

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GARUDA *OFFICE BY PASS*
NGURAH RAI DIVISI SALES**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Iqvini Haula Haqiqah

201910160311043

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MANAJEMEN

2023

LEMBAR PERNYATAAN

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA GARUDA *OFFICE BY PASS*
NGURAH RAI DIVISI SALES**

Oleh :

Iqvini Haula Haqiqah

201910160311043

Malang, 6 September 2023

Telah disetujui oleh :

Pembimbing 1



Dra. Sandra Irawati, MM.

Pembimbing 2



Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GARUDA OFFICE BY PASS NGURAH RAI DIVISI SALES

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Iqvini Haula Haqiqah**

NIM : **201910160311043**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 07 Oktober 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : **Dr. Uci Yuliati, M.M.**

Penguji II : **Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**

Penguji III : **Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.**

Penguji IV : **Dra. Sandra Irawati, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,

Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Iqvini Haula Haqiqah
NIM : 201910160311043
Program Studi : Manajemen
Email : pinihaua@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil kerja orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan atau sumber dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Malang, 28 November 2023



Iqvini Haula Haqiqah

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARUDA OFFICE BY PASS NGURAH
RAI DIVISI SALES**

Iqvini Haula Haqiqah
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang
Email : pinihau@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memanfaatkan kuesioner. Populasi yang digunakan yaitu karyawan bagian Sales sebanyak 30 dengan sampel sejumlah 30 menggunakan *sampling jenuh*. Uji yang dilakukan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji analisis data dengan analisis persamaan regresi berganda, uji T, dan Uji F. Temuan penelitian mengungkapkan hasil rentang skala bahwasanya budaya organisasi berkategori kuat, komitmen organisasi berkategori tinggi, dan kinerja karyawan berkategori tinggi. Hasil uji hipotesis, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales secara parsial. Temuan lainnya juga memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Kata kunci— Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
GARUDA OFFICE BYPASS NGURAH RAI SALES DIVISION**

Iqvini Haula Haqiqah
Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang
Email : pinihaula@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to identify and analyze the effect of organizational culture and organizational commitment on employee performance partially or simultaneously. This research uses quantitative methods. The data collection technique in this study utilized a questionnaire. The population used is 30 sales employees, with a sample of 30 using saturated sampling. The tests carried out are instrument tests, classical assumption tests, data analysis tests with multiple regression equation analysis, and T and F tests. The research findings reveal the results of the scale range that organizational culture is categorized as strong, organizational commitment is classified as high, and employee performance is ranked as high. The results of hypothesis testing, corporate culture, and organizational commitment significantly affect the performance of Garuda Office By Pass Ngurah Rai Sales Division employees partially. Other findings also show that organizational culture and organizational commitment simultaneously have a significant effect on performance.

Keywords— *Organizational Culture; Organizational Commitment; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales". Shalawat serta salam tetap tercurah pada junjungan Nabi Muhammad SAW., yang telah membawa ajaran tauhid dan keutamaan budi pekerti.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Fauzan, M.Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Dr. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Fika Fitriasari, SE., MM. selaku dosen wali Manajemen A 2019 Universitas Muhammadiyah Malang
5. Dra. Sandra Irawati, MM. selaku dosen pembimbing satu yang telah memberikan saran-saran yang sangat membantu dan memotivasi saya dalam menyelesaikan

skripsi ini. Saya juga bersyukur bisa mendapatkan dosen pendamping sesabar dan sebaik beliau.

6. Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM. selaku dosen pembimbing dua yang telah mau meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi masukan, memotivasi, mengoreksi, serta memberikan petunjuk yang bermanfaat hingga terselesaikannya skripsi ini. Saya juga sangat berterima kasih atas kesabaran dan ketelatenan bapak dalam membimbing dan membantu saya dalam proses pembuatan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Teruntuk Kedua Orang Tua tercinta Papa Muhammad Taufik dan Mama Nur Waqi'ah yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, do'a, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis.
9. Teruntuk Kakak saya Ibnu Hisam dan adik saya Gilda Carissa terimakasih sudah selalu support dan mendoakan penulis, selalu mengingatkan penulis, dan terimakasih sudah saling menguatkan.
10. Teruntuk sahabat kecil saya Selby Nilam, terimakasih sudah bertahan menjadi sahabat saya hingga sampai saat ini, terimakasih telah menjadi teman paling luar

biasa yang pernah penulis minta, tidak ada yang bisa mengungkapkan betapa beruntung dan bersyukur penulis.

11. Teruntuk Sahabat saya mulai dari duduk di bangku SMP yaitu, Jihan dan Maya yang sudah berteman selama 11 tahun, terimakasih untuk support, terimakasih sudah mendengarkan keluh kesah penulis selama ini dan terimakasih sudah menerima segala kekurangan dan kelebihan penulis.
12. Teruntuk Sahabat saya Fika Malyanti, saksi hidup penulis dari awal di Malang, susah, sedih dan nangis bersama, terima kasih karena selalu mendengarkan, terima kasih telah ada untuk penulis disaat titik terendah.
13. Teruntuk Sahabat Saya Yulianda, terima kasih atas semua yang telah dilakukan, terima kasih telah memberi tempat untuk merasa aman, penulis berharap untuk terus bisa berbagi pengalaman kita bersama, terima kasih telah mendukung penulis.
14. Teruntuk Sahabat saya Annisa terimakasih sudah selalu memberi tempat untuk penulis dikala sedang kacau, terimakasih nisa karena mengizinkan penulis untuk mengekspresikan emosi dan tidak pernah menghakimi selama ini, setiap kali penulis sedih nisa selalu menghibur.
15. Teruntuk Sahabat saya Nysa dan Sasa, terimakasih atas kebaikan kalian, terimakasih telah menjadi sahabat yang baik, penulis sangat bersyukur mempunyai sahabat seperti kalian, terima kasih telah menjadi orang yang luar biasa.
16. Teruntuk seseorang yang pernah bersama penulis yaitu Muhammad Fernanda Fadilah, terimakasih untuk patah hati dan kecewa yang diberikan saat proses

penyusunan skripsi ini, tanpa rasa kecewa dan sakit itu mungkin penulis tidak akan tahu rasanya bangkit setelah jatuh. terimakasih untuk waktu yang mengesankan ini, sampai kita bertemu lagi, nanda!

17. Teruntuk Sahabat saya yang sudah seperti keluarga dan rumah kedua saya selama di Malang, yaitu Ari, Ramzy, Diki, Rayhan, Redo, Tevya, Tata, Fatan kalian benar-benar luar biasa, satu hal yang perlu kalian ketahui bahwa kalian akan hidup selamanya dalam diri penulis, penulis sangat mencintai kalian, penulis berharap dapat melihat kalian tumbuh dan mencapai impian kalian.
18. Last but not least diri saya sendiri yaitu Vini, terimakasih sudah mau berjuang, yang pernah merasa tidak menyanggupi akan sesuatu hal, namun pada akhirnya saya berhasil melaluinya dengan baik. Meskipun di masa itu selalu dihantui rasa gagal, tetapi hal tersebutlah yang berhasil menuntun saya pada rasa syukur.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Konseptual	23
D. Hubungan Antar Variabel	24
E. Hipotesis	26
BAB III : METODE PENELITIAN	29
A. Lokasi Penelitian	29
B. Jenis Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel.....	29

D. Definisi Operasional Variabel.....	30
E. Sumber Data	34
F. Teknik Pengumpulan Data	34
G. Teknik Pengukuran Variabel.....	35
H. Teknik Analisis Data.....	35
I. Uji Instrumen	38
J. Uji Asumsi Klasik.....	40
K. Pengujian Hipotesis.....	41
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Garuda Office By Pass Ngurah Rai Divisi Sales.....	43
B. Karakteristik Responden.....	52
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian	56
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
E. Hasil Analisis Data	60
F. Pembahasan hasil penelitian	72
BAB V PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 data Summary Market Share International (GA Route Only)	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Alternatif jawaban responden	35
Tabel 3.2 Rentang Skala Variabel X1, X2, dan Y	37
Tabel 4.1 Jam Kerja Office Garuda Bypass Ngurah Rai	46
Tabel 4. 2 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4. 11 Hasil Rentang Skala Budaya Organisasi	61
Tabel 4. 12 Hasil Rentang Skala Komitmen Organisasi	63
Tabel 4. 13 Hasil Rentang Skala Kinerja Karyawan	64
Tabel 4. 14 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji T	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji F	71
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)	71

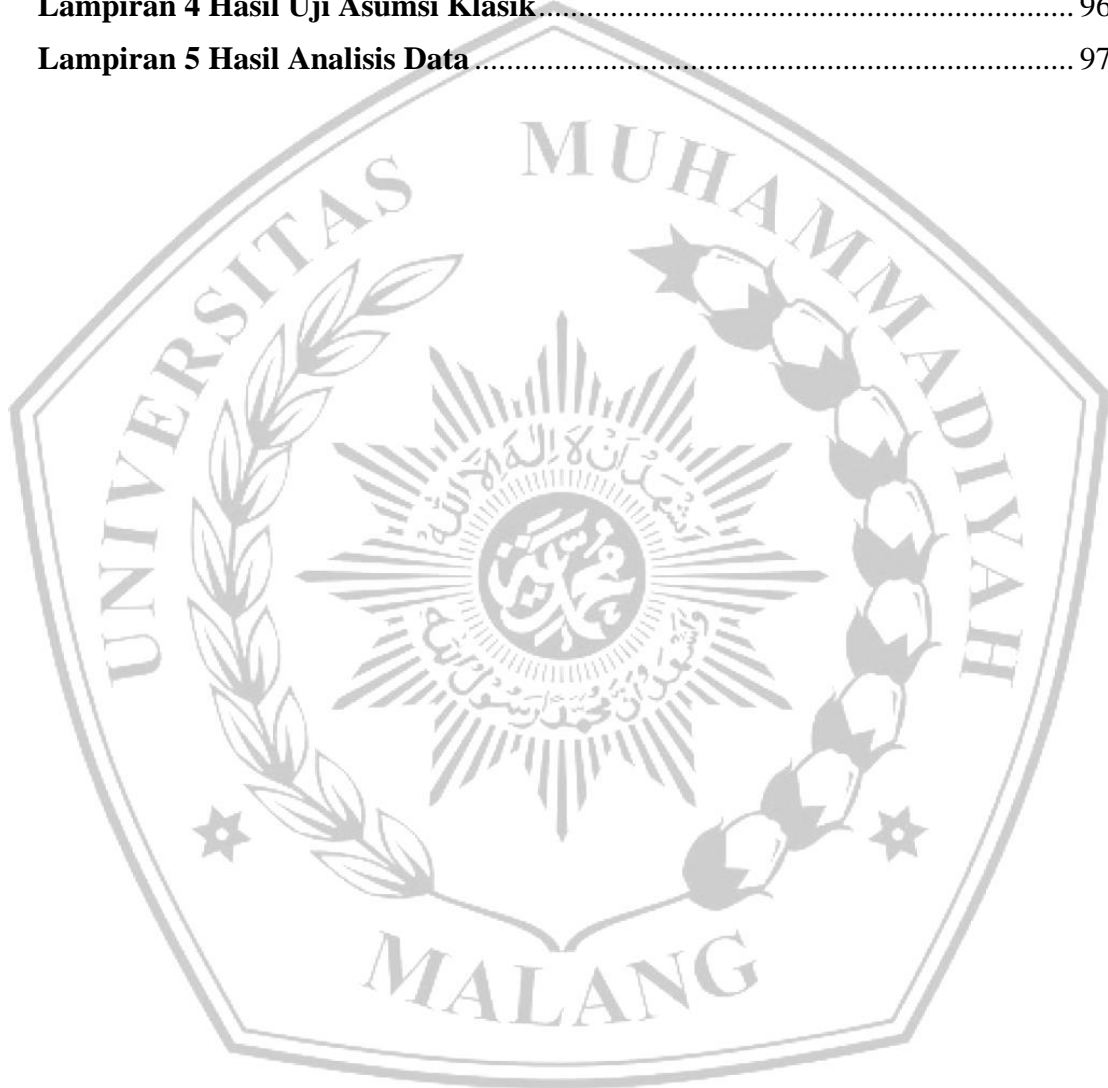
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Peningkatan Penumpang Garuda Indonesia	5
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Garuda Office By Pass.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	85
Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden	90
Lampiran 3 Hasil Validitas Data dan Reliabilitas	93
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik	96
Lampiran 5 Hasil Analisis Data	97



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Alam, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). In *Eprint: UMS*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Bey, M. T., & Dewi, R. C. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 1(1), 9–25.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia.
- Faisal, & Martin, S. N. (2019). Science education in Indonesia: past, present, and future. *Asia-Pacific Science Education*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s41029-019-0032-0>
- Firmansyah, R. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan*.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(1), 229.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471–6498. <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1708>
- Girsang, W. sari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02), 159–170.
- Handayani, R., & Mustikaningsih, Y. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 15–16.
- Hofstede, G. J. (2010). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. Administrative Science Quarterly.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lanjar, F. A., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 10–16.
- Lubienski, C., & Lee, J. (2016). Competitive Incentives and the Education Market: How Charter Schools Define Themselves in Metropolitan Detroit. *Peabody Journal of Education*, 91(1), 64–80. <https://doi.org/10.1080/0161956X.2016.1119582>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (10 Jilid 3). Salemba Empat.
- Maulani, V., Widiartanto, W., & Dewi, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada

- Karyawan PT Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 224–235.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Miller, J. G. (1984). Culture and the development of everyday social explanation. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 80, 473–486.
- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xyz. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 353–362. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.69>
- Robbins, P. S. (2018). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sari Dewi, A. R., & Hasniaty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2), 92–102. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. ALFABETA.

- Sulasih. (2016). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Swalayan Ada Baru. In *Rep : Portal Garuda*. Kristen Satya Wacana.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syaifuddin, M., & Sumartik, S. (2022). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance. *Journal of Law and Economics*, 17. <https://doi.org/https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.819>
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.16771>
- Tribudhi, Debbie A. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)*. UMS.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Wagiman, & Susanto, H. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Prosiding Sendi_u*, ISBN: 978, 566–574.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA GARUDA OFFICE BY PASS NGURAH RAI DIVISI SALES

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Ajou University Graduate School

Student Paper

2%

2

repository.ub.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%