

---

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan BMT Binamas Purworejo)**

*The Influence of Organizational culture on Employee Performance Mediated Commitment Organisasional (Study on Employee BMT Binamas Purworejo)*

<sup>1</sup>Ade Sabda Gumelar\*, <sup>2</sup>Susi Widjajani, <sup>3</sup>Agus Saur Utomo

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, Indonesia.

(\*)Email Korespondensi: [adesabdagumelar@gmail.com](mailto:adesabdagumelar@gmail.com)

---

**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting di dalam sebuah lembaga karena memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya budaya organisasi dan komitmen organisasional. Tujuan penelitian ini untuk menguji peran komitmen organisasional dalam memediasi budaya organisasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Binamas di Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *Software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional

---

**Abstract**

*Employee performance is one of the most important things in an institution because it has a role in improving the quality of human resources. Several factors can affect performance, including organizational culture and organizational commitment. The purpose of this study was to examine the role of organizational commitment in mediating organizational culture and employee performance. The population in this study were all employees of BMT Binamas in Purworejo. The sampling technique in this study used purposive sampling and obtained a sample of 80 respondents. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale. The data analysis method used is Partial Least Square (PLS) using SmartPLS 3.0 Software. The results of this study indicate that organizational culture has a positive effect on employee performance, positive organizational culture on organizational commitment, organizational commitment has a positive effect on employee performance, and organizational commitment mediates the influence of organizational culture on employee performance.*

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

---

## PENDAHULUAN

Penerapan prinsip syariah pada lembaga keuangan semakin berkembang pesat, salah satunya dalam Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) di antaranya adalah Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Keberadaan BMT dalam melakukan kegiatan memiliki fungsi sebagai lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menghimpun dana pinjaman dari masyarakat. Dalam hal tersebut, BMT dituntut untuk mampu memberi layanan yang baik sehingga masyarakat dapat merasakan kenyamanan saat mereka berkunjung ke BMT. Beberapa upaya perlu dilakukan oleh BMT Binamas Purworejo dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal (Faraby, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Fenomena kinerja karyawan di BMT Binamas Purworejo diantaranya kualitas pekerjaan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan belum maksimal dan pekerjaan yang diberikan belum dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan harus segera diselesaikan dengan baik. Usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional BMT Binamas Purworejo.

BMT Binamas Purworejo adalah salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang didirikan pada tahun 1992 dan beroperasi di wilayah Kabupaten Purworejo. BMT Binamas Purworejo merupakan BMT pertama di Purworejo

yang menjalankan sistem syariah dalam kegiatannya sebagai salah satu ikhtiar untuk melakukan dakwah Islam. BMT Binamas memiliki budaya organisasi yang menekankan amanah dan profesionalitas kepada karyawannya dengan berpedoman SHARI, yaitu *Smart* (pembelajar, produktif amal dan penyampai), *High performance* (Semangat, sehat, ceria, ramah, empati), *Added value* (manfaat buat yang lain, layanan prima, kreatif, inovatif), *Religius* (taklimi, tilawah, sholat wajib dan sunah, puasa sunah, ikhlas), *Integrity* (disiplin, tanggung jawab, jujur, benar, amanah). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi (Kasmir, 2018). Budaya organisasi adalah sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2017). Permasalahan yang muncul terkait budaya organisasi yaitu kurangnya keberanian untuk mengambil risiko terkait penyelesaian tanggung jawab, ketelitian dan kecermatan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan belum optimal, dan orientasi pada hasil belum optimal,

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional (Kasmir 2018). Komitmen organisasional merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi (Mowday et al., 1979). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat memberikan usaha maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi karena mereka merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat tersebut dapat membuat karyawan merasa dibutuhkan dan nyaman dalam organisasi. Mereka dapat berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi serta menjaga dan menerima nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Fenomena komitmen organisasional pada BMT Binamas Purworejo yaitu nilai-nilai organisasi yang

digunakan dan ditanamkan oleh BMT Binamas belum dapat diterima dengan baik. Kesiapan untuk mengarahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi masih rendah. dan keterlibatan untuk memajukan perusahaan masih rendah. Capaian kinerja yang diharapkan membutuhkan komitmen organisasional dari setiap sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, hal ini penting sebagai sebuah langkah dalam mencapai tujuan bersama dan peningkatan kinerja yang maksimal (Safar et al., 2022).

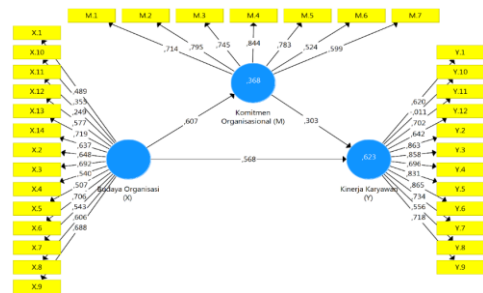
Dari pemaparan diatas maka penting untuk dikaji penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sedangkan metode yang dipilih dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden. Penelitian ini dilakukan di BMT Binamas Purworejo. Sampel penelitian diambil dengan teknik *purposive sampling*. Kuesioner dibagikan kepada 80 karyawan BMT Binamas Purworejo. Selanjutnya metode pengumpulan data yang dilakukan adalah data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, yang merupakan pengumpulan data secara langsung dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

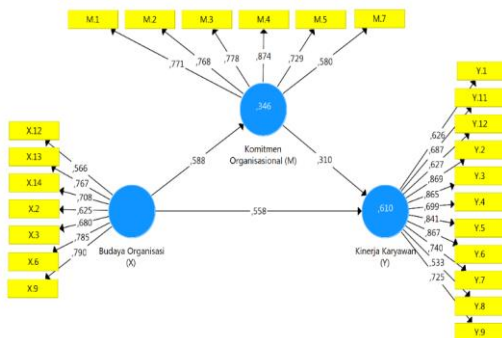
## HASIL

### Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model  
Sumber: Data Diolah (2022)

Teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *software* SmartPLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.5 dengan konstruk yang diukur. *Outer Model* atau *measurement* model dalam penelitian ini terdiri dari variabel Kinerja Karyawan (Y), Budaya Organisasi (X) dan Komitmen Organisasional (M) yang dijelaskan oleh masing-masing indikator menunjukkan hasil uji *outer loading* dapat dikatakan memenuhi syarat yang dianjurkan kecuali indicator Y.10, X.1, X.4, X.5, X.7, X.8, X.10, X11 dan M.6 yang mempunyai nilai loading faktor kurang dari 0.5, maka nilai *outer loading* belum dapat dikatakan memenuhi syarat yang dianjurkan sehingga indicator tersebut harus di drop dan dilakukan revisi model. Setelah dilakukan eliminasi terhadap outer model tersebut dan semua nilai *outer loading* sudah berada pada nilai yang dianjurkan > 0.5, maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semua variabel valid karena sudah memenuhi syarat.



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model Akhir  
Sumber: Data Diolah (2022)

**Model Struktural (Inner Model)**

Uji model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten endogen dan eksogen. Hubungan ini dilihat dari adanya pengaruh secara positif atau negatif dari hasil *output path coefficient* (*t-value*), dan tingkat signifikan (*t-statistik*). Selain itu juga dilakukan uji *R Square* untuk mengetahui kontribusi tiap variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Variabel laten eksogen pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan komitmen organisasional. Sedangkan variabel laten endogennya adalah kinerja karyawan. Nilai *R Square* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

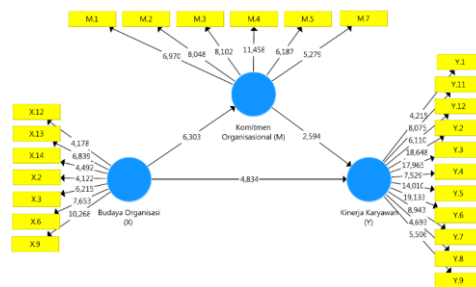
Variabel Laten	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,610
Komitmen Organisasional (M)	0,346

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel 1, menunjukkan nilai *R Square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,610 (sedang). Hasil ini menunjukkan bahwa 61% variabel

kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasional, sedangkan 39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sementara itu, nilai *R Square* untuk variabel komitmen organisasional diperoleh nilai sebesar 0,346 (lemah). Hasil ini menunjukkan bahwa 34.6% variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, sedangkan 65.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar budaya organisasi.

Nilai *t-statistik* digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen dengan uji *bootstrapping* pada SmartPLS 3.0. Hasil uji *bootstrapping* dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji *Bootstrapping*  
Sumber: Data Diolah (2022)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, dapat dilihat dari nilai *original sample*, dan *t-statistik* dari prosedur *bootstrapping*. Nilai signifikansi yang digunakan adalah 1,96 (*significance level* = 5%). Hal ini berarti apabila nilai *T-statistik* < *T* Tabel  $\alpha$  = 5% (1.96) maka hipotesis ditolak, apabila nilai *T-statistik* > *T* Tabel  $\alpha$  = 5% (1.96) maka hipotesis diterima. Sedangkan hubungan positif atau negatif dari variabel laten eksogen dan endogen dapat dilihat dari nilai *original sample*, apabila nilai *original*

*sample* > 0 berarti memiliki hubungan positif lalu nilai *original sample* < 0 berarti memiliki hubungan negatif. Prosedur *bootstrapping* menghasilkan *path coefficient* yang dapat dilihat pada tabel 2 dan 3.

Tabel 2. Hasil *path coefficient*

Jalur Pengaruh	Original Sample	T-Statistic	Hipotesis
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,558	4,834	Diterima
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,588	6,303	Diterima
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,310	2,594	Diterima

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 3. Hasil *Spesific Indirect Effects*

Jalur Pengaruh	Original Sample	T-Statistic	Hipotesis
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,182	2,384	Diterima

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien jalur antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,558 dengan t-statistik 4,834. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai koefisien jalur antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,588 dengan t-statistik 6,303. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima karena budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya nilai koefisien jalur antara variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,310 dengan t-statistik 2,594. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji *Spesific Indirect Effects* pada tabel 3 diketahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Hasil uji antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional berpengaruh positif dengan nilai koefisien jalur koefisien jalur 0,182 dengan t-statistik 2,384. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis

keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas. Adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Binamas dapat dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap budaya organisasi yang ditetapkan oleh BMT Binamas. Kinerja yang lebih maksimal dilihat dari hasil kerja karyawan yang mencapai target dan tetap mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, proses-proses yang dilakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sejalan dengan teori (Edison et al., 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja individu sebagai anggota organisasi, juga terhadap organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Azmi, dan Silvianita 2020), (Utami dan Bandiastuti, 2022), (Muis et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.**

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan BMT Binamas. Nilai yang positif dan signifikan pada hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional artinya penerapan dan penerimaan budaya organisasi BMT

Binamas Purworejo yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Diterimanya hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik seperti karyawan giat dalam melaksanakan pekerjaannya, bersaing secara sehat dalam bekerja, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotannya stabil akan memperkuat komitmen organisasional karyawan. Hal ini sejalan dengan teori (Edison et al., 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi pada komitmen untuk setia pada perusahaan. Semakin karyawan merasa nilai-nilai individunya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan maka semakin besar karyawan tersebut tetap berada dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasional karyawan tersebut terlihat dari para karyawan yang merasa ingin bertahan lebih lama dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handoyo et al., 2017), (Nikpour 2017) dan (Sarhan et al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Binamas. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila karyawan bekerja dengan penuh dedikasi maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mempunyai kepatuhan akan janji-janji yang dibuatnya dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotannya pada organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai

organisasi akan bersedia bekerja lebih keras untuk menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dengan melakukan pekerjaan yang baik. Hal ini sejalan dengan teori (Kasmir, 2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang menepati janji atas kesepakatan yang telah dibuatnya dan menjalankan kebijakan serta peraturan perusahaan akan selalu berusaha untuk bekerja dengan baik, sehingga kepatuhannya tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini berarti sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utami dan Bandiastuti, 2022), (Handoyo et al., 2017), (Rafiei et al., 2014) dan (Muis et al., 2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional.**

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa komitmen organisasional mampu memediasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi BMT Binamas Purworejo yang baik maka akan memperkuat komitmen organisasional karyawan. Ketika seseorang memiliki komitmen organisasional yang baik, maka secara langsung atau tidak langsung karyawan tersebut mau melakukan pekerjaan diluar kewajibannya dalam perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan teori (Robbins dan Judge, 2017) yang menyatakan bahwa semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai perusahaan maka akan semakin kuat budaya organisasi tersebut dan komitmen mereka terhadap perusahaan serta menjadi semakin besar pengaruhnya terhadap

perilaku karyawan. Penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Utami dan Bandiastuti, 2022), dan (Nikpour 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **SARAN**

Bagi ilmu pengetahuan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi ataupun bahan pembandingan untuk selanjutnya dalam bidang dan topik yang relevan dengan penelitian ini, terutama dalam bidang manajemen sumber daya Manusia. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lain dan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama, sebaiknya menggunakan lingkup objek yang berbeda agar dapat meningkatkan generalisasi penelitian. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan hasil penelitian ini. Sedangkan untuk tempat penelitian, manajemen pada BMT Binamas Purworejo agar terus meningkatkan atau mengoptimalkan budaya organisasi. BMT Binamas Purworejo diharapkan lebih bisa mendengarkan dan mempertimbangkan ide-ide inovatif sehingga budaya organisasi yang diterapkan akan dipatuhi. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan hasil kerja karyawan akan optimal. Manajemen BMT Binamas Purworejo diharapkan senantiasa memperhatikan

komitmen organisasional. BMT Binamas perlu menumbuhkan semangat bekerja dalam diri karyawan dengan mengadakan kajian rutin dan seminar motivasi. Sehingga karyawan akan semangat pada saat bekerja dan pekerjaannya akan optimal. Selanjutnya manajemen BMT Binamas juga perlu melakukan upaya hasil yang baik dan tepat waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, Muhammad Fakhrol, Silvianita, Anita. 2020. "The Influence Of Organization Culture On Employee Performance At BMT Al Hikmah Semesta Jepara." *E-Proceeding of Management* 7(1):1244–50.
- Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta Edison.
- Faraby, Ichsan Kasnul. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sinar Manajemen*. 5(2):86–91.
- Handoyo, Agus., Wardiningsih, Alwi Suddin., Sri, Suprihatmi. 2017. "Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali)." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11(2):188–203.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers, and Lyman W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior* 14(2):224–47.
- Muis, Muhammad Ras., J Jufrizen., Fahmi, Muhammad. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 1(1):9–25.
- Nikpour, Amin. 2017. "The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment." 6:65–72.
- Rafiei, M., Amini, M.T., & Foroozandeh, N. 2014. "Studying the Impact of the Organizational Commitment on the Job Performance." *Management Science Letters* 4:1841–48.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safar, Ilham., Mujahid., Andini. 2022. "Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Borwita Citra Prima Makassar." *Jurnal Sinar Manajemen* 09:142–50.
- Sarhan, N., Ayman Harbb, Fayiz Shrafata dan Mohammad Alhusbana. 2019. The Effect of Organizational Culture on The Organizational Commitment: Evidence From hotel Industry. *Management Science Letters*, 10, 183–196.



Utami, Esti Margiyanti., Bandiastuti,  
Febrianti Nur. 2022. “Budaya  
Organisasi Dan Kinerja Karyawan  
Dimediasi Komitmen  
Organisasional.” *JIEMAS: Jurnal  
Ilmiah Ekonomi; Manajemen Dan  
Syariah* 69–75.