratif Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 7(1), 81-96.
- Robbins, S. P. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Robins, stephen. p. (2014). Teori Budaya Organisasi. In perilaku organisasi.
- Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 32-47
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1)
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sahir, S. H., Mawati, A. T., Hasibuan, A., Simarmata, N. I. P., Sugiarto, M., Cecep, H., ... & Lie, D. (2021). *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Setiawan, N. (2018). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 10(2), 39-52.

- Setiawan, N. (2018). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 8(2), 79-86.
- Simatupang, P., & Chandra, N. D. (2021). Pengaruh Kedekatan Atasan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25-41.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2018). Metode Penelitian Survai. Jakarta: LP3S
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, Edy. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta : Prenada Media
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Widiansyah, A. (2017). Peran ekonomi dalam pendidikan dan pendidikan dalam pembangunan ekonomi. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 207-215.
- Winarsih, S. (2017). Kebijakan dan implementasi manajemen pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 15(1), 51-66
- Wiraguna, Y. A., Handayani, R., & Abdillah, M. R. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Hubungan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Komunikasi, Informasi, Pers dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir). *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 109-119.
- Wulandari, V., & Rahayuningsih, I. (2019). Pengaruh Tingkat Komitmen Organisasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di Departemen Warehouse Pt. X. *Psikosains (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)*, 14(1), 34-43.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24-35.
- Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *JURNAL AS-SAID*, 1(2), 97-107.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.