

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTATAMA DIMENSI PRIMA

Juprianto<sup>1)</sup>, Winda Evyanto<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>1,2</sup>Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kota Batam, 29434

pb190910045@upbatam.ac.id<sup>1)</sup>, winda731016@yahoo.com<sup>2)</sup>

## *Abstract*

*The purpose of this research is to explore the influence of organizational culture, employee competence and organizational commitment on employee performance at PT. Ciptatama Dimensi Prima. The population in this study were all employees of PT. Ciptatama Dimensi Prima, totaling 114 employees. The sample can involve all members of the population based on saturated sampling techniques. The data analysis process is carried out through a series of steps, including data quality testing, classical assumption testing, influence testing and hypothesis testing. The results of multiple linear regression analysis show that organizational culture has an influence of 16.0% on employee performance. Employee competency has an influence of 39.3% on employee performance. Organizational commitment has an influence of 30.7% on employee performance. In this context, analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) confirms that the combination of organizational culture, employee competence and organizational commitment is able to explain as much as 57.1% of the variation in employee performance. The results of the  $t$  test and  $F$  test strengthen the findings that organizational culture, employee competence and organizational commitment have a positive and significant influence on employee performance at PT. Ciptatama Dimensi Prima, both partially and simultaneously.*

**Keywords :** *Employee Competency, Employee Performance, Organizational Commitment, Organizational Culture,*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merujuk pada semua elemen terkait dengan tenaga kerja, kapabilitas, pengetahuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki oleh individu dalam sebuah entitas organisasi atau dalam konteks masyarakat secara umum. Konsep ini mencakup tidak hanya orang-orang yang secara langsung terlibat dalam proses produktif suatu tempat kerja, tetapi juga mereka yang turut berperan secara tidak langsung. Sumber daya manusia lebih dari sekadar jumlah orang yang bekerja di suatu perusahaan juga merujuk pada mutu, keahlian, semangat, dan sumbangan yang mampu diberikan oleh setiap individu. Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek krusial dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup proses rekrutmen yang selektif untuk mendapatkan individu yang tepat, pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, pengembangan potensi agar mencapai performa maksimal, manajemen kinerja yang efektif untuk menilai dan memperbaiki hasil kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta memelihara kondisi kerja yang positif agar para karyawan dapat memberikan kontribusi optimal sesuai dengan kemampuan mereka.

Perusahaan properti ternama di Pulau Batam, PT. Ciptatama Griya Prima, telah menjadi salah satu pionir dalam industri ini sejak berdirinya pada tahun 1996. Melalui CIPTA GROUP, perusahaan ini telah berhasil merancang dan membangun berbagai proyek perumahan serta area komersial yang tersebar luas di seluruh wilayah Batam dan kepulauan KEPRI. Dengan lebih dari 17 ribu unit properti yang telah dibangun, CIPTA GROUP telah menunjukkan komitmennya dalam mengembangkan beragam aset. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini tidak hanya fokus dalam industri real estate, tetapi juga telah melebarkan sayapnya ke sektor kontraktor dan pengelolaan hotel. CIPTA GROUP Properti bertujuan untuk menegaskan komitmen untuk menyediakan ruang hidup yang lebih baik bagi masyarakat Batam.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan keyakinan mendasar yang dibentuk, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dalam proses beradaptasi dengan tantangan eksternal dan

keharmonisan internal yang telah terbukti efektif dan bernilai (Febriani & Ramli, 2023). Budaya organisasi merujuk pada suatu rangkaian sistem keyakinan dan pandangan bersama yang tumbuh dan mengarahkan perilaku anggota dalam sebuah organisasi (Andre & Hermanto, 2021). Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari kumpulan keyakinan atau asumsi, norma, dan nilai-nilai yang secara aktif dikembangkan dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menghadapi tantangan baik dari lingkungan eksternal maupun internal (Chassanah, 2022).

PT. Ciptatama Griya Prima menghadapi tantangan terkait dengan budaya organisasinya. Permasalahan budaya organisasi dapat mengacu pada beragam hal, seperti kurangnya komunikasi yang efektif antara berbagai tingkatan manajemen, rendahnya tingkat keterlibatan karyawan, atau mungkin ketidaksesuaian nilai perusahaan dengan sikap dan tindakan sehari-hari di lingkungan kerja. Hal ini mungkin juga terkait dengan ketidakjelasan visi, misi, atau tujuan perusahaan yang tidak terintegrasi dengan baik ke dalam budaya kerja sehari-hari. Selain itu, konflik antar tim, kurangnya kerjasama, atau kekurangan dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya tarik bagi para karyawan juga bisa menjadi permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi di PT. Ciptatama Griya Prima. Menangani permasalahan ini akan memerlukan upaya untuk memahami sumber ketidakcocokan dalam budaya perusahaan dan mengimplementasikan perubahan yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sejalan dengan nilai perusahaan.

Kompetensi dapat dijelaskan sebagai kemampuan, kecakapan, atau keterampilan. Istilah kompeten sendiri merujuk pada kecakapan, kemampuan, atau keterampilan seseorang (Mawardi & Lovedly, 2023). Kompetensi dapat dijelaskan sebagai atribut yang menjadi dasar bagi seseorang dalam mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaannya. Ini merujuk pada karakteristik fundamental individu yang memiliki hubungan kausal dengan standar atau kriteria yang digunakan sebagai acuan (Yulianty *et al.*, 2021). Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta kebutuhan yang ada dalam pekerjaan tersebut (Nurwin & Frianto, 2021).

Permasalahan yang dihadapi terkait dengan kompetensi karyawan di PT. Ciptatama Griya Prima mencakup beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah kurangnya kesesuaian antara keahlian yang dimiliki oleh karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Banyak karyawan yang mungkin tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang cukup untuk menangani tugas-tugas spesifik dalam lingkup pekerjaannya. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kesalahan dalam pekerjaan, atau bahkan penurunan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Selain itu, ada juga masalah dalam pengembangan keterampilan atau kurangnya kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan lanjutan bagi karyawan. Upaya untuk mengatasi permasalahan ini mungkin memerlukan peninjauan ulang dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia perusahaan serta upaya nyata untuk memberikan pemberdayaan karyawan guna meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian terhadap organisasi tersebut (Riris Anggun, 2020). Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana seseorang dengan tegas mendukung organisasi tempatnya bekerja, serta memiliki kesetiaan terhadap tujuan dan ambisinya. Ini melibatkan rasa keterikatan dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai, budaya, dan prinsip organisasi (Batubara *et al.*, 2020). Komitmen organisasi merupakan dorongan yang mendorong seorang karyawan untuk memiliki tekad yang kuat dalam mengorbankan waktu dan tenaga, serta mengambil tanggung jawab yang diperlukan guna mencapai tujuan pribadi dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan disetujui sebelumnya (Giyanti, 2020).

Permasalahan komitmen organisasi di PT. Ciptatama Griya Prima mungkin berkaitan dengan rendahnya tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat tercermin dari berbagai tanda, seperti tingginya turnover rate atau pergantian karyawan, kurangnya partisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan, serta kurangnya dedikasi terhadap tugas dan tanggung jawab. Penyebab dari rendahnya komitmen ini bisa berasal dari beberapa faktor. Salah satunya adalah kurangnya komunikasi dan keterbukaan antara manajemen dan karyawan, yang mungkin menyebabkan kurangnya pemahaman tentang visi, misi, serta tujuan jangka panjang perusahaan. Selain itu, kurangnya pengakuan terhadap kontribusi karyawan, kebijakan yang kurang mendukung perkembangan karir, dan kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga dapat menjadi faktor penyebab rendahnya komitmen organisasi di PT. Ciptatama Griya Prima.

Kinerja dapat dianggap sebagai hasil yang dicapai dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu, baik dalam bentuk yang bersifat fisik atau materiil maupun yang bersifat non-fisik atau non-materiil. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan evaluasi suatu organisasi (Wiyanto & Idruz, 2021). Kinerja merupakan hasil dari upaya seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Kualitas kinerja mencakup tingkat keunggulan dalam melaksanakan tugas dengan mempertimbangkan standar yang telah ditetapkan (Maryadi & Misrania, 2022). Kinerja merujuk pada prestasi atau hasil kerja yang dicapai melalui kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sebuah organisasi dalam periode waktu tertentu (Astuti, 2022).

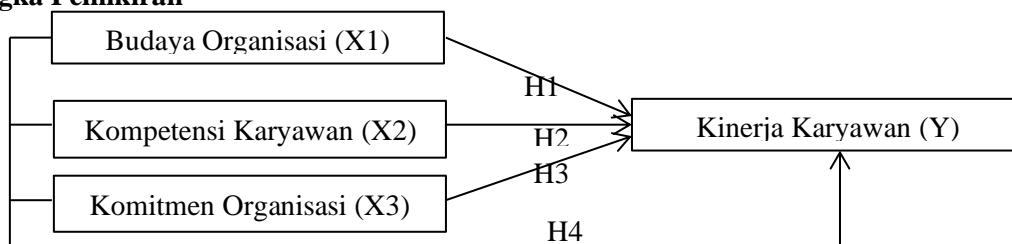
PT. Ciptatama Griya Prima menghadapi tantangan yang signifikan terkait kinerja karyawan di perusahaannya. Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Beberapa dari mereka mungkin merasa tidak terdengar atau diabaikan dalam lingkungan kerja. Selain itu, kurangnya pengembangan keterampilan dan pelatihan yang memadai juga menjadi masalah, menyebabkan kurangnya kemajuan dalam karir dan kecenderungan untuk merasa stagnan di posisi mereka. Selain itu, mungkin juga ada masalah komunikasi di antara manajemen dan karyawan yang menghambat pemahaman yang jelas tentang harapan dan tujuan perusahaan. Semua hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas yang rendah, dan kinerja yang kurang optimal dari karyawan.

Dalam penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya” yang dilakukan oleh Khanifa & Hafidulloh (2024), disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,732. Angka ini berada dalam rentang 0,60 hingga 0,799, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, studi lain oleh Panggabean *et al.* (2024) dalam penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan” menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Belawan Indah” yang dilakukan oleh Samosir & Saragi (2024), disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,711. Angka ini berada dalam rentang 0,60 hingga 0,799, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, studi lain oleh Wulandari *et al.* (2024) dalam penelitian “Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan” menemukan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Kabupaten Kampar” yang dilakukan oleh Nurhayati (2024), disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,678. Angka ini berada dalam rentang 0,60 hingga 0,799, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, studi lain oleh Tumangger *et al.* (2024) dalam penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Salak Kabupaten” menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran  
**Sumber:** Data Penelitian (2023)

## Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan yang diajukan berdasarkan pengamatan awal sebagai dasar untuk diuji lebih lanjut. Oleh karena itu, hipotesis yang terdapat pada riset ini meliputi:

- H1 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik, fenomena, atau kondisi yang ada dalam suatu populasi atau sampel penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan mengumpulkan data yang terukur dan menggunakan analisis statistik untuk menggambarkan secara numerik dan mengidentifikasi pola atau hubungan antara variabel yang diteliti. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berdasarkan angka dan ukuran numerik. Pendekatan ini menggunakan pendekatan ilmiah yang berdasarkan pada logika deduktif dan pengujian hipotesis (Fitrianti & Lestariningsih, 2020).

Populasi merupakan sebuah kelompok yang terdiri dari individu-individu yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan untuk menjadi subjek dari suatu studi atau penelitian. Keberadaan populasi sangatlah vital karena merupakan pondasi utama dalam mendapatkan informasi mendalam mengenai karakteristik atau fenomena yang sedang menjadi fokus kajian. Populasi ini dapat terdiri dari individu-individu yang memiliki relevansi atau keterkaitan langsung dengan topik yang sedang diselidiki. Dengan mengidentifikasi dan memahami populasi yang tepat, para peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam serta mampu melakukan generalisasi yang valid terhadap temuan atau hasil dari penelitian yang dilakukan (Fitrianti & Lestariningsih, 2020). Mengacu pada penjelasan tersebut populasi yang terdapat pada penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan PT. Ciptatama Dimensi Prima yang berjumlah sebesar 114 karyawan.

Sampel merujuk kepada sekelompok orang atau elemen yang dipilih secara sengaja dari dalam populasi yang lebih besar dengan tujuan untuk melakukan pengumpulan data serta membuat generalisasi atau kesimpulan terkait dengan populasi tersebut. Pentingnya pemilihan sampel dengan teliti adalah agar sampel tersebut dapat secara tepat mewakili beragam karakteristik yang ada dalam populasi, sehingga hasil yang diperoleh dari sampel tersebut dapat dianggap sebagai representasi yang dapat dipercaya dari populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel yang cermat memastikan bahwa variasi yang ada dalam populasi tercermin dalam sampel tersebut, sehingga dapat membuat generalisasi yang lebih luas dan mengandalkan hasil yang diperoleh dari sampel tersebut (Abhirama, 2022). Mengacu pada penjelasan tersebut sehingga peneliti dapat menetapkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan keseluruhan dari jumlah populasi dengan jumlah 114 responden.

Teknik *sampling* pada penelitian ini digunakan teknik yang disebut *sampling* jenuh, yang termasuk dalam kategori *non probability sampling*. Teknik *sampling* jenuh adalah pendekatan di mana semua anggota yang termasuk dalam populasi yang diteliti digunakan sebagai sampel. Dalam penggunaan metode ini, peneliti memilih untuk melibatkan seluruh populasi tanpa memilih secara acak atau melakukan seleksi tertentu. Artinya, semua individu yang termasuk dalam kelompok yang diselidiki akan diikutsertakan dalam analisis atau penelitian, memungkinkan untuk mewakili populasi dengan cara yang komprehensif dan menyeluruh. Hal ini memungkinkan pengumpulan informasi yang lebih lengkap tentang karakteristik dari keseluruhan populasi yang akan sedang dapat diteliti (Abhirama, 2022).

## Definisi Operasional Variabel Penelitian

### Variabel Independen (X)

Variabel independen atau yang sering disebut sebagai variabel bebas, merujuk pada faktor atau elemen yang dianggap sebagai pemicu atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam konteks

penelitian, variabel independen sering diidentifikasi sebagai variabel prediktor yang bertujuan untuk menginvestigasi dampak atau pengaruhnya terhadap variabel dependen, yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau diukur oleh variabel independen (Sugiyono, 2019). Dalam kajian ini, variabel independen yang akan dikaji dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Budaya Organisasi (X1)
  - a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
  - b. Perhatian terhadap detail
  - c. Berorientasi kepada hasil
  - d. Berorientasi kepada manusia
  - e. Berorientasi tim
  - f. Agresifitas
  - g. Stabilitas
2. Kompetensi Karyawan (X2)
  - a. Motif
  - b. Sifat
  - c. Konsep diri
  - d. Pengetahuan
  - e. Keterampilan
3. Komitmen Organisasi (X3)
  - a. Komitmen afektif
  - b. Komitmen kelanjutan
  - c. Komitmen normative

### Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau yang lebih dikenal sebagai variabel terikat, merujuk pada faktor yang sedang diinvestigasi atau diamati dalam suatu penelitian dengan tujuan untuk memahami dampak dari variabel independen. Variabel ini juga sering disebut sebagai variabel respon, yang fungsinya adalah untuk mengamati dan menganalisis hasil atau konsekuensi dari perubahan yang terjadi pada variabel independen (Sugiyono, 2019). Dalam kajian ini, variabel dependen yang dikaji dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Kinerja Karyawan (Y)
  - a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Efektivitas biaya
  - e. Kemandirian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,701	0,184	Valid
X1.2	0,743		
X1.3	0,604		
X1.4	0,730		
X1.5	0,693		
X1.6	0,657		
X1.7	0,732		
X2.1	0,750		
X2.2	0,679		
X2.3	0,626		
X2.4	0,687		

X2.5	0,649		
X3.1	0,794		
X3.2	0,756		
X3.3	0,877		
Y.1	0,610		
Y.2	0,631		
Y.3	0,579		
Y.4	0,664		
Y.5	0,655		

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Dari analisis data yang ditampilkan dalam tabel 1 di atas, dapat melihat bahwa setiap item dari variabel penelitian telah menunjukkan nilai *r* hitung yang melampaui nilai *r* tabel yang telah ditetapkan sebesar 0,184. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner ini valid. Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner ini merupakan instrumen yang efektif, yang mampu secara tepat mengukur aspek-aspek yang relevan dari variabel yang dimaksud serta dapat memastikan bahwasanya data yang terkait dengan variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut dengan keyakinan pada keakuratannya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,819	7	<i>Reliabel</i>
Kompetensi Karyawan (X2)	0,695	5	
Komitmen Organisasi (X3)	0,737	3	
Kinerja Karyawan (Y)	0,612	5	

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Data yang tercantum dalam tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang melampaui ambang batas minimal sebesar 0,60. Dari hasil ini, dapat mengindikasikan bahwasanya semua variabel yang diuji dapat dianggap *reliabel*. Dengan demikian, penemuan ini dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang telah memadai untuk pengumpulan data yang konsisten, sehingga informasi yang terkumpul dari variabel tersebut untuk dipertimbangkan secara akurat dalam analisis dan interpretasi yang lebih lanjut sehubungan dengan tujuan penelitian yang tengah dilakukan pada saat ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		114
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.47852505
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.042
	<i>Positive</i>	.040
	<i>Negative</i>	-.042
<i>Test Statistic</i>		.042
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Dari analisis yang dilakukan terhadap informasi yang tertera dalam tabel 3 di atas, terlihat bahwa metode *Kolmogorov-Smirnov* telah digunakan sebagai alat uji normalitas. Hasil pengujian ini tercermin dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang mencapai 0,200. Pada tingkat signifikansi tersebut, tampaknya melebihi nilai ambang yang telah dapat ditetapkan sebelumnya, yakni 0,05. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil ini adalah bahwa data cenderung sesuai dengan asumsi normalitas. Hal ini dapat dengan untuk mengindikasikan bahwasanya kumpulan data yang telah dikumpulkan sebagaimana telah dapat menunjukkan kecenderungan distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas

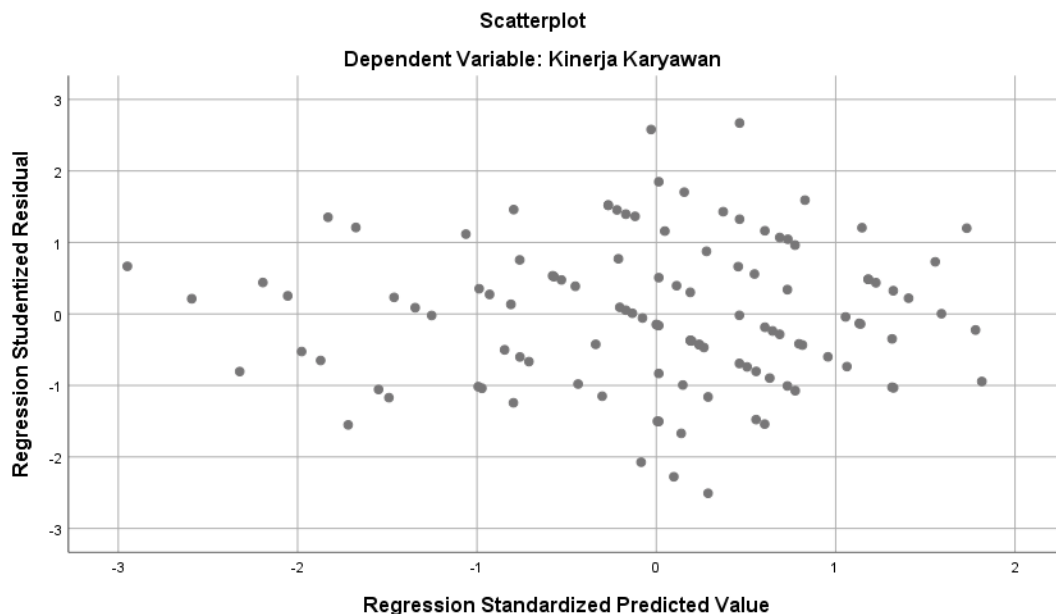
<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Budaya Organisasi	.538	1.859
	Kompetensi Karyawan	.637	1.569
	Komitmen Organisasi	.808	1.237

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dari informasi yang tertera pada tabel 4 di atas, terlihat bahwasanya temuan pengujian dapat menunjukkan untuk semua variabel independen yang dikaji telah memperoleh besaran nilai *tolerance* yang melampaui 0,10. Kemudian nilai yang telah terkandung *variance inflation factor* (VIF) dari setiap variabel independen yang dikaji berada di bawah 10,00. Hal ini menegaskan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel independen yang telah diuji. Temuan ini memberikan bukti yang kuat sebagaimana bahwasanya tidak ada masalah multikolinearitas yang terjadi dalam penelitian ini yang telah dilakukan saat ini.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.** Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dari analisis data yang terdapat dalam gambar 1 di atas, dapat diamati bahwa titik-titik data yang merepresentasikan hasil pengujian, yang ditampilkan dalam bentuk *scatterplot*, tersebar secara acak tanpa mengikuti pola yang terlihat secara jelas. Terlebih lagi, distribusi titik-titik data ini menunjukkan keseimbangan yang baik di bagian atas maupun di bagian bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dari pengamatan tersebut, dapat disimpulkan dengan keyakinan bahwa

penelitian yang telah dilakukan tidak dapat menemukan bukti yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

### Uji Pengaruh

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	4.224	1.334		3.167	.002
	Budaya Organisasi	.160	.048	.278	3.312	.001
	Kompetensi Karyawan	.393	.068	.448	5.811	.000
	Komitmen Organisasi	.307	.086	.244	3.563	.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Dalam hasil temuan yang telah dapat terkandung dalam tabel 5 di atas, sebuah persamaan telah adalah  $Y = 4,224 + 0,160X_1 + 0,393X_2 + 0,307X_3$ . Maka persamaan tersebut dapat dijelaskan seperti uraian berikut:

1. Konstanta disimbolkan sebagai nilai positif sebesar 4,224. Nilai konstanta tersebut muncul ketika variabel-variabel budaya organisasi (X1), kompetensi karyawan (X2) dan komitmen organisasi (X3) memiliki nilai nol atau tidak ada maka nilai kinerja karyawan tetap stabil pada angka 4,224.
2. Koefisien positif dari regresi yang mencapai 0,160 mengaitkan nilainya dengan variabel budaya organisasi (X1). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam budaya organisasi dapat untuk memengaruhi kinerja karyawan hingga mencapai peningkatan sebesar 16,0%.
3. Koefisien positif dari regresi yang mencapai 0,393 mengaitkan nilainya dengan variabel kompetensi karyawan (X2). Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam kompetensi karyawan dapat untuk memengaruhi kinerja karyawan hingga mencapai peningkatan sebesar 39,3%.
4. Koefisien positif dari regresi yang mencapai 0,307 mengaitkan nilainya dengan variabel komitmen organisasi (X3). Temuan ini mengindikasikan bahwasanya setiap peningkatan sebesar 1% dalam komitmen organisasi dapat untuk memengaruhi kinerja karyawan hingga mencapai peningkatan sebesar 30,7%.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.571	1.499
a. <i>Predictors:</i> (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi				
b. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan				

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Data yang tercantum dalam tabel 6 di atas, menunjukkan secara jelas bahwa penggunaan analisis ini menghasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,571, yang setara dengan 57,1% dalam bentuk persentase. Informasi tersebut secara tegas menyoroti bahwasanya faktor-faktor seperti budaya organisasi (X1), kompetensi karyawan (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama telah dapat menjelaskan sebanyak 57,1% kepada kinerja karyawan (Y). Meskipun demikian, perlu ditekankan bahwa sebesar 42,9 % sisanya dari analisis ini tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.



**Pengujian Hipotesis**  
**Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t**

**Tabel 7.** Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	4.224	1.334		3.167	.002
	Budaya Organisasi	.160	.048	.278	3.312	.001
	Kompetensi Karyawan	.393	.068	.448	5.811	.000
	Komitmen Organisasi	.307	.086	.244	3.563	.001

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Uraian data yang tersajikan dalam tabel 7 di atas, dapat memperoleh penjelasan seperti uraian berikut:

1. Budaya organisasi (X1) tergambar dari nilai t hitung yang mencapai 3,312, telah melebihi nilai pada t tabel sebesar 1,981. Lebih dari itu, nilai signifikansi (*Sig.*) yang diperoleh sebesar 0,001 jauh lebih rendah dibandingkan dengan ambang batas yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Dengan bukti yang kuat ini, mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H1) yang telah dapat menyatakan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi karyawan (X2) tergambar dari nilai t hitung yang telah mencapai 5,811, dapat melebihi nilai pada t tabel sebesar 1,981. Lebih dari itu, nilai signifikansi (*Sig.*) yang dapat diperoleh pada besaran 0,000 jauh lebih rendah dibandingkan dengan ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,05. Dengan bukti yang kuat ini, mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H2) yang telah dapat menyatakan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi (X3) tergambar dari nilai t hitung yang mencapai 3,563, telah melebihi nilai pada t tabel sebesar 1,981. Lebih dari itu, nilai signifikansi (*Sig.*) yang diperoleh sebesar 0,001 jauh lebih rendah dibandingkan dengan ambang batas yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Dengan bukti yang kuat ini, mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H3) yang telah dapat menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F**

**Tabel 8.** Hasil Uji F (Simultan)

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	344.495	3	114.832	51.135	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	247.022	110	2.246		
	<i>Total</i>	591.518	113			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*  
b. *Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi Karyawan, Budaya Organisasi*

**Sumber:** Pengolahan Data (2023)

Uraian data yang tersajikan dalam tabel 8 di atas, dapat memperoleh temuan yang tergambar dari nilai f hitung yang mencapai 51,135, telah melebihi nilai pada f tabel sebesar 2,69. Lebih dari itu, nilai signifikansi (*Sig.*) yang telah diperoleh sebesar 0,000 jauh lebih rendah dibandingkan dengan ambang batas yang dapat ditetapkan sebesar 0,05. Dengan bukti yang kuat ini, mendukung penerimaan hipotesis alternatif (Ha) yang telah dapat menyatakan bahwasanya budaya organisasi (X1), kompetensi karyawan (X2) dan komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari temuan yang telah ditegaskan sebelumnya dapat menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uraian temuan tersebut tergambar dari nilai *t* hitung yang mencapai 3,312, telah melebihi nilai pada *t* tabel sebesar 1,981. Lebih dari itu, nilai signifikansi (*Sig.*) yang telah diperoleh sebesar 0,001 jauh lebih rendah dibandingkan dengan ambang batas yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa ketika PT Ciptatama Dimensi Prima menekankan dan menerapkan prinsip-prinsip yang kuat kepada para karyawannya, hal ini akan cenderung menginspirasi para karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam konteks lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk membangun serta menjaga budaya organisasi yang positif karena hal tersebut dapat menjadi faktor krusial dalam meningkatkan hasil kinerja secara menyeluruh.

Hasil temuan yang dijelaskan sebelumnya menegaskan bahwa penelitian ini dapat didukung oleh kajian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wiyanto & Idrus (2021), serta riset yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2020). Kedua penelitian tersebut secara bersama-sama menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi pada kinerja karyawan. PT. Ciptatama Dimensi Prima harus memberikan penekanan kuat pada pentingnya etika kerja dan integritas di setiap tingkatan dalam organisasi. Pencapaian ini dapat direalisasikan dengan mengadakan pelatihan berkala yang mendalam serta memastikan adanya komunikasi yang jelas dan konsisten mengenai standar etika perusahaan.

### **Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari temuan yang telah ditegaskan sebelumnya dapat menyebutkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uraian temuan tersebut tergambar dari nilai *t* hitung yang telah mencapai 5,811, dapat melebihi nilai pada *t* tabel sebesar 1,981. Lebih dari itu, nilai signifikansi (*Sig.*) yang dapat diperoleh pada besaran 0,000 jauh lebih rendah dibandingkan dengan ambang batas yang ditetapkan sebesar 0,05. Fenomena ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki keterampilan dan keahlian yang unggul, secara berangsur-angsur akan berdampak positif pada tingkat kinerja karyawan di PT Ciptatama Dimensi Prima. Dengan meningkatnya kompetensi, karyawan cenderung meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja mereka, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan dalam lingkungan kerja tersebut.

Hasil temuan yang dijelaskan sebelumnya menegaskan bahwa penelitian ini dapat didukung oleh kajian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Maryadi & Misrania (2020), serta riset yang dilakukan oleh Yulianty *et al.* (2021). Kedua penelitian tersebut secara bersama-sama menunjukkan bahwasanya kompetensi karyawan memiliki dampak yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi pada kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi karyawan bisa menjadi strategi penting dalam menghadapi tantangan industri dan memperkuat posisi perusahaan di pasar. Melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, PT. Ciptatama Dimensi Prima dapat meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial karyawan, sehingga mereka lebih siap untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat.

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

Dari temuan yang telah ditegaskan sebelumnya dapat menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uraian temuan tersebut tergambar dari nilai *t* hitung yang mencapai 3,563, telah melebihi nilai pada *t* tabel sebesar 1,981. Lebih dari itu, nilai signifikansi (*Sig.*) yang diperoleh sebesar 0,001 jauh lebih rendah dibandingkan dengan ambang batas yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini menggarisbawahi betapa pentingnya untuk merawat hubungan emosional yang kuat serta komitmen antara karyawan dengan PT Ciptatama Dimensi Prima. Hal ini bertujuan untuk mencapai hasil kinerja yang terbaik dalam konteks lingkungan kerja. Dengan memelihara ikatan yang erat antara para karyawan dan perusahaan, hal ini tidak hanya memperkuat keterikatan mereka terhadap visi serta misi perusahaan, tetapi juga mendorong semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian, hal ini akan berdampak positif pada kinerja yang efektif, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berdaya saing tinggi.

Hasil temuan yang dijelaskan sebelumnya menegaskan bahwa penelitian ini dapat didukung oleh kajian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nurwin & Frianto (2021), serta riset yang dilakukan oleh Riris Anggun (2020). Kedua penelitian tersebut secara bersama-sama menunjukkan bahwasanya komitmen organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi pada kinerja karyawan. PT. Ciptatama Dimensi Prima harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan, sehingga mereka merasa terlibat secara penuh dan memiliki rasa kepemilikan terhadap hasil perusahaan. Dengan membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan adil, PT. Ciptatama Dimensi Prima dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan dan kepuasan karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari temuan yang telah ditegaskan sebelumnya dapat menyebutkan bahwa budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uraian temuan tersebut tergambar dari nilai  $f$  hitung yang mencapai 51,135, telah melebihi nilai pada  $f$  tabel sebesar 2,69. Lebih dari itu, nilai signifikansi (*Sig.*) yang telah dapat diperoleh sebesar 0,000 jauh lebih rendah dibandingkan dengan ambang batas yang dapat ditetapkan sebesar 0,05. Fenomena ini menunjukkan ketika elemen penting seperti budaya positif di dalam organisasi, kompetensi unggul dari para karyawan, dan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi disatukan secara bersamaan, hasilnya akan memberikan pendorong yang sangat kuat bagi kinerja karyawan di PT Ciptatama Dimensi Prima. Gabungan dari aspek-aspek ini menciptakan suatu lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi, terdorong untuk memberikan yang terbaik, dan merasa terhubung secara kuat dengan visi serta tujuan perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Sesuai dengan penegasan temuan yang dihasilkan sebelumnya, sehingga simpulan yang diberikan seperti uraian berikut: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 16,0% terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima. (2) Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 39,3% terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima. (3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial sebesar 30,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima. (4) Budaya organisasi, kompetensi karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan sebesar 57,1% terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciptatama Dimensi Prima.

### **SARAN**

Dengan temuan yang telah dicapai pada riset ini, maka saran yang hendak diberikan dapat tercantum dalam uraian berikut: (1) PT. Ciptatama Dimensi Prima diharapkan untuk dapat membangun serta memperkuat budaya organisasi yang mempromosikan kolaborasi yang erat, inovasi yang berkesinambungan, dan komunikasi yang transparan di antara semua jajaran dalam organisasi. Langkah ini diambil dengan tujuan utama untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. (2) PT. Ciptatama Dimensi Prima diharapkan untuk mengevaluasi kompetensi karyawan yang diperlukan sehubungan dengan perubahan dalam pasar atau teknologi. Tujuannya adalah untuk memperkuat kemampuan dan kualifikasi para karyawan, yang pada gilirannya diharapkan akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. (3) PT. Ciptatama Dimensi Prima diharapkan untuk memperkuat komitmen dalam organisasi dengan mengatur tujuan individu sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan memberikan apresiasi terhadap pencapaian individu serta menciptakan kinerja karyawan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi karyawan. (4) Penelitian berikutnya harus memberikan sumbangan yang berarti terhadap kajian ini dengan melakukan peningkatan jumlah sampel yang diambil serta dapat memperluas cakupan variabel bebas yang diteliti. Dengan pendekatan yang lebih luas ini, penelitian mendatang diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam dan kaya akan informasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abhirama, B. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.578>
- Astuti, D. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 196. <https://doi.org/10.32400/iaj.31212>
- Batubara, D., Silalahi, S. P. R., & Sinurat, E. (2020). Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai. *Jurnal Ilmiah Methonomi Methonomi Edisi Khusus Suplemen 2020*, 39–46.
- Chassanah, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 40–48. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.192>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Fitrianti, M. M. W., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Achievement Motivation, Komitmen Organisasi Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*, 9(11).
- Giyanti, D. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2451–2452.
- Khanifa, N., & Hafidulloh. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Widya Cipta Teknik Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, 7(1), 253–262.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam). *JIBM*, 3(1), 58–67.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1207–1216. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2569>
- Mawardi, & Lovedly, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Tahun 2022. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumberdaya ...)*, 1(1). <https://doi.org/10.11591/13>
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Indojava Agrinusa Kabupaten Kampar. *Jurnal Daya Saing*, 10(1), 9–15. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v10i1.1643>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Panggabean, M. S., Soekapdjo, S., & Tribudhi, debbie A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. *Jurnal FEB Unmul*, 2(3), 94–104. <http://dx.doi.org/10.29264/jakt.v17i1.7330>
- Riris Anggun, C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Samosir, A. T., & Saragi, D. R. R. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Belawan Indah. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 45–50.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tumanger, B., Padang, L. S. M., & Azhari, E. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Salak Kabupaten. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 313–319.
- Wahyuningsih, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kampus a Di Pekanbaru. *Motiva Jurnal Psikologi*, 3(2), 78. <https://doi.org/10.31293/mv.v3i2.5011>
- Wiyanto, & Idruz, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689.

- Wulandari, S., Nasution, M. A., & Firah, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megamas Plaza Bangunan Medan. *Dharmawangsa*, 18(April), 426–439.
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>