

Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah

Rudi Irawan^{1*}, Nasir², Nurfiani Syamsuddin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas EKonomi, Universitas Serambi Mekkah

¹rudi29854@gmail.com

²nasir.ibrahim@serambimekkah.ac.id

³nurfiani.syamsuddin@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah sebanyak 44 orang. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yang artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan lembar pertanyaan (kuesioner). Peralatan analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,163 > 3,209$) dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak, artinya budaya kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ di mana budaya kerja (X_1) $3,696 > 2,015$ dan nilai signifikan 0,001; komitmen organisasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,401 > 2,015$ dan nilai signifikan 0,002. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,695 menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel bebas yaitu budaya kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 69,5%. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,483 menggambarkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebesar 48,3% dan selebihnya 0,517 (51,7%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Budaya Kerja; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi*

PENDAHULUAN

Keberlangsungan sebuah perusahaan tentu saja bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari perusahaan tersebut. Sedangkan kinerja dari sebuah organisasi tergantung kepada kinerja dari karyawannya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah organisasi (Maryam, 2024); (Irfanzi, 2023) dan Juwita (2023). Salah satu permasalahan yang sangat umum dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan, kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dan sangat perlu bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Adrian, 2023); Hanum (2023); Bakri (2023) dan Fitriliana (2022). Karena itu, berbagai upaya dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dengan cara pemberian kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan upaya-upaya lain yang terkait erat dengan keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat (Ikhbar, 2023) dan Mauliza (2023).

Menurut Marlina (2023) menyatakan budaya kerja merupakan sistem penyebaran

kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Begitu juga Andrean (2023) menyatakan budaya kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya kerja dapat mendukung strategi organisasi, dan bila budaya kerja dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Bakri, 2023); Prihatini (2023) dan (Rahmad, 2022). Budaya kerja selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Ismed, 2022) dan Hanum (2023). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya kerja telah dikelola dengan baik (Wati, 2023) dan Mauliza (2022).

Usaha membina dan mengarahkan karyawan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan tidak terlepas dari adanya prosedur, ataupun peraturan-peraturan yang mengikat karyawan tersebut sebagai anggota organisasi (Fitriliana, 2022). Dengan kata lain, dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan harus bisa bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut bersama yang disebut dengan budaya kerja. Usaha penerapan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dalam organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin yang ada dalam organisasi tersebut (Fahmi, 2023).

Dewasa ini komitmen organisasi merupakan suatu masalah yang unik untuk dibahas karena menyangkut beberapa faktor-faktor yang perlu diteliti lebih lanjut. Hal ini dikarenakan kebutuhan suatu organisasi terhadap SDM yang memiliki komitmen yang tinggi guna mencapai hasil yang diinginkan baik itu jasa ataupun produk. Menurut Greenberg dan Baron (Chairy, 2012: 86) pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Komitmen organisasi telah lama menjadi bahan pengamatan bagi para peneliti maupun praktisi, terutama sejak terjadinya pergeseran fokus organisasi dari material, peralatan dan perlengkapan sebagai basis persaingan, dan kemudian menjadi berfokus pada aset pengetahuan (*knowledge assets*) yang dimiliki para pegawai yang berperan sebagai sumber utama kekuatan untuk bersaing dan mempertahankan keunggulan bersaingnya, sehingga organisasi dituntut untuk mampu menarik dan mempertahankan pegawai terbaik, serta berkomitmen tinggi yang dilandasi oleh dukungan sosial dari pegawai baik itu kepada sesama pegawai, atasan maupun kepada organisasi (Yulianti, 2022) dan (Hanum, 2023).

Penelitian ini dilakukan pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah budaya kerja dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah. Hipotesis dalam penelitian ini adalah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Deputroe Coffee yang berjumlah 44 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus di mana semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Arikunto (2018:213) menjelaskan apabila jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang karyawan pada CV. Deputroe Coffee. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu

budaya kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi

Peralatan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression Analisis*). Regresi linear berganda adalah analisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dan sekaligus meramalkan nilai variabel terkait dari dua atau lebih variabel bebas (Sugiyono, 2019:202). Formulasi dari regresi linear berganda, yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Di mana:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
X_1	= Budaya Kerja
X_2	= Komitmen Organisasi
β_1 dan β_2	= Koefisien Regresi X_1 dan X_2
ε	= Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r $N = 44$	Keterangan
BK1	Budaya kerja (X_1)	0,722	0,297	Valid
BK2		0,503	0,297	Valid
BK3		0,364	0,297	Valid
BK4		0,725	0,297	Valid
BK5		0,621	0,297	Valid
KO1	Komitmen Organisasi (X_2)	0,754	0,297	Valid
KO2		0,782	0,297	Valid
KO3		0,344	0,297	Valid
KO4		0,478	0,297	Valid
KK1	Kinerja Karyawan (Y)	0,685	0,297	Valid
KK2		0,542	0,297	Valid
KK3		0,697	0,297	Valid
KK4		0,810	0,297	Valid
KK5		0,689	0,297	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Untuk seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan budaya kerja sebagaimana yang dilambangkan dengan item pertanyaan BK1 hingga BK5 serta pertanyaan yang berhubungan dengan komitmen organisasi sebagaimana yang dilambangkan dengan item pertanyaan KO1 sampai dengan KO4 serta pernyataan yang berhubungan dengan kinerja sebagaimana yang dilambangkan dengan item pertanyaan KK1 hingga KK5 diperoleh nilai korelasi minimal 0,344 Sedangkan nilai korelasi tabel pada $df n = 44$ menunjukkan angka sebesar 0,297. Dengan demikian dapat diartikan seluruh indikator yang

membentuk variabel budaya kerja, komitmen organisasi dan kinerja dapat dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel kritis *product moment*. Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,297 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

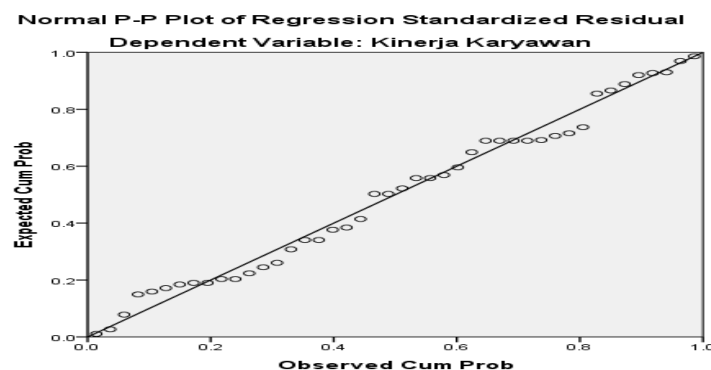
No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1.	Budaya kerja (X_1)	5	0,611	0,60	Handal
2.	Komitmen organisasi (X_2)	4	0,617	0,60	Handal
3.	Kinerja (Y)	5	0,721	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Hasil uji reliabilitas data memperlihatkan nilai cronbach alpha dari 14 item kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data budaya kerja, komitmen organisasi dan kinerja diperoleh nilai cronbach alpha masing-masing 0,611; 0,617 dan 0,721 atau lebih besar dari 0,60. Dengan demikian data yang terlibat dalam variabel penelitian tersebut memenuhi kredibilitas *cronbachs alpha* (kehandalan) karena nilai alpha melebihi 60% (Malhotra, 2011:305).

Pengujian Asumsi Klasik

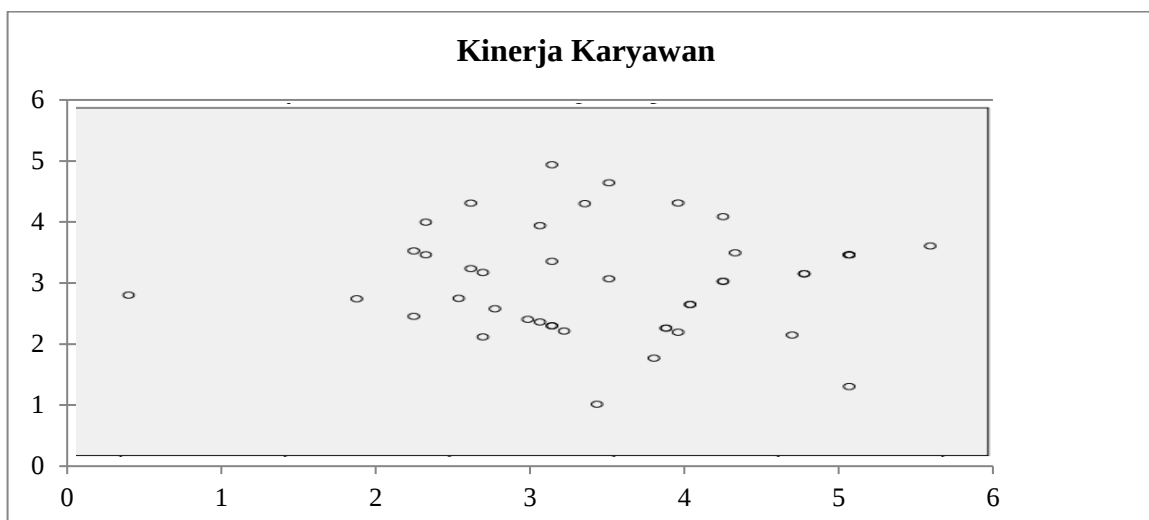
1. Uji Normalitas



Gambar 1. Normal Probability Plot

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa nilai plot PP terletak di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot Untuk Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa grafik *scatter plot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya kerja (X_1)	0,883	1,133	Non multikolinearitas
Komitmen organisasi (X_2)	0,883	1,133	Non multikolinearitas

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat dilihat bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas dari adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi Validitas hasil penelitian, karena diperoleh hasil multikolinearitas berdasarkan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) lebih kecil dari nilai 5 dan nilai tolerance di bawah 1.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Model Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	0,166	3,380		0,049	0,961		
	Budaya Kerja	0,540	0,146	0,442	3,696	0,001	0,883	1,133

	Komitmen Organisasi	0,655	0,193	0,406	3,401	0,002	0,883	1,133
--	---------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis statistik seperti terlihat pada Tabel 4 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,166 + 0,540 X_1 + 0,655 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian bahwa nilai konstanta kinerja karyawan pada kantor CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah sebesar 0,166, menjelaskan jika budaya kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) tetap, maka kinerja (Y) karyawan secara konstan hanya sebesar 0,166 satuan. Nilai koefisien regresi pengaruh variabel budaya kerja (X_1) adalah sebesar 0,540 dengan nilai signifikansi 0,001 di mana nilai tersebut berada di bawah 0,05 dapat diartikan bahwa setiap bertambahnya budaya kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja sebesar 1 satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,540 satuan. Dengan demikian jika budaya kerja dapat ditingkatkan maka karyawan semakin memiliki kinerja yang baik sebesar 54,0%. Nilai koefisien regresi pengaruh variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,655, dengan nilai signifikansi 0,002 di mana nilai tersebut berada di bawah 0,05 dapat diartikan bahwa setiap adanya penambahan pemberian komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi sebesar 0,655 satuan. Dengan demikian jika komitmen organisasi karyawan dapat ditingkatkan maka karyawan semakin memiliki kinerja yang baik terhadap organisasinya sebesar 65,5%. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Saftian (2023) dan Wahyuna (2022).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{Tabel}	F _{Hitung}	Sig.
1	Regression	104,315	2	52,157	19,163	3,209	0,000 ^b
	Residual	111,594	41	2,722			
	Total	215,909	43				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Kerja
Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil perbandingan mean square regresi dan residual diperoleh nilai F hitung sebesar 19,163. Sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan $n = 44$ adalah sebesar 3,209. Dengan demikian F hitung (19,163) diperoleh $> F$ tabel (3,209) dengan tingkat probabilitas 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima dan menolak hipotesis nol (H_{o1}), artinya budaya kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4 diperoleh hasil bahwa pengaruh budaya kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,696. Sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,015. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,696) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) pada batasan signifikan 0,001. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial tingkat budaya kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan terhadap organisasi pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a2} dan menolak hipotesis H_{o2} . Pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,401 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,015. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (3,401) lebih besar dari t_{tabel} (2,015) pada batasan signifikan 0,002. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan terhadap organisasi pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a3} dan menolak hipotesis H_{o3} .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Arifin (2023); Bakri (2023); Sarboini (2021) dan Purwati (2023) tentang beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya Wirmayanis (2015) dan Purwati (2023) juga meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga Munthe (2020) telah melakukan penelitian tentang pengaruh kemampuan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dapat disimpulkan sebagai berikut, bahwa kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dan sikap kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,695 ^a	0,483	0,458	1,650

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,695 menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan kuat antara variabel budaya kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah. Dengan demikian jika budaya kerja dan komitmen organisasi karyawan dapat ditingkatkan maka karyawan semakin memiliki kinerja yang baik. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,483 menjelaskan peran variabel budaya kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) terhadap organisasi pada CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah adalah sebesar 0,483 (48,3%). Sementara selebihnya 0,517 (51,7%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak

dilibatkan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, kemampuan kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil yaitu budaya kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah. Selanjutnya secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah, demikian juga dengan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah, sedangkan hubungan antara budaya kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Kantor CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah termasuk kategori sangat erat, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,695. Selanjutnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,483 dapat diartikan sebesar 48,3% kinerja karyawan Kantor CV. Deputroe Coffee Kabupaten Bener Meriah dipengaruhi oleh budaya kerja dan komitmen organisasi. Sisanya sebesar 0,517% dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut seperti motivasi kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, kemampuan kerja dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(4), 1056-1064.
- Andrean, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personel Pada Satuan Reserse Dan Kriminal Polresta Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 745-752.
- Arifin, T. D., Sarboini, S., & Susanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada Polres Pidie. *Serambi Konstruktivis*, 5(1), 106-117.
- Arikunto, Suharsimi (2012) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Bakri, M., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Kimfe)*, 2(1), 161-167.
- Bakri, M., & Diastuti, F. (2023). Pengaruh Praktek-Praktek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 440-447.
- Bakri, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Aceh Besar. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(1), 90-102.
- Chairy, Liche Seniati. (2012). *Seputar Komitmen Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Fahmi, I. (2023). Pengaruh Karakter Pimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mountala Aceh Besar. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 753-758.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Fitriliana, F., Zulfan, Z., Mauliza, P., Marlina, M., & Bukhari, B. (2023). Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Dan Wh Kota Banda Aceh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 1692-1704.
- Hanum, F. (2023). Pengaruh Tunjangan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Keindahan Kota Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 667-672.
- Hanum, F., Ikbar, S., & Ulfa, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 347-354.
- Hanum, F. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 502-512.
- Ikbar, S., Hanum, F., & Ananda, R. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 545-552.
- Ismed, A., Amri, S., & Sarboini, S. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Ahmad Dahlan Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 172-179.
- Irfanzi, R., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(4), 1184-1191.
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.
- Malhotra, Naresh. (2014). *Basic Marketing Research*. England: Pearson Education.
- Marlina, M., Hanum, F., Sarboini, S., & Fitriliana, F. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 5(1), 1-6.
- Maryam, M., & Hanum, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2136-2142.
- Mauliza, P., & Alfarabi, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Piyeung Jaya Perkasa Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 539-544.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Munthe, Menawastuny. (2020). Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. *Manajemen dan Bisnis (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, Vol.2 No.1. Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara.
- Prihatini, D., & Amri, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(1), 117-125.
- Purwati, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Kimfe)*, 2(2), 522-529.
- Rahmad, F., Sarboini, S., & Fitriliana, F. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 255-262.
- Saftian, N. I. (2023). Pengaruh Rekrutmen Pegawai Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(1), 248-255.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(2), 125-134.
- Yusuf, Z., & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.
- Wahyuna, S., Bakri, M., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 15-21.
- Wati, E., Bakri, M., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Registrasi Kependudukan Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(4), 1016-1023.
- Wirmayanis, Suziana. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 2 No. 3. Semarang, Universitas Negeri Semarang.