

Analisis Pengaruh Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Lembaga Amil Zakat (LAZ) Kota Semarang)

Edy Suhendro

STIES Putera Bangsa Tegal
edy37suhendro@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of incentives and organizational culture on employee performance and organizational commitment as a mediating variable in Semarang amil zakat institutions. The population of this study is 265 people and the samples taken as many as 159 people. The data analysis used is path analysis (Path) multiple regression model. The analysis showed that: H1 Incentive positive effect on organizational commitment, H2 Organizational culture positively affects organizational commitment, H3 Komiten organization positive effect on performance, H4 Incentives positive effect on performance, H5 organizational culture berpengaruh positively to performance, H6 organizational commitment can mediate incentives for performance, organizational commitment H7 can mediate organizational culture on performance.

Keywords: *Incentives, Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada lembaga amil zakat Semarang. Populasi dari penelitian ini adalah 265 orang dan sampel yang diambil sebanyak 159 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path*) model regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: H1 Insentif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, H2 Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, H3 Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, H4 Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja, H5 Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, H6 Komitmen organisasi dapat memediasi insentif terhadap kinerja, H7 Komitmen organisasi dapat memediasi budaya organisasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Insentif, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.

Manajemen kinerja digunakan untuk memastikan bahwa aktifitas-aktifitas para karyawan dan hasil-hasilnya sejalan dengan tujuan-tujuan organisasi. Manajemen kinerja melibatkan penetapan aktivitas-aktivitas dan hasil-hasilnya yang akan mengakibatkan keberhasilan perusahaan dalam menerapkan strategi Neo *et all.*,(2014). Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu memberikan insentif kepada karyawan. Hasibun (2001). Disamping meberikan insentif kapada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan (Kotler dan Heskett, 1999).

Kajian empirik menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Stare (2011) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Murphy *et all.* (2013) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Shahzad *et all.* (2013) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Risianto (2018) menemukan bahwa budya organisasi berpengaruh b terhadap kinerja.Beberapa kajianlain menemukan temuan yang berbeda. Putriana *et all.* (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah eksplanasi, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan anara variable penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Efendi, 2000). Penelitian ini menjelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbale balik antara variable yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi.

Jenis Dan Sumber Data

Menurut Umar (1999) data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertaman misalnya individu dari hsil wawancara atau hasil pengisian koesioner. Data primer dapat pula berasal dari sumber datang yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan penelitian yang diteliti (Cooper & Emory, 1995). Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari karyawan di Lembaga Amil Zakat (LAZ).

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data atau oleh pihak lain (Umar, 2002). Data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi dari BAZ Badan Amil Zakat Semarang.

Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode observasi yaitu cara pengumpulan data atau informasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas obyek yang akan diteliti. Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu sumber data yang diperoleh dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan/angket sesuai kebutuhan informasi yang diinginkan kepada responden/orang yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan jawaban. Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literatur, buku-buku maupun bahan terbitan lain yang berhubungan dengan pokok pembahasan. (Marzuki, 2002)

Metode analisis data

Metode yang di gunakan dalam analisis data adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Uji Kelayakan Model, Pengujian Hipotesis, Analisis Jalur Model Regresi, Metode Sobel

HASIL

Hasil pengujian validias indikator dari insentif, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan bahwa nilai Corrected Item Total Correlation atau r-hitung setiap indikator lebih besar dari r-tabel = 0,150 ($N - 2 = 121 - 2 = 119$, sig= 0,05) yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti.

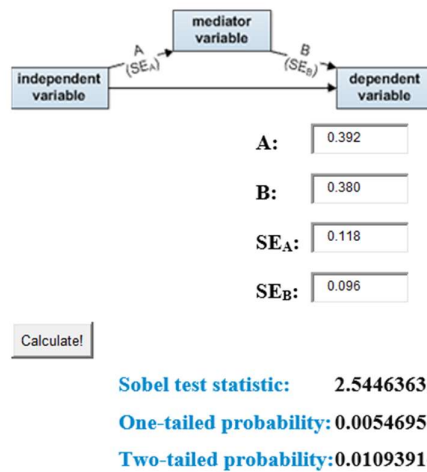
Hasil pengujian reliabilitas dari variabel insentif, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dirangkum semua variabel nilai memiliki *Cronbach Alpha* ataur hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan semua variabel reliable. Analisis regresi pengaruh insentif dan budaya ogannisasi terhadap komitmen organisasi (Jalur I). Analisis regresi pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan pada.

Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_1 = 0,392$, $\beta_2 = 0,508$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (Jalur I) sebagai berikut: $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ Sehingga: $Y_1 = 0,392X_1 + 0,508X_2 + e_1$.

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh: $X1 \rightarrow Y1 = 0,392$ (Positif) Insentif (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y1). Hal ini dikatakan bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka semakin tinggi komitmen organisasi. $X2 \rightarrow Y1 = 0,508$ (positif). Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y1). Hal ini dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Analisis pengaruh komitmen organisasi, insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Jalur II). Berdasarkan tabel 4.27 hasil pengolahan SPSS tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_3 = 0,380$, $\beta_4 = 0,168$ dan $\beta_5 = 0,341$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (Jalur II) sebagai berikut: $Y2 = \beta_3 Y1 + \beta_4 X1 + \beta_5 X2 + e2$ Sehingga : $Y2 = 0,380 Y1 + 0,168 X1 + 0,341 X2 + e2$ Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh: $Y1 \rightarrow Y2 = 0,380$ (Positif) Komitmen organisasi (Y1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2). Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. $X1 \rightarrow Y2 = 0,168$ (Positif) insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Hal ini dikatakan bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

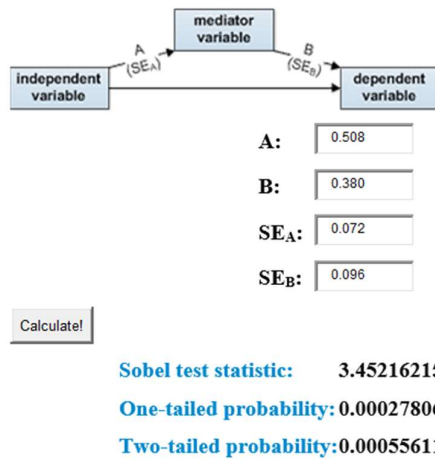
Peran mediasi komitmen organisasi dalam pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh mediasi komitmen organisasi (Y1) dalam memediasi insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) menggunakan alat bantu kalkulator Sobel. Berdasarkan data hasil pengolahan SPSS pada tabel maka dapat diketahui besarnya pengaruh koefisien $\beta_{X1 \rightarrow Y1}$ (A) = 0,392, $\beta_{Y1 \rightarrow Y2}$ (B) = 0,380, standar error $X1 \rightarrow Y1$ (SEA) = 0,118 dan standar error $Y1 \rightarrow Y2$ (SEB) = 0,096. Hubungan tidak langsung insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui komitmen organisasi (Y1).



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Oleh karena $t_{hitung} = 2,544 > z =$ sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan berarti komitmen organisasi (Y1) mampu memediasi pengaruh insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2). Peran mediasi komitmen organisasi dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian pengaruh mediasi komitmen organisasi (Y1) dalam memediasi budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) menggunakan alat bantu kalkulator sobel. Berdasarkan data hasil pengolahan SPSS pada tabel maka dapat diketahui besarnya pengaruh koefisien $\beta_{X2 \rightarrow Y1}$ (A)= 0,508, $\beta_{Y1 \rightarrow Y2}$ (B)= 0,380, standar error $X2 \rightarrow Y1$ (SE_A)= 0,072 dan standar error $Y1 \rightarrow Y2$ (SE_B)= 0,096. Hubungan tidak langsung budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui komitmen organisasi (Y1).



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Oleh karena $t \text{ hitung} = 3,452 > z = \text{sebesar } 1,96$, maka dapat disimpulkan berarti komitmen organisasi (Y1) mampu memediasi pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2). $X2 \rightarrow Y2 = 0,341$ (positif). Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y2). Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian analisis di atas maka hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa bahwa insentif berpengaruh positif ($\beta_1 = 0,392$) dan signifikan (sig.0,000) terhadap komitmen organisasi terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan LAZ Semarang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Saksana (2017) yang menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Wardiana (2017) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kedua, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif ($\beta_2 = 0,508$) dan signifikan (sig.0,000) terhadap komitmen organisasi terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan LAZ Semarang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Jen-Chia *et al.*, (2012) yang menemukan bahwa budaya organisasi mampu memberikan komitmen yang kuat dari karyawan. Pinho *et al.*, (2014) menemukan bahwa budaya organisasi yang diukur melalui perbedaan budaya antar anggota organisasi menjadi kunci dalam menciptakan komitmen dalam perusahaan. Castillo (2013) menemukan bahwa budaya organisasi mampu membentuk komitmen karyawan. Shim *et al.* (2015) menemukan bahwa budaya organisasi sebagai budaya yang berkembang, rasional, dan bagian dari kelompok menciptakan iklim organisasi yang bagus sehingga komitmen pegawai dapat tercipta dengan baik

Ketiga, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif ($\beta_3 = 0,380$) dan signifikan (sig.0,000) terhadap kinerja karyawan terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan LAZ Semarang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sutanto (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Pathan (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Srimulyani (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kempat, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif ($\beta_4 = 0,168$) dan signifikan ($\text{sig.}0,041$) terhadap kinerja karyawan (Y2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan LAZ Semarang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan (2015) dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Haeruddin (2017) dimana dalam penelitiannya menemukan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kelima, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif ($\beta_6 = 0,341$) dan signifikan ($\text{sig.}0,00$) terhadap kinerja karyawan terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan LAZ Semarang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Stare (2011) yang menemukan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan dan menunjang kinerja yang baik. Murphy *et al.*, (2013) menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan mampu meningkatkan kinerja. Sahzaad *et al.* (2013) menemukan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja. Risanto (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berperan untuk meningkatkan kinerja.

Keenam, hasil sobel menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja karyawan = 2,544 lebih besar dari $z = 1,96$. Hal ini membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan mampu meningkatkan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Fakta ini menunjukkan bahwa karyawan LAZ Semarang memiliki komitmen untuk tetap bekerja dalam organisasi secara baik akan memberikan dampak pada penguatan persepsi terhadap kemampuan pegawai itu sendiri.

Ketujuh, hasil sobel menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan = 3,452 lebih besar dari $z = 1,96$. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan mampu meningkatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Fakta ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan dampak pada penguatan kinerja karyawan. Shim *et al.*, (2015), melalui hasil penelitiannya menemukan bahwa komitmen melalui hasil uji mediasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Kurniasari *et all.*, (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh variabel Insentif terhadap komitmen organisasi signifikan, sehingga hipotesis 1 (H1) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 (H2) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan, sehingga hipotesis 3 (H3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan signifikan, sehingga hipotesis 4 (H4) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan, sehingga hipotesis 5 (H5) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa pengaruh tak langsung insentif terhadap kinerja karyawan signifikan, sehingga hipotesis (H6) bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terbukti.

Hasil uji Sobel juga menunjukkan bahwa pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan, sehingga hipotesis (H7) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terbukti.

Saran

Perusahaan menambah insentif dengan cara menyesuaikan gaji dan tunjangan karyawan dengan kondisi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga mereka tetap memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Perusahaan memberikan insentif tambahan kepada karyawan yang telah bekerja baik dan kepada perusahaan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Pimpinan perlu memberikan perhatian dan memfasilitasi kebutuhan peralatan penunjang karyawan sehingga karyawan mempunyai gagasan dan keinginan untuk selalu meningkatkan motivasi kerja

Dukungan dari perusahaan kepada karyawan agar selalu memiliki keinginan untuk maju dan berkembang misalnya memberikan dukungan kepada karyawan mereka untuk mengikuti berbagai pelatihan dan jika mungkin melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi (S1 dan S2).

DAFTAR PUSTAKA

- Almaida, David M., dan Kelly D Davis. 2011. *Work place Flexibility And Daily Stress Processes In Hotel Employees And Their Children*. The Annals Of The American Academy Of Political And Social Scienci, 638 (1).
- Allen, Natlie J. John P. Meyer. (1990). *The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology. 63, 1-18
- Amstrong, Michael dan Angelo Baron, 1998, *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development.
- Angriawan, Koko Happy, 2015 *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Cv. Suka Alam Kota Batu Jawa Timur)*, Jurnal Adminiatrasi Bisnis (JAB) Vol. 28 No. 1. P 50-55
- Brine, M., R. Brown, dan G. Hackett. 2007. *Corporate social responsibility and financial performance in the Australian context*, Strategic Management Journal, hal. 210-218.
- Christopher, Martin. 2011. *Logistics and Supply Chain Management Fourth Edition*. London. Prentice Hall.
- Castillo, F & Stanojevic, P. (2011) *An Assessment of the IT Governance Maturity at SL. Thesis pada Royal Institute of Technology. Sweden: KTH Electrical Engineering*
- Cooper, D R. And Emory, C W., 1995, *Business Research Methods*, 5th edition, Richard D. Irwin Inc.
- Dessler, G, 1992, *Manajemen Personalia Edisi 3*, Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Gujarati, Damodar N. Dawn C. Porter. (2010). *Basic Econometrica.Fifth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr, 2000, *Organizations*, Boston: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam, 2016, *aplikasi analisis multifariate dengan program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Hitt, Michael A., Duane R. Ireland dan Robert E. Hoskisson, 2001, *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*, 4th Edition, Alih bahasa: Armand Hedyanto, United States of America, South-Western College Publishing
- Hilda C.F. Nahusona. 2004. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah.Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol.1 No.2
- Husnan, Suaddan Enny Pudjiastuti, (2015), *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ivancevich, dkk.2007. *Perilaku Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*.Jakarta : Elangga
- Jen-Chia., 2012, *Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat, e-jurnal*.
- J. Supranto. 2008. *Statistika Teoridan Aplikasi*, edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangg
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.Yogyakarta : Graha Ilmu
- Kraitner ., R., & Kinicki, A (2014) *Perilaku Organisasi (9 Th. ed)* : Jakarta: Salemba Empat
- Kotler, Philip Jhon dan Heskett L. James. (1999). *Corporate Culture And Performance*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinichi, 2005, *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Kurniasari, 2018, *Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat-jurnal ilmiah manajemen*.
- Luthans, Fred, 1998, *Organizational Behavior Elevent edition*, Mc Growth-Hill Book co, Singapore.
- Murphy, Patrick J. (De Paul University, Chicago, Illinois, U., Cooke, Robert A.(University of Illinious at Chicago, Illinouis, U., & Lopez, Yvette (Depaul University, Chichago, Illinois, U (2013). *Firm Culture and Performance :Intensyty's Effecs and Limits. Managemen Decesion*, Vol. 51 No. 661679.<https://doi.org/10.1108/00251741311309715>
- Mangkunegara, A.P, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mowday, R.T., Porter L.W., dan Steers, R.M., 1979, *Employee-Organizational Linkages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*: Academic Press, New York.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neo, R. A Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P, M. (2014) *Manajemen Sumber daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing* (6 Th. ed). Jakarta : Salemba Empat.
- Putriana Lies, Wibowo, Umar, Husein & Riady, Hanes (2015). *The Impact of organizational Culture and Job Satisfaction, Organisational Commitment and job performance: Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia*. *Internasional Journal Of Education and research*, 3 No 9 (9 September 2015). Retrieved from Liesputriana.up@gmail.com
- Pinho, J. C., Rodrigues, A. P., & Dibb, S, (2014). *The Role of Corporate Culture, Market Orientation and organizational commitment in organizational performance the case of non profit organizational*. *Journal of Management Development*, 33 (4) 374-397. <https://doi.org/10.10/1108/JMD-03-2013-0036>
- Robbins, S.P., and Coulter, M. 1996. *Management* (5 th ed.), New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- Robbins, Stephen, 2007, *Perilaku Organisasi. Terj: Benyamin Molan*. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Risianto, D., Irawanto, D. W., & Mugiono (2018). *Peran Budaya Organisasi Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan*. *MIX: Jurnal Ilmiah Management*, Volume VII (February 2018)151-165. <https://doi.org/10.224/mix.2018.v8il.009>
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21, edisi ke-6, jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.