

The Influence Of Organizational Justice And Organizational Culture On Organizational Commitment Of The Regional Disaster Management Agency (BPBD) Of West Java Province

Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Jawa Barat

R.Buddi Setiawan^{1*}, Soeganda Priyatna², Suryanto³

Program Studi Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung^{1,2},
Universitas Padjadjaran³

buddi.setiawan@stiabandung.ac.id¹, soeganda.priyatna@stiabandung.ac.id²,
suryanto@unpad.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of organizational justice on organizational commitment, to determine the effect of organizational culture on organizational commitment and to determine the effect of organizational justice and organizational culture on employee organizational commitment at BPBD West Java province. This type of research is quantitative research. The population in this study were all BPBD employees in West Java province, totaling 82 employees. Determining the number of samples in this study using the slovin formula so that the number of samples is 82 respondents. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis using the F test and T test. The results show that there is an influence of organizational justice on organizational commitment, there is an influence of organizational culture on organizational commitment and simultaneously organizational justice and organizational culture have an effect on organizational commitment. The two independent variables are able to contribute 72.4% to the organizational commitment of BPBD West Java province.

Keywords: Organizational Justice, Organizational Culture, Organizational Commitment

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada BPBD provinsi Jawa Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPBD provinsi Jawa Barat yang berjumlah 82 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel 82 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan analisis regresi linier Berganda dengan melalui uji F dan uji T Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta secara simultan keadilan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kedua variabel bebas tersebut mampu memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap komitmen organisasi BPBD provinsi Jawa Barat.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi sangat ditentukan oleh kinerja dari para pegawainya. Peran pegawai dalam setiap usaha merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu, instansi harus mampu mengolah sumber daya manusia yaitu pegawai sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh pegawai yang ada dalam sebuah lembaga atau instansi. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berpengaruh tinggi terhadap tercapainya sebuah tujuan lembaga maupun instansi. Setiap Instansi membutuhkan pegawai yang dapat bersikap profesional dalam pekerjaannya. Pegawai sendiri menyadari bahwa mereka harus dapat

bersikap profesional karena instansi memiliki tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu, dalam hal ini pegawai harus memiliki rasa loyalitas kinerja terhadap instansi tempat mereka bekerja guna tercapainya tujuan dari instansi. Kinerja yang baik ditunjukkan dengan adanya rasa memiliki yang tinggi kepada instansi (Rianawati, Hadi, & Johan, 2022). Sikap tersebut ditunjukkan dengan partisipasi mereka dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin demi kebaikan dan tercapainya tujuan instansi.

Pegawai dengan performa baik akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik dan apabila performa pegawai buruk maka organisasi pun juga akan buruk (Putra dan Wikansari, 2017: 65). Kinerja organisasi publik (pemerintahan) dapat dilihat dari dua sudut yaitu dari kinerja organisasi itu sendiri (kinerja keuangan) dan Komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai (Oktavian, Satriawan, & Johan, 2022; Mangkunegara, 2016: 18). Permasalahan yang dihadapi organisasi adalah upaya untuk meningkatkan Komitmen organisasi sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Salah satu contoh organisasi adalah instansi pemerintahan di Indonesia, hal ini berarti bahwa performa instansi pemerintahan tergantung pada performa kerja pegawai itu sendiri. Hasil penilaian dan kompetensi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada sekitar 3.000 ASN di Indonesia, didapatkan hasil bahwa kualitas ASN Indonesia terbilang rendah sehingga performa kerjanya tidak maksimal (Mililani dan Soerjoatmojo, 2018: 2).

Kenyataannya di masyarakat bahwa pemerintah masih belum optimal dalam pelaksanaan fungsi pelayanan kepada publik. Aparatur yang bertugas sebagai ujung tombak pelayanan banyak yang belum memahami filosofi, strategi, dan teknik pemberian pelayanan umum yang baik bagi masyarakat, padahal pekerjaan yang ditangani pemerintah bersifat monopoli sehingga tidak ada kompetisi dan pada akhirnya melemahkan hasil pelayanan publik yang terlihat dari inefisiensi dan inefektifitas yang mengarah pada kerugian negara karena aparatur negara tidak profesional dalam mengelola pelayanan publik (Suwardi, dkk, 2022: 183).

Keadilan menjadi suatu hal yang semakin penting pada masa sekarang ini. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang instansi di luar kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu instansi. Aquino et al., (1999). Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu, dan berbahaya bagi instansi (Cropanzano et al., 2007).

Dalam menilai keadilan organisasional setidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal (Cropanzano et al., 2001). Banyak riset yang menguji keadilan organisasional dengan tiga komponen, yaitu: distributif, prosedural, dan interaksional. Greenberg 1987 (Colquitt, 2001 dan Colquitt et al., 2001) menyatakan bahwa keadilan interaksional terdiri dari dua komponen, yaitu: interpersonal dan informasional, sehingga dalam perkembangannya, beberapa peneliti menyatakan bahwa keadilan organisasional terdiri dari empat komponen. Cropanzano (1997) menyimpulkan pada setengah dekade yang lalu setelah meninjau perbedaan lintas budaya dalam penggunaan norma-norma keadilan. Bahwa "norma-norma budaya dari berbagai bangsa muncul untuk membuat norma ekuitas kurang lebih prevalen". Di antara perbedaan budaya yang paling dapat diandalkan ditemukan telah menjadi kecenderungan orang-orang dari perkumpulan/organisasi masyarakat, seperti di Cina, untuk memilih alokasi jangka panjang yang sama dalam mempromosikan keharmonisan kelompok, dan untuk orang-orang dari individualis & masyarakat, seperti memilih alokasi jangka panjang sebagai alokasi keadilan yang sebanding dengan kontribusi dalam mempromosikan produktivitas. Miles & Greenberg, 1993 (Cropanzano,

1997). Komitmen organisasional Pegawai BPDB Jabar perlunya dipertanyakan, diantaranya keterlambatan Pegawai masuk kantor, pulang kerja sebelum waktunya, serta kurangnya rasa peduli pimpinan terhadap tugas-tugas dari pegawai, serta kurangnya motivasi instansi berupa penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan pekerjaan bagus.

Berikut ini data tingkat absensi pegawai pada Kantor BPBD Tahun 2021 berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2020-2021

Tahun	Hari Efektif	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	Tingkat Absensi
2020	245	23	157	71	251	0,36
2021	245	26	188	85	299	0,43

Iklim budaya organisasi pada sektor publik, Schneider, 1990 (Sheridan, 1992) mengadakan analisis dan mengintegrasikan perkembangan teori dan penelitian budaya organisasi. Pettigrew, 1979 (Sheridan, 1992) memperkenalkan konsep pertama budaya organisasi pada literatur, menyimpulkan di dalam bukunya, “menyangkut penyebab paling serius dari kekurangan studi empiris budaya organisasi pada tahun 1980” Pettigrew, 1990:417 (Sheridan, 1992). Hasil laporan artikelnya pada studi empiris yang menguji pengaruh kepentingan budaya melalui pengaruh produktivitas organisasi, Kopelman, Brief & Guzzo, 1990 (Sheridan, 1992). Peneliti menginvestigasi apakah membantu nilai budaya organisasi atau mencegah organisasi dalam memelihara pegawainya yang paling produktif.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam instansi atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam instansi atau organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Shoaib Akhtar et. all. (2013) bahwa budaya organisasi dapat membantu meningkatkan komitmen para pegawai. Pada saat yang sama, ada penelitian yang membuktikan bahwa budaya sendiri tidak memiliki dampak yang signifikan kuat pada tingkat komitmen pegawai, tapi dengan bantuan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kesejahteraan, dukungan mekanisme, praktek sumber daya manusia dan lain-lain, budaya dapat membantu meningkatkan komitmen para pegawai.

Dari hasil penelitian lapangan di BPBD Provinsi Jawa Barat bahwa terdapat struktur kerja pegawai yang kurang efektif bagi instansi. Dimana mereka mempunyai beban kerja yang terlalu banyak dan belum menargetkan susunan acara pada pegawai. Secara garis besar masing-masing pegawai menjalankan tugasnya secara individual maupun kelompok yang telah ditetapkan sesuai struktur dan prosedur instansi. Tetapi sebagian tugas pegawai ada yang belum konsisten terhadap pembagian tugas antara kegiatan pegawai internal dan eksternal. Sehingga pegawai terlalu sibuk dengan kegiatan eksternalnya dalam pembagian tugas kerja (rapat, memberikan bantuan pada masyarakat) sedangkan kegiatan internal sedikit terabaikan. Karakteristik manajemen sektor publik sangatlah berbeda dengan manajemen sektor swasta. Perbedaan karakteristik tersebut antara lain dalam tujuan utamanya dari segi pelayanan. Berdasarkan observasi terlihat bahwa tingkat absensi pegawai pada tahun 2021 dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 1,81%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong wajar, karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi (Utama, 2010). Walaupun tingkat absensi pegawai tergolong wajar, namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala pelaksana masih terlihat pegawai kurang jujur dalam

bekerja, ini dilihat dari masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan.

Berdasarkan pada hal tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada BPBD provinsi Jawa Barat.

2. Keadilan Organisasi

Konsep keadilan organisasi adalah sebagai faktor yang menggambarkan implementasi dan peraturan tentang keadilan bagi pegawai di lingkungan kerja implementasi interorganisasional, penyebaran hadiah dan penalti, aturan organisasi dan interaksi interpersonal telah membentuk dasar keadilan organisasi (Greenberg, 1992). Menurut Moorman (1993) dalam Nurmaladita (2015) berpendapat bahwa keadilan organisasi berkaitan dengan cara di mana pegawai menentukan apakah instansi telah memperlakukan pegawai tersebut secara adil dalam pekerjaan. Menurut Moorman (1993) ada tiga dimensi keadilan organisasi, yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013) menyatakan budaya organisasi (organizational culture) merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut (Wibowo, 2016), budaya organisasi adalah model aktivitas manusia yang secara sistematis diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui berbagai proses pembelajaran menuju gaya hidup seaman mungkin sesuai dengan lingkungan. (Sari et al., 2021). Sedangkan, menurut (Fahmi, 2010), menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan praktik lama yang diterapkan dan dalam kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kualitas kerja pegawai dan manajer suatu instansi (Indra Yudha, 2018). (Djastuti, 2011) mengemukakan bahwa ketika pegawai dipandu oleh komitmen organisasi, kebiasaan kerja pegawai akan lebih efektif. Semakin baik budaya organisasi maka semakin kuat keterikatan pegawai terhadap organisasi di instansi tersebut. (Nugroho, 2011), (Taurisa dan Intan, 2012) dan (Sinha et al, 2017) menunjukkan Budaya organisasi memiliki dampak positif pada keterlibatan organisasi. Indikator budaya organisasi menurut (Taurisa, 2012) :

1. Keterbukaan merupakan adanya bentuk toleransi pada instansi dalam membuka diri terhadap pegawai dalam melakukan hubungan berkomunikasi, berinteraksi dan menerima saran yang digunakan untuk masukan.
2. Rasa aman dengan pekerjaannya merupakan adanya jaminan terhadap kebutuhan akan perasaan aman dan tentram terhadap lingkungan yang bersifat bebas dari segala ancaman yang terdapat di lingkungan kerja.
3. Perasaan dihargai merupakan suatu kebutuhan dari pegawai yang mana dapat dianggap dan diterima keberadaannya serta tidak terlalu diperlakukan layaknya mesin instansi.
4. Kerjasama merupakan usaha dari instansi dalam mempererat dan mempersatukan hubungan antar pegawai dengan pekerjaan yang dapat dilakukan berkelompok
5. Kejelasan organisasi merupakan adanya penjelasan mengenai budaya organisasi yang ada di instansi dan menampilkan tugas dan tanggung jawab atas pegawai pada organisasi.

6. Dukungan dan perhatian merupakan bentuk instansi dalam menghargai kontribusi atau keikutsertaan pegawai pada kemajuan instansi dan juga adanya rasa peduli atau menghargai terhadap kehidupan pegawai (*care about employees well being*).

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu kegiatan dasar sekaligus salah satu tujuan akhir dalam upaya organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Alasan untuk ini adalah bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi lebih cocok, puas dan produktif, bekerja dengan rasa loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dan dengan demikian biaya yang dikeluarkan untuk organisasi lebih rendah (Balci, 2003).

Menurut Leong, Furnham & Cooper (1996) komitmen organisasi sebagai gabungan kekuatan identifikasi yang dimiliki seorang individu dengan organisasi dan komitmen mereka terhadapnya. Meyer & Allen (1990) dalam Yuwono (2020) Komitmen Organisasi adalah karakteristik hubungan antara anggota organisasi dan organisasi itu sendiri juga berimplikasi pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1990) ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif

Hubungan Keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pegawai

Penerapan keadilan organisasi oleh (Kristanto, 2015) di lakukannya secara adil dapat terbentuknya pegawai yang memiliki komitmen, hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Pareke & Suryana, 2009) & (Jawed et al, 2012) yang mana menyatakan bahwa keadilan organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Keadilan diperuntukan untuk seluruh pegawai antara lain seperti adanya standar gaji, aturan dan instruksi yang sama terhadap pegawai yang mana hal tersebut dapat menciptakan kenyamanan disaat bekerja dan bekerja dengan sepenuh hati, dari pernyataan diatas maka hipotesis ke pertama adalah

H1: keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai BPBD provinsi Jawa Barat.

Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pegawai

Menurut Momeni Mandan, et.all (2012) bahwa budaya organisasi telah diasumsikan cukup penting di abad ke-21, karena dampaknya terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Ini adalah penting dari setiap organisasi untuk memahami budaya yang dinamis sendiri sehingga manajer dapat memanfaatkan wawasan yang dihasilkan oleh perspektif budaya untuk memegang kontrol yang lebih besar pada organisasinya. Budaya organisasi memiliki dampak penting pada kinerja, Naicker, 2008, (Momeni Mandan et.all (2012). Bahkan, perbedaan antara keberhasilan dan kegagalan organisasi secara signifikan tergantung pada budaya organisasi berdampak pada operasi organisasi. Beberapa penulis telah menekankan bahwa subkultur organisasi mungkin ada secara independen dari budaya organisasi, dan bahwa kelompok kerja kecil mungkin memiliki set yang berbeda sendiri dari nilai-nilai, keyakinan dan atribut. Brewer, 1993 (Momeni Mandan et.all (2012) lebih lanjut menyarankan bahwa jika budaya organisasi tidak diartikulasikan cukup kuat, subkultur mungkin lebih diutamakan dari pada budaya organisasi bagi pegawai individu dan dengan demikian mendapatkan komitmennya. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Penerapan suatu budaya organisasi dikemukakan oleh Boon & Arumungam dalam (Yusuf, 2017) dimana memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, dengan adanya peningkatan pada budaya organisasi maka dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi. Penerapan yang dilakukan berupa (Arifin,

2010) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka berdasarkan hal tersebut pengembangan hipotesis ke dua yaitu:

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai BPBD provinsi Jawa Barat.

Hubungan Keadilan organisasi dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi

Komitmen terbentuk pada pegawai karena adanya keadilan yang diberikan oleh suatu organisasi/instansi. Partisipasi dalam pembagian sumber daya suatu organisasi merupakan cara yang dianggap adil oleh pegawai, dengan ini maka akan terbentuk sikap dan perilaku yang diinginkan oleh pegawai seperti perasaan merasa puas dan komitmen dalam melakukan pekerjaannya. Keadilan organisasi suatu hal yang dilakukan dengan memberikan kesempatan tiap individu dan adanya kesesuaian antara yang dilakukan dengan hasil yang didapatkan, hal ini dilakukan untuk menunjukkan keharmonisan di dalam perusahaan. Budaya organisasi sesuatu yang digunakan sebagai panutan dalam menjalankan kegiatan di organisasi tersebut berupa aturan – aturan yang dibuat instansi demi menyelaraskan individu satu dengan individu lainnya ataupun individu dengan organisasi, maka untuk meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai maka dapat keadilan organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Pernyataan diatas maka hipotesis ke tiga adalah:

H3: Keadilan organisasi dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pegawai BPBD provinsi Jawa Barat.

3. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BPBD provinsi Jawa Barat yang berjumlah 102 orang pegawai. Metode sampel menggunakan rumus slovin sehingga sampel penelitian menjadi 82. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala Likert sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1, Tidak Setuju (TS) = skor 2, Netral (N) = skor 3, Setuju (S) = skor 4 dan Sangat Setuju (SS) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik inferensial, terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, analisis statistik uji F (F-test) dan Analisis Statistik Uji t (t-test).

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang disebarkan kepada 82 responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Responden	Presentase %
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	45	44%
2	Perempuan	37	56%
Usia			
1	< 15 tahun	2	2%
2	15 – 25 tahun	20	21%
3	26 – 35 tahun	30	33%
4	>36 tahun	30	33%
Tingkat Pendidikan			

1	SMA	0	0
2	D3	22	31%
3	S1	50	54%
4	S2	10	10%

Sumber: Diolah peneliti 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 82 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 57 orang atau sebesar 56%. mengenai usia responden paling banyak berada pada rentang usia 26-35 tahun sebanyak 45 atau sebesar 44%, serta tingkat pendidikan responden terbanyak memiliki pendidikan S1 sebanyak 55 orang atau 54%.

Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pertanyaan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas				
Item Pernyataan		Nilai r	R tabel	Keterangan
Keadilan organisasi (X1)	X1_1	.527	0.1638	Valid
	X1_2	.357	0.1638	Valid
	X1_3	.562	0.1638	Valid
	X1_4	.639	0.1638	Valid
	X1_5	.358	0.1638	Valid
	X1_6	.541	0.1638	Valid
Budaya organisasi(X2)	X2_1	.542	0.1638	Valid
	X2_2	.631	0.1638	Valid
	X2_3	.533	0.1638	Valid
	X2_4	.537	0.1638	Valid
	X2_5	.642	0.1638	Valid
	X2_6	.379	0.1638	Valid
Komitmen organisasi (Y)	Y_1	.562	0.1638	Valid
	Y_2	.349	0.1638	Valid
	Y_3	.592	0.1638	Valid
	Y_4	.470	0.1638	Valid
	Y_5	.531	0.1638	Valid
	Y_6	.584	0.1638	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki realibilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015) menyatakan bahwa pengujian realibilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Keadilan organisasi	0.780	0,60	Reliabel
budaya organisasi	0.761		Reliabel
Komitmen organisasi	0.712		Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat dilihat bahwa penelitian ini mempunyai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistic Kolmogorof-Smirnov (KS). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, Sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka dinyatakan tidak normal.

Tabel 4. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.13
	Std. Deviation	5.234
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.073
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) adalah sebesar 0.120 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Persamaan model regresi yang digunakan penulis adalah persamaan model regresi linear berganda. Di bawah ini disajikan tabel model regresi sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	45.438	4.151		10.946
	X1	.419	.383	.562	5.433
	X2	.296	.328	.436	3.049
					.000
					.004
					.003

a. Dependent Variable: Y

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 45,438 + 0,419X_1 + 0,296X_2$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 45,438 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka Komitmen organisasi akan meningkat.
2. β_1 sebesar 0,419 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Keadilan organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan Komitmen organisasi sebesar 0,419 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar 0,296 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan Komitmen organisasi sebesar 0,296 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukan apakah suatu variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen.

Pengaruh Keadilan organisasi (X1) terhadap Komitmen organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh t hitung untuk variable Keadilan organisasi sebesar 5,433 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (102-2 = 100), di peroleh t tabel 1.66023. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t hitung = 5,433 > ttabel = 1.66023. Ini berarti terdapat pengaruh antara Keadilan organisasi terhadap Komitmen organisasi BPBD provinsi Jawa Barat. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 $\leq$ 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Keadilan organisasi dengan Komitmen organisasi BPBD provinsi Jawa Barat .

Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap Komitmen organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh t hitung untuk variable budaya organisasi sebesar 3,049 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (102 - 2 = 100), di peroleh t tabel 1.66023. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t hitung = 3,049 > t tabel = 1.66023. Ini berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pegawai BPBD provinsi Jawa Barat. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan Komitmen organisasi BPBD provinsi Jawa Barat .

Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Keadilan organisasi dan budaya organisasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu Komitmen organisasi. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.636	2	35.318	7.297	.000 ^b
	Residual	2696.707	79	27.239		
	Total	2767.343	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara Keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi BPBD provinsi Jawa Barat.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase Keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.736	5.219

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,851 yang berarti bahwa hubungan antara Komitmen organisasi dengan variabel bebasnya, yaitu Keadilan organisasi dan budaya organisasi adalah kuat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,724 yang berarti 72,4% variasi dari Komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Keadilan organisasi dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 27,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar deviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 5.219 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi Komitmen organisasi .

Pembahasan

Pengaruh Keadilan organisasi (X1) terhadap Komitmen organisasi (Y)

Keadilan organisasi berkaitan dengan cara di mana karyawan menentukan apakah instansi telah memperlakukan karyawan tersebut secara adil dalam pekerjaan. Jika karyawan di perlakukan adil seperti jam kerja, jam istirahat, gaji dan lain – lain, maka hal tersebut akan menjadikan karyawan merasa di perlakukan adil dan memilih bertahan di instansi. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh AlRomeedy, (2017) meneliti karyawan di agen perjalanan mesir (kategori A) di

Greater Cairo. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini 289 kuesioner, Peneliti menggunakan statistik kualitatif dan kuantitatif untuk analisis data. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Penelitian yang mendukung lainnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) dengan judul “Dampak dimensi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi antar karyawan bank”.

menyatakan bahwa keadilan organisasi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penerapan keadilan organisasi oleh (Kristanto, 2015) di lakukannya secara adil dapat terbentuknya pegawai yang memiliki komitmen, hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Pareke & Suryana, 2009) & (Jawed et al, 2012) yang mana menyatakan bahwa keadilan organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. .

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian terbukti bahwa variable budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pegawai BPBD provinsi Jawa Barat. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Penerapan suatu budaya organisasi dikemukakan oleh Boon & Arumungam dalam (Yusuf, 2017) dimana memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi, dengan adanya peningkatan pada budaya organisasi maka dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi. Penerapan yang dilakukan berupa (Arifin, 2010) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Keadilan Organisasi (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hasil penelitian menyatakan bahwa Keadilan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi BPBD provinsi Jawa Barat. Hal ini Keadilan organisasi dan budaya organisasi mampu memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap Komitmen organisasi BPBD provinsi Jawa Barat. Keadilan organisasi suatu hal yang dilakukan dengan memberikan kesempatan tiap individu dan adanya kesesuaian antara yang dilakukan dengan hasil yang didapatkan, hal ini dilakukan untuk menunjukkan keharmonisan di dalam perusahaan. Budaya organisasi sesuatu yang digunakan sebagai panutan dalam menjalankan kegiatan di organisasi tersebut berupa aturan – aturan yang dibuat perusahaan demi menyelaraskan individu satu dengan individu lainnya ataupun individu dengan organisasi, maka untuk meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai maka dapat keadilan organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pareke & Suryana, 2009), (Jawed et al, 2012), Boon & Arumungam dalam (Yusuf, 2017) dan (Arifin, 2010).

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh Keadilan organisasi terhadap Komitmen organisasi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi serta secara simultan Keadilan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pegawai BPBD provinsi Jawa Barat. Kedua variabel bebas tersebut mampu memberikan kontribusi sebesar 72,4% terhadap Komitmen organisasi pegawai BPBD provinsi Jawa Barat.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu pertama berdasarkan analisis deskriptif nilai terendah berada pada adanya pengakuan kerja keras dari organisasi kepada pegawai mendapatkan skor terendah, maka diiharapkan pihak organisasi memberikan reward

bagi pegawai yang berprestasi atau menunjukkan kinerja yang sangat baik. Selain itu diharapkan agar sikap atasan lebih adil kepada semua pegawai tanpa membedakan. Kedua berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi, skor terendah dimiliki oleh indikator selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu hendaknya pimpinan organisasi harus terus membina budaya organisasi yang baik yang ada dalam instansi dan mengurangi budaya-budaya yang jelek seperti hal kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan dan membedakan hal yang baik dan buruk dalam bekerja. Ketiga berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi, skor terendah dimiliki oleh indikator dalam bekerja memiliki rasa loyal pada organisasi dan memiliki perhatian pada keberlangsungan dari instansi. Instansi diharapkan dalam meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan loyalitas dan perhatian dari pegawai terhadap berbagai masalah yang dihadapi oleh instansi. Untuk itu pihak instansi harus senantiasa melibatkan pegawai terhadap permasalahan yang dihadapi instansi.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A.. 2013. Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42.
- Allen, Natalie & Meyer, John. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, continuence and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, (1990), 63, 1—18 (www.google.com), diakses 30 November 2014.
- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice Constructs, Negative Affectivity, and Employee Deviance : A Proposed Model and Empirical Test. *Journal of Organization Behavior*, Vol. 20 .
- Arifin, B. (2007). Pengaruh budaya organisasi dan keadilan organisai Terhadap komitmen organisasi Pegawai Di Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang. Malang: Universitas Negeri Maulanan Malik Ibrahim
- Balci, B. (2003). Fethullah Gülen"s Missionary Schools in Central Asia and their Role in the Spreading of Turkism and Islam. Carfax Publishing, 31.
- Colquitt, 2001. Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, 425—445; 2001.
- Colquitt, J.A. (2001). On The dimensionality of organization justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Cropanzano Russell and Zinta S. Byrne. 2001. Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens Of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior* 58, 164—209.
- Cropanzano, R. 1997. Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. New York: Jhon Wiley & Sons.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., and Gilliland, S. W., (2007), The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*. 21(4), 34-48.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Theories. *The Academy of Management Review*, Vol.12.
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Edition)*. Pearson Prentice Hall.
- Indraswari, Meyta dan Indi Djastuti. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang. Semarang
- Jawad, M., Raja, S., Abraiz, A., & Tabassum, T. M. (2012). Role of organizational justice in organizational commitment with moderating effect of employee work attitudes. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(4), 39-45
- Leong, C. S., Furnham, A. & Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363

- Mililani, T. and Soerjoatmodjo, G. W. L. (2018) No Title. Available at: <https://buletin.kpin.org/index.php/arsip-artikel/302-motivasi-dan-kinerja-pegawai-negeri-sipil-pns-diindonesia>.
- Momeni, Mandan, dkk. 2012. The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Staff Department of General Prosecutors of Tehran. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 13; July 2012.
- Nugroho, Dwiyekti Agung, 2011, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang), *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 1 No.2 Edisi Oktober 2011.
- Nurmaladita, & Warsindah, L. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Bank Bni Kantor Cabang Utama Margonda, Depok, Jawa Barat. *Seminar Nasional Cendekiawan 2015*, 2015, 746–754
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3402-3412.
- Pareke, F. J., & Suryana, P. (2009). Hubungan kausalitas antara keadilan organisasional, kepuasan kerja, & komitmen organisasional. *Trikonomika*, 8(2), 96–102.
- Putra Widiyantara. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Pegawai. *e-jurnal Manajemen*. Vol 6. No. 6 Juni 2014. ISSN 2302-8912
- Rianawati, A., Hadi, F. S., & Johan, A. (2022). The Effect of IT Use on Organizational Performance in Terms of Organizational Learning in the Healthcare Industry. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(3), 209-216.
- Robbins Stephen P, Timothy Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robin, S. P. and Judge, T. A. (2008) *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i1.23>
- Sheridan, Jhon E. 1992. Organizational Culture and Employee Retention. *Academy Of Manajement Journal* 1992, Vol. 35, No. 5, 1036—1056.
- Sinha, Anuj Kumar., Rakesh Kumar., Dr. P P Sengupta (HOD)., dan Dr. Gautam A Group Of Company Operating In Different In India. *Journal of Business Studies Quarterly*. 8(3):89-105.
- Suwardi, S. and Utomo, J. (2011) „Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai“, *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), pp. 75–86
- T. Yuwono, D. Novitasari, M. Asbari, dan M. Rizky W (2020), Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi : Mediasi Peran Intrinsik dan Ekstrinsik Kepuasan. *Jurnal Internasional Studi Sains dan Manajemen (IJSMS)*. Vol. 3, Edisi 3.
- Taurisa, Chaterina Melina., dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2):170-187.
- Utama Mudiarta. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*. Cetakan k-. PT. Rajagrafindo-Jakarta.
- Yudha, Redi Indra. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No 2. ISSN 2086- 5031. E-ISSN 2615-3300. DOI 10.31317. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Batanghari Jambi.