



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2934-2941

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang

¹Gustia Patrisyah, ²Hery Syahrial

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

¹patrisyahgustia@gmail.com, ²rv.syahrial@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect between organizational culture on organizational performance, and to determine the effect of organizational commitment on organizational performance in employees of PT Wijaya Karya Beton. This study uses a quantitative approach, with the type of associative research used to analyze the relationship or influence between two or more variables. The population in this study were 77 employees of PT Wijaya Karya Beton, with a sample of 75 employees selected using convenience sampling. Data collected using a questionnaire with a Likert scale of 1-5 distributed via google form to employees of PT Wijaya Karya Beton through HRD. Furthermore, the data obtained was analyzed using SEM-PLS Version 3.0. The results of the analysis show that there is a significant positive influence between organizational culture on organizational performance, as well as a positive and significant influence between organizational commitment on organizational performance. This research contributes to the integration of organizational culture and organizational commitment to organizational performance in one research framework which in previous studies to the knowledge of researchers has not been found. Furthermore, this study provides input to leaders about the importance of organizational culture and organizational commitment in improving organizational performance.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Organizational Performance, SEM-PLS.

Pendahuluan

Kinerja organisasi memainkan peran penting dalam mempertahankan pertumbuhan dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Jambi et al., 2023). Persaingan antar perusahaan/organisasi di era digital ini semakin kompetitif, sehingga setiap perusahaan/organisasi harus terus melakukan perbaikan dan pengembangan secara proaktif (Wua et al., 2022). Organisasi berperan sangat fundamental dalam mengelola kumpulan berbagai kebutuhan dan kepentingan anggotanya untuk mengelola aktivitas anggota maupun organisasi itu sendiri dalam rangka mencapai tujuan atau keberhasilan (Siregar & Wardi, 2023). Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact. Tentunya hasil kerja yang dicapai oleh kinerja organisasi ini penuh tanggung jawab akan tercapainya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien (Maisharoh & Ali, 2020)

Data Kehadiran Karyawan Bln Jan-Sep 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Presentase Kehadiran
Januari	77	1.617	92,88 %
Februari	77	1.463	91,66 %
Maret	77	1.540	93,18 %
April	77	1.540	78,24 %
Mei	77	1.309	98,54 %
Juni	77	1.964	83,23 %
Juli	77	1.964	93,21 %
Agustus	77	1.617	97,71 %
September	77	1.694	96,81 %

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat persentasi kehadiran bulanan karyawan PT Wijaya Karya Beton Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang mengalami fluktuasi (naik turun) setiap bulannya dan belum mencapai angka 100%. Pada bulan April memiliki persentase kehadiran terendah, yaitu 78,24%. Sedangkan bulan Mei memiliki persentase kehadiran tertinggi, yaitu 98,54%. Kehadiran karyawan yang belum maksimal ini tentunya sangat terkait dengan kinerja organisasi. Hal tersebut dapat disebabkan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Perusahaan berharap persentasi kehadiran harus lebih maksimal.

Pada studi terdahulu pada rentang waktu 2019-2025 banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini berfokus kepada budaya organisasi (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021; Khedr et al., 2024; Nuryanto et al., 2020; Omar & Nik Mahmood, 2020; Truong et al., 2025) dan komitmen organisasi (Agung W.D et al., 2023; Hartanto & Rivai, 2019; Hussain, 2020; Oyewobi et al., 2019; Rahmatullah et al., 2022; Sumlin et al., 2021) sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Rahmadhani, 2020). Azeem et al., (2021) menekankan pentingnya OC, karena secara signifikan mempengaruhi sikap karyawan dan sebagian besar berkontribusi pada kinerja organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam sistem organisasi untuk mengontrol perilaku dan menanamkan nilai-nilai yang baik untuk meraih etos kerja yang maksimal. Secara mendalam budaya organisasi dapat menentukan bagaimana kinerja tim dihasilkan (Maghfiroh, 2022). Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Sunarya et al., 2023). Dimensi variabel budaya organisasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya (Gorondutse & Hilman, 2019).

1. Inovatif memperhitungkan risiko
Bahwa budaya perusahaan mengedepankan inovasi sekaligus memiliki kesadaran yang canggih akan bahaya yang mungkin timbul akibat inovasi ini.
2. Berorientasi detail pada tugas
Mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan melaksanakan pekerjaan secara efisien. Budaya ini menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan benar, melaksanakan prosedur kerja secara efektif, dan memperoleh hasil sesuai dengan norma yang ditetapkan.
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan
Mewakili dedikasi organisasi untuk memperhatikan dan memuaskan kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawan secara umum.

Selanjutnya aktor lainnya yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu organisasi untuk dapat menjalankan kegiatan operasionalnya secara efektif dan efisien. (Ridwan et al., 2020). Komitmen organisasi mengukur hubungan emosional, partisipasi individu dengan organisasi, pemahaman keanggotaan, penerimaan kebutuhan, keterikatan, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Massoudi et al., 2020). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (turn over), dan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai (Khairuddin, 2021). Kombinasi antara sikap, persepsi dan perilaku yang ada dalam organisasi merupakan kekuatan yang baik apabila dipadukan sesuai dengan tujuan organisasi (Suharto et al., 2019). Dimensi komitmen organisasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya (Oyewobi et al., 2019)..

1. *Affective commitment* (Komitmen Afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan – keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment* (Komitmen Normatif), timbul dari nilai – nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahap menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Kinerja organisasi sebagai kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan fisik yang tersedia (Victoria et al., 2021). Pada penelitian terdahulu dengan menggunakan data base google scholar kinerja organisasi merupakan variabel penting yang telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di berbagai objek seperti yang dilakukan peneliti (Rahmatullah et al., 2022) yang melakukan penelitian pada Kaderisasi Partai Demokrasi Indonesia, Provinsi Banten, peneliti (Agung W.D et al., 2023) yang melakukan penelitian pada Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional RI Selain itu, penelitian di UKM konsultan Teknik perusahaan (CPAS) yang beroperasi di Mesir (Khedr et al., 2024), Organisasi layanan kurir di Malaysia (Omar & Nik Mahmood, 2020). Penelitian pada perusahaan - perusahaan seperti konstruksi perempuan profesional di industri konstruksi Nigeria (Oyewobi et al., 2019), Perusahaan Kecil dan Menengah Vietnam (Truong et al., 2025), PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Hartanto & Rivai, 2019), Perusahaan Industri Manufaktur Kimia di Provinsi Banten, Indonesia (Nuryanto et al., 2020), Bank Internasional Yaman (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021), Bank kota Peshawar dari Khyber Pakhtunkhwa (KP), Pakistan.(Hussain, 2020). Penelitian di Negara Amerika Serikat (Sumlin et al., 2021), Namun peneliti belum menemukan penelitian terkait kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kabupaten Deli Serdang.

Dari latar belakang yang telah di deskripsikan diatas, bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kabupaten Deli Serdang.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik dalam perencanaan, proses, membangun hipotesis, teknik, analisis data dan menarik kesimpulan (Waruwu et al., 2023). Peneliti menggunakan program statistik seperti Stuctural Equation Modelling (SEM -PLS) versi 3.0. jenis penelitian ini dirancang untuk menentukan besarnya variabel independen budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 77 karyawan.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendapat Hair dkk (2019). Menurut (Hair et al., 2019), jumlah sampel minimum berkisar 5 kali hingga 10 kali item pengukuran variabel penelitian. Dalam studi ini peneliti menggunakan 5 kali item pengukuran dari varabel penelitian. Total pertanyaan dalam penelitian ini adalah 15 pertanyaan sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 75 (5 x 15) responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convenience sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik seperti Pengamatan (Observation), wawancara, dan Pertanyaan (Questionnaire). Sumber data penelitian ini adalah dataprimer. Data primer diperoleh langsung dari daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu varibel terikat. Variabel bebas atau variabel independent yaitu Budaya organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi

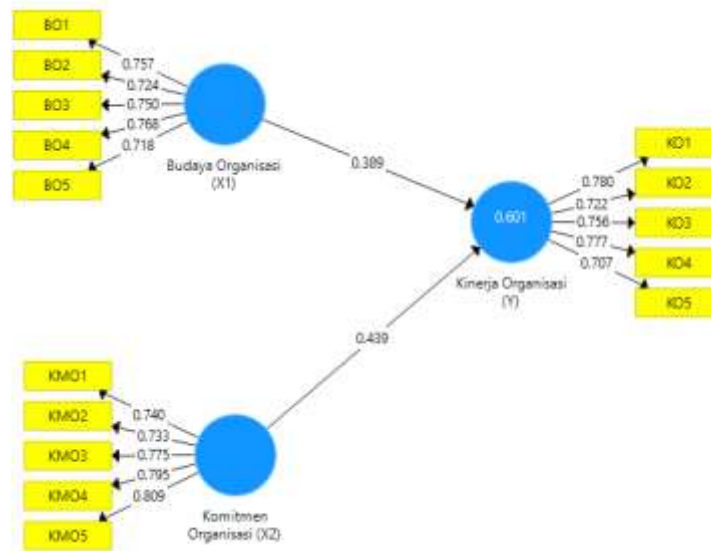
(X2), sedangkan variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja organisasi(Y). Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji outer loading : validitas dan reliabilitas. Menggunakan evaluasi model struktural sem-pls : uji hipotesis dan uji kolinearitas serta melakukan uji kebaikan dan kecocokan model melalui uji R-Square dan goodness of fit indeks.

Alasan Peneliti menggunakan SEM-PLS ialah hasil estimasi tidak terdistorsi walaupun data tidak terdistribusi normal (Hair et al., 2019). Dapat menggunakan sampel yang kecil dan memberikan ketahanan yang tinggi dalam keterbatasan data (Edeh et al., 2023).

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian

1. Hasil Uji Outer Loading



Gambar 1 Outer Loading

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa setiap variabel bersifat valid karena keseluruhan masing-masing variabelnya <math>< 0,70</math>.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity

	Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Organisasi (Y)	Komitmen Organisasi (X2)
Budaya Organisasi (X1)	0.744		
Kinerja Organisasi (Y)	0.720	0.749	
Komitmen Organisasi (X2)	0.753	0.732	0.771

Sumber Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 3.0

Dari hasil uji di atas dapat di lihat bahwa pada masing-masing variabel laten memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan nilai loading ketika dikaitkan dengan variabel laten lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten telah memenuhi discriminant validity dengan baik, di mana variabel laten tersebut memiliki pengukuran yang berkorelasi tinggi dengan konstraknya sendiri, sehingga validitas diskriminan pada tingkat pengukuran telah terpenuhi.

3. Cronbach's Alpha

Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi (X1)	0.798
Kinerja Organisasi (Y)	0.805
Komitmen Organisasi (X2)	0.829

Sumber Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 3.0

Dari hasil uji di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel menunjukkan angka lebih besar dari 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas.

4. Composite Reliability

Hasil Uji Composite Reliability

	Composite Reliability
Budaya Organisasi (X1)	0.861
Kinerja Organisasi (Y)	0.864
Komitmen Organisasi (X2)	0.880

Sumber Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 3.0

Dari hasil uji di atas dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability menunjukkan setiap variabel memiliki nilai di atas 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi model structural SEM-PLS

1. Uji Kolinearitas

Hasil Uji Kolinearitas

	Budaya Organisasi (X1)	Kinerja Organisasi (Y)	Komitmen Organisasi (X2)
Budaya Organisasi (X1)		2.306	
Kinerja Organisasi (Y)			
Komitmen Organisasi (X2)		2.306	

Sumber Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 3.0

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 5 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Organisasi (Y)	0.389	0.398	0.131	2.979	0.003
Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Organisasi (Y)	0.439	0.439	0.130	3.377	0.001

Sumber Hasil Analisis Data Dari Sem-Pls Versi 3.0

Berdasarkan uji hipotesis (*Path Coefficient*) di atas, maka dapat disimpulkan :

- Budaya Organisasi berpengaruh positif 0.389 dan signifikan terhadap kinerja organisasi karena nilai *p-value*

sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif 0.439 dan signifikan terhadap kinerja organisasi karena nilai *p-value* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05

Uji Kebaikan Dan Kecocokan Model

1. R Square

R-Square

	R Square
Knerja Organisasi (Y)	0.601

Dari hasil uji di atas dapat dilihat bahwa nilai R-Square kinerja organisasi (Y) sebesar 0.601, artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja organisasi sebesar 60%.

2. Goodness of Fit Index (GoF Index)

Rata-Rata Nilai AVE

Keterangan	Nilai AVE
Budaya organisasi	0,553
Komitmen organisasi	0,594
Kinerja organisasi	0,561
Total Nilai AVE	1,708
Rata-rata nilai AVE	0,569

Berdasarkan rumus goodness index maka nilai GoF Index $=\sqrt{0,569 \times 0,601} = \sqrt{0,342} = 0,584$. Berdasarkan ketentuan nilai goodness of fit index, hasil ini menunjukkan goodness of fit index yang tinggi, ($>0,36$). Artinya model pengukuran dan model struktural adalah sangat baik.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan nilai positif ditunjukkan dengan 0,389 dan signifikan di tunjukkan dengan $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika budaya organisasi terpenuhi, maka kinerja organisasi akan meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja organisasi sebagai salah satu faktor penunjang kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021; Khedr et al., 2024; Nuryanto et al., 2020; Omar & Nik Mahmood, 2020; Truong et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian yang positif dan signifikan ini juga dikuatkan oleh profil responden dari sisi masa kerja. Dalam studi ini profil responden didominasi pada rentang masa kerja dibawah 20 tahun sebanyak 45%. Berdasarkan penelitian (Alosani et al., 2020) masa kerja dengan rentang waktu dibawah 20 tahun ternyata cerminkan budaya lebih baik.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai positif ditunjukkan dengan 0,439 dan signifikan di tunjukkan dengan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti komitmen organisasi mempengaruhi kinerja organisasi PT. Wijaya Karya Beton Tbk Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang, jika komitmen organisasi yang diberikan sesuai, maka kinerja organisasi juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasi yang diberikan karyawan baik maka kinerja organisasi juga akan baik demikian juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sudah sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Agung W.D et al., 2023; Hartanto & Rivai, 2019; Hussain, 2020; Oyewobi et al., 2019; Rahmatullah et al., 2022; Sumlin et al.,

2021) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian yang positif dan signifikan ini juga dikuatkan oleh profil responden dari sisi pendidikan. Dalam studi ini profil responden didominasi pada pendidikan tingkat SMA sebanyak 76%. Berdasarkan penelitian Maghfiroh, (2022), karyawan dengan latar belakang pendidikan tingkat SMA menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi melalui kedisiplinan, loyalitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka disimpulkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Deli Serdang. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk Deli Serdang.

Daftar Pustaka

- Abd Al-Wareth Alrazehi, H., Aina Amirah, N., Salman Mohammed Emam, A., & Rashid Hashmi, A. (2021). Proposed Model for Entrepreneurship, Organizational Culture and Job Satisfaction towards Organizational Performance in International Bank of Yemen. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 5(1), 2590–3748.
- Agung W.D. G., Zainul Basr, Y., & Anggiani, S. (2023). The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement on Organizational Performance Indonesia Secretariat General of the National Resilience Council Mediated By Strategic Leadership. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 05(03), 65–82. <https://doi.org/10.56293/ijmssr.2022.4610>.
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Alosani, M. S., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation and Management Review*, 17(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/INMR-06-2018-0039>.
- Andre, Ayal, Bernhard Tewal, I. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7 (4), 4524 – 4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245>.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(January), 101635. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>.
- Aziz, S., Huda, N., Kurniawan, L. A., & Artikel, R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Info Artikel Abstrak*. 337–340.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89–98. <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>.
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>.
- Ella Anastasya Sinambela, & Didit Darmawan. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.270>
- Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). *Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai*. 1(1), 68–75.
- Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology: Literature Review*. 1(2), 85–114.
- Gede Riana, I., Suparna, G., Gusti Made, I., Kot, S., & Rajiani, I. (2020). Human resource management in promoting innovation and organizational performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 107–118. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.10](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.10)
- Gorondutse, A. H., & Hilman, H. (2019). Does organizational culture matter in the relationship between trust and SMEs performance. *Management Decision*, 57(7), 1638–1658. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2018-0557>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, Joseph, F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P., Ray, & S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Usng R: A Workbook (Open Acces)*. Switzerland Springer. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Usng R: A Workbook (Open Acces)*. Switzerland Springer.
- Hartanto, G. B., & Rivai, A. (2019). *Effect of Knowledge Management and Integrity on Organizational Performance through Organizational Commitment Pt. Bhinneka Mentari Dimensi*. 4464(10), 607–612. <https://doi.org/10.36349/EASJEBM.2019.v02i10.020>
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Hussain, A. (2020). *Examining the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment Abstract*: 40(1), 523–537.
- Ishiqq Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Jambi, U., Hanif, I. F., Jambi, U., Riyando, M. T., Jambi, U., Kusumastuti, R., & Jambi, U. (2023). *Analisis Peran Akuntansi Keperilakuan Dalam Menghadapi Kinerja Organisasi Di Pt Indofood*. 1(4), 360–368.
- Kerns, C. D. (2019). Leading Thought Leadership: A Practice-Oriented Framework. *International Leadership Journal*, 11 (1), 3–41. www.tesu.edu/ilj.
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Khedr, N. A. A., Bary, A. A., Abokhashaba, M., & Sadek, H. (2024). The Role Of Organizational Culture In Organization Performance: A Case Study of An Engineering Consultance SME Operating in Egypt During Covid Pandemic. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 9322–9343. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00706>
- Kim, T., & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(1), 65–84. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0291>
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen. *Manajerial*, 7(01), 86. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i01.1311>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2396>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Maghfiroh, R. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Probolinggo*. 1–19.
- Maisharoh, T., & Ali, H. (2020). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Infrastruktur Teknologi Informasi: Keuangan, Fleksibilitas TI, dan Kinerja Organisasi*. 1–9.
- Massoudi, A. H., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2020). Stimulating Organizational Citizenship Behavior by Applying Organizational Commitment and Satisfaction. *International Journal of Social Sciences and Economic Review*, 2(2), 20–27. <https://doi.org/10.36923/ijsser.v2i2.58>
- Meirina, E., & Eflin, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(2), 641–652. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.348>.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRM) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>.
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Budaya organisasi Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Novrilia, M. M. A., Widowati, N., & Hariani, D. (2020). Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang (Studi Kasus Bidang Aset Daerah). *Journal of Public Policy and Management Review*, 3(2), 152–159.
- Nurwahidah, N., & Jamil, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Bank Syariah: Peran Kinerja organisasisebagai Variabel Intervening. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(2), 295. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.171>
- Nuryanto, U. W., Mz, M. D., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). the Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 93–100. <https://doi.org/10.32479/irmm.9923>
- Omar, M. I., & Nik Mahmood, N. H. (2020). Mediating the effect of organizational culture on the relationship between training and development and organizational performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3793–3800. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.032>.
- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(10), 2243–2263. <https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2018-0277>.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Rahmadhani, K. N. (2020). *ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66–79.
- Rahmatullah, A., David Ramdanyah, A., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture and Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 180–194. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2.1118>.
- Ramos-Villagrana, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839–849. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.123>.
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 213–223.
- Sadiasa, H. H., & Kayode Ashpaoloye, F. (2024). Organizational Culture, Knowledge Management, and Performance among Employees of a Private Academic Institution: Basis for Continual Improvement. *International Journal of Open-Access, Interdisciplinary & New Educational Discoveries of ETCOR Educational Research Center (IJOINED ETCOR)*, 3, 545–551.
- Salsabila, R., & Arnu, A. P. (2024). Pengaruh Pengalaman Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas *Innovative: Journal Of Social Science ...*, 4, 15624–15633. <http://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/view/11599>
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., & Mugiono, M. (2021). *Conceptualizing the Role of Organizational Performance in Indonesia*. 8(6), 1151–1160. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1151>
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>
- Sumlin, C., Hough, C., & Green, K. (2021). Impact of Ethics Environment, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Organizational Performance. *J. of Business and Management*, 27(1), 53–78. <https://doi.org/10.1504/jbm.2021.141287>
- Sunarya, Y., Suprayogi, Y., & Sahromi. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Yayasan Al-Barokah. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 10044–10054.
- Truong, H. T., Dang, H. T., & Nguyen, C. Van. (2025). The influence of organizational culture, strategic vision development and competitive advantage on organizational performance in small and medium enterprises. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2437146>
- Victoria, O., Olalekan, U., & Evangeline, N. (2021). *Organizational Culture and Organizational Performance : A Review of Literature*. 3(1), 361–372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Waruwu, M., Pendidikan, M. A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. 7, 2896–2910.
- Wua, I. W. G., Noermijati, N., & Yuniarinto, A. (2022). the Influence of Organizational Culture on the Employee Performance Mediated By Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.07>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96–102.