e-ISSN 2798-8961

Hita Akuntansi dan Keuangan
Universitas Hindu Indonesia
Edisi April 2024

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Fungsi Badan Pengawas Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se - Kecamatan Sukawati

Ni Wayan Mirawati[(1)]
I Wayan Sudiana[(2)]
Putu Nuniek Hutnaleontina[(3)]
[(1)(2)(3)] Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: mirami368@gmail.com

ABSTRACT

LPD performance is an important factor that can be used to increase company performance. LPD performance is the result of management's decisions to achieve the goal effectively and efficiently. To improve the performance of LPD, competent employees are needed in their work. The purpose of this study is to determine the impact of competence, organizational culture and performance of supervisory bodies on the performance of Village Credit Institutions (LPDs) in Sukawati District. All LPD personnel from Sukawati District who were still active participated in this study. In this study, the number of samples was 99 individuals, which was determined by purposive sampling and tested by multiple linear regression analysis techniques. The results of this study show that expertise has a significant positive impact on LPD performance in Sukawati District. Organizational culture has a significant positive effect on LPD performance in Sukawati District. The work of the supervisory body has a significant positive impact on the functioning of LPD in Sukawati district. In the future, the results of this study can be used as considerations for designing regulations and policies related to increasing the responsibility of village resource management.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Function of the Supervisory Body, Institutional Performance

PENDAHULUAN

Dalam memnetukan efektifitas LPD bias dilihat dari kinerja lembaganya. Kinerja dari sebuah “Lemabaga Perkreditas Desa” merupakan sebuah bentuk putusan akhir yang dihasilkan pihak manajemen untuk dapat mencapai sebuah sasaran yang diharapkan. Sebagai upaya peningkatan kinerja LPD diperlukan dukungan dari kemampuan/kompetensi pegawai didalamnya. Herawati (2015) menjelaskan kompetensi merupakan factor yang memberikan dampak bagi kinerja. Seseorang yang berkompeten atau memiliki kemampuan tinggi diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal inilah yang menyebabkan para pegawai biasanya akan dituntut untuk selalu mampu meningkatkan “kompetensi” mereka.

Kinerja LPD akan sangat dipengaruhi oleh sebuah kebiasaan dalam organisasinya dimana kebiasaan ini sering diisitlahkan dengan “budaya organisasi”. Budaya organisasi dapat dijelaksan sebagai rangkaian nilai ataupun sebuah system yang diterima, diterapkan maupun ditelaah oleh seluruh komponen dalam organisasi. Budaya organisasi biasanya memiliki sifat

turun temurun dan diterapkan sudah cukup lama dalam sebuah organisasi sehingga menjadi sebuah kebiasaan. Adanya budaya organisasi akan membentuk motivasi seseorang dalam bekerja sehingga nantinya mereka mampu menghasilkan kinerja yang efektif. Budaya organisasi harus bersifat baik sebab semakin baiknya budaya akan mampu mendorong kinerja karyawan yang semakin unggul.

Pertumbuhan kinerja pada sebuah lembaga juga berkaitan dengan peran dari badan oengawasnya. Badan pengawas yang terdapat pada LPD memiliki fungsi selayaknya auditor internal sebab badan pengawas merupakan orang khusus dalam organisasi yang diberikan mandate mengawasi jalan serta pengelolaan segala aktivitas lembaga (LPD).

"Kinerja Organisasi (LPD) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai, diperoleh, atau dihasilkan oleh LPD, yang selanjutnya menjamin tercapainya berbagai tujuan LPD dalam upayanya melakukan pengembangan usaha. Secara umum LPD dapat dikatakan berhasil, namun tidak dapat dipungkiri masih banyak LPD yang bermasalah". Terdapat 270 LPD di Kabupaten Gianyar, dengan kategori data 153 "sehat", 50 "cukup sehat", 38 "kurang sehat" dan 29 "tidak sehat". Ada juga 33 LPD di Kecamatan Sukawati (bali.tribun.news.com, 30 Juli 2019).

LPD belakangan mengalami permasalahan terkait dengan kinerja lembaganya. Salah satu masalah yang muncul pada LPD di kecamatan Sukawati yakni berkaitan dengan "kredit macet" yang dialami oleh LPD DesaAdat Guwang dan LPD Belaluan (http://balipost.com). Kredit macet bisa menjadi cerminan bahwa LPD belum memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Sukawati karena merupakan kawasan strategis dan memiliki beragam destinasi wisata. Seperti Pasar Seni Sukawati dan Pasar Seni Gwan. Oleh karena itu, LPD berperan sangat penting dalam menyalurkan dana kepada masyarakat khususnya di Kabupaten Sukawati untuk meningkatkan perekonomian. Semakin banyak dana yang disalurkan maka kinerja LPD akan semakin terdampak. Berikut "rata-rata laba bersih, total aset dan ROA LPD Kabupaten Sukawati tahun 2020 hingga 2022".

Tabel 1.1 Laba Bersih, Total Aset,dan ROA LPD SE-KECAMATAN SUKAWATI Tahun 2020-2022

TAHUN	LABA BERSIH		TOTAL ASET		ROA	Kredit Macet
2020	Rp	26.084.014	Rp	1.041.383.263	2,50	Rp 16.844.686
2021	Rp	22.987.260	Rp	1.044.192.644	2,20	Rp 34.426.818
2022	Rp	21.749.994	Rp	1.040.897.111	2,08	Rp 41.294.751

Sumber: LPLPD Kabupaten Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.1 Terlihat laba bersih LPD Kabupaten Sukawati mengalami penurunan pada tahun 2020 hingga 2022 dan mengalami penurunan menjadi Rp 1,5 juta pada tahun 2020-2022. 26. 084. 014 menjadi 21. 749. 994 Rp. Total aset LPD di Kabupaten Sukawati meningkat sebesar Rp dari tahun 2020 ke tahun 2021. 2. 809. 381. Dan total neraca tahun 2021 ke tahun 2022 justru mengalami penurunan sebesar Rp 3. 295. 533. Return on Asset (ROA) LPD di Kecamatan Sukawati mengalami penurunan dari 2,50% menjadi 2,08% pada tahun 2020 ke tahun 2022. Penurunan laba bersih ini disebabkan oleh meningkatnya kredit bermasalah (*non-performing loan*) dari tahun ke tahun.

Hal inilah yang terjadi pada lembaga pemberi pinjaman hipotek di kawasan Sukawati, Kabupaten Gianyar, yang saat ini sedang berjuang untuk memberikan pinjaman tanpa kewajiban akibat kredit macet. Kredit macet juga dapat menimbulkan kredit macet bagi pengelola LPD, termasuk pegawai. Meskipun kredit macet setiap tahunnya semakin meningkat, namun terlihat bahwa jumlah kredit macet LPD di wilayah Sukawati mencapai peningkatan serupa yaitu Rp dari tahun 2020 hingga 2022. 16.844.686 ~ Rp. 41.294.751, Karena meningkatnya kredit bermasalah, maka kegiatan administrasi harus lebih diperhatikan untuk meningkatkan kinerja usaha LPD dan mengurangi LPD bermasalah. LPD digunakan sebagai evaluasi kinerja masa lalu dan sebagai dasar penyusunan strategi pengelolaan masa depan.

Berdasarkan uraian fenomena dan perbedaan hasil penelitian terdahulu diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN FUNGSI BADAN PENGAWAS TERHADAP KINERJA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) SE - KECAMATAN SUKAWATI"**

KAJIAN PUSTAKA

Mengacu pada pernyataan Barney (1991), diartikan bahwa "teori *view-based resource* (RBV) perusahaan dapat didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja yang berfokus pada pemahaman berbagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi suatu organisasi atau organisasi. perusahaan tertentu". Penelitian "Prakoso, Ratnadi dan Putri (2017) menemukan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Jelantik dkk (2021) menemukan bahwa budaya organisasi, pembelajaran dan kinerja lembaga pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. Studi Wulantari dkk (2022) menemukan bahwa tata kelola perusahaan dan praktik manajemen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD. Penelitian Amanda dan

Dharma Suputra (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja positif LPD di Kota Denpasar".

Dalam memnetukan efektifitas LPD bias dilihat dari kinerja lembaganya. Kinerja dari sebuah "Lemabaga Perkreditas Desa" merupakan sebuah bentuk putusan akhir yang dihasilkan pihak manajemen untuk dapat mencapai sebuah sasaran yang diharapkan. Sebagai upaya peningkatan kinerja LPD diperlukan dukungan dari kemampuan/kompetensi pegawai didalamnya. Herawati (2015) menjelaskan kompetensi merupakan factor yang memberikan dampak bagi kinerja. Seseorang yang berkompeten atau memiliki kemampuan tinggi diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal inilah yang menyebabkan para pegawai biasanya akan dituntut untuk selalu mampu meningkatkan "kompetensi" mereka

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Kinerja LPD akan sangat dipengaruhi oleh sebuah kebiasaan dalam organisasinya dimana kebiasaan ini sering diisitlahkan dengan "budaya organisasi". Budaya organisasi dapat dijelaksan sebagai rangkaian nilai ataupun sebuah system yang diterima, diterapkan maupun ditelaah oleh seluruh komponen dalam organisasi. Budaya organisasi biasanya memiliki sifat turun temurun dan diterapkan sudah cukup lama dalam sebuah organisasi sehingga menjadi sebuah kebiasaan. Adanya budaya organisasi akan membentuk motivasi seseorang dalam bekerja sehingga nantinya mereka mampu menghasilkan kinerja yang efektif. Budaya organisasi harus bersifat baik sebab semakin baiknya budaya akan mampu mendorong kinerja karyawan yang semakin unggul

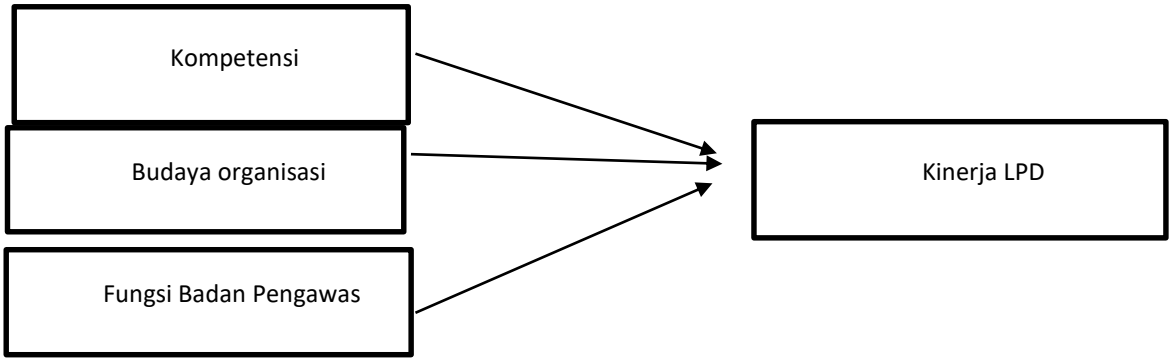
H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

Pertumbuhan kinerja pada sebuah lembaga juga berkaitan dengan peran dari badan oengawasnya. Badan pengawas yang terdapat pada LPD memiliki fungsi selayaknya auditor internal sebab badan pengawas merupakan orang khusus dalam organisasi yang diberikan mandate mengawasi jalan serta pengelolaan segala aktivitas lembaga (LPD)

H3: Fungsi Badan Pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja LPD.

METODE PENELITIAN

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bekerja dan aktif di LPD wilayah Sukawati. LPD yang digunakan adalah yang terdaftar pada LP LPD 2022 di Kecamatan Sukawati, berjumlah 33 LPD, pegawai 280 orang (Sumber : LP LPD Kabupaten Gianyar). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 280 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling. Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun yang menjadi sampel penelitian adalah Badan Pengawas, Kepala LPD (*Pamucuk*) yang memiliki tugas memeriksa data transaksi pembukuan sesuai dengan peraturan yang ada, dan Bendahara/Kasir (*Patengen*) yang bertugas merekap transaksi keuangan dan bertanggung jawab terhadap penerimaan dan pengeluaran kas. Berdasarkan teknik diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 99 orang". Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan satatistik deskriptif yang dimana fungsinya untuk memberikan gambaran secara umum kondisi dari data penelitian. Selanjutnya akan diuji validitas dengan tujuan memastikan bahwa data yang ada dalam penelitian ini akurat "valid" sehingga dapat digunakan. Uji reliabilitas difungsikan untuk memastika data "reliabel" karena data harus memiliki konsistensi jawaban dari waktu ke waktu. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan data akan memiliki distribusi yang normal dengan dilakukan "uji normalitas", data tidak memiliki gejala heteros serta terbebas dari ganguang dengan dilakukan "uji multikolinearitas. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, uji f, dan uji konefisien determinasi. Serta dalam penelitian ini akan dilakukan uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Survei dilakukan di 33 LPD di Kecamatan Sukawati. Proses pengumpulan data terdiri dari penyebaran pertanyaan penelitian kepada 74 responden yang semuanya telah lengkap dan tersedia untuk dianalisis. Berdasarkan pengujian instrumen penelitian, nilai indeks seluruh variabel lebih besar dari 0,30 dan koefisien alpha lebih besar dari 0,6, yang dapat menggambarkan semua instrumen tersebut akurat dan dapat diandalkan.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai asymp.sig(2-tailed) lebih besar dari 0,05 (0,200>0,05) yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dari hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai toleransi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,903 dan nilai VIF sebesar 1,108. Nilai toleransi indeks budaya organisasi (X2) sebesar 0,956 dan nilai VIF sebesar 1,046. Nilai indeks fungsi kendali (X3) sebesar 0,873 dan nilai VIF sebesar 1,145. Karena nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat bukti multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji Glejser dapat disimpulkan bahwa semua nilai signifikansi yang berbeda lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat bukti terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji Kelayakan dan Regresi Linier Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,003	,311		6,440	,000
Kompetensi (X1)	,236	,047	,435	5,060	,000
Budaya organisasi (X2)	,288	,108	,134	2,661	,003
Fungsi badan pengawas (X3)	,210	,067	,276	3,153	,002

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dibuatkan persamaan sebagai berikut:

“Y= 2,003 + 0,236X1 + 0,288 X2 + 0,210X3 + e”

1. “Nilai Adjusted R square 0,392, hal ini berarti bahwa kompetensi, budaya organisasi, fungsi badan pengawas mampu mempengaruhi kinerja LPD sebesar 39,2% dan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini”.

2. "Nilai uji F sebesar 22,092 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini adalah layak untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan fungsi badan pengawas terhadap kinerja LPD".

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja LPD se Kecamatan Sukawati

Berdasarkan hasil pengujian kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja LPD dapat dijelaskan sehingga hipotesis pertama penelitian ini diterima. Pengaruh kapabilitas yang signifikan terhadap kinerja LPD menunjukkan bahwa semakin baik kapabilitas sumber daya manusia LPD di wilayah Sukawati maka semakin baik pula kinerja LPD tersebut. Keterampilan SDM sangat penting bagi LPD untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, sehingga mempengaruhi kinerja organisasi (LPD). Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan keseimbangan internal dalam LPD, yang mencakup tujuan, sasaran dan kegiatan berbagai kelompok organisasi (LPD). LPD wilayah Sukawati mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat mencapai tujuan LPD, terkait dengan kegiatan organisasi (LPD). Hasil penelitian ini mendukung temuan Prakoso, dkk (2017). Lestari dan Andyani (2023) menemukan bahwa kapabilitas SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja LPD se Kecamatan Sukawati

Berdasarkan hasil pengujian dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja LPD, sehingga hipotesis kedua penelitian ini diterima. Pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja LPD menunjukkan bahwa peningkatan penerapan budaya organisasi diiringi dengan peningkatan kinerja LPD di wilayah Sukawati. Budaya manajemen merupakan salah satu jenis aset tidak berwujud yang dimiliki perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. "Adanya budaya organisasi yang baik akan mendorong orang-orang untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi dan melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.Hasil penelitian ini sesuai dengan Jelantik. et al., (2021) dan Wulantari et al., (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja LPD".

Pengaruh fungsi badan pengawas terhadap kinerja LPD

"Berdasarkan hasil pengujian maka hipotesis ketiga penelitian ini dapat diterima karena menjelaskan bahwa kinerja lembaga inspeksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja LPD. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja pengurus LPD maka semakin baik pula kinerja LPD. Peran tim audit sebagai auditor internal merupakan mitra strategis

dalam pengembangan LPD. Dengan mengoptimalkan operasional tim pengurus dengan memastikan setiap pengawas LPD di wilayah Sukawati melakukan pekerjaan sesuai tugasnya, membina hubungan baik dengan sesama pengawas dan melakukan evaluasi terhadap kerja pengelola LPD".

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: "Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja LPD se Kecamatan Sukawati. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja LPD se Kecamatan Sukawati. Fungsi badan pengawas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja LPD se Kecamatan Sukawati". Saran yang dapat saya berikan kepada LPD se-wilayah Sukawati adalah agar sistem pengelolaan (LPD) dapat dipertahankan dan ditingkatkan melalui peningkatan kapasitas, penerapan proses manajemen dan perhatian terhadap kerja auditor yang melakukan audit internal. Pengecekan terkait kepatuhan LPD dilakukan sembari melaksanakan SOP yang telah ditetapkan. Memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Adgnani, K.W. & Juliento, I.P (2021) "Pengaruh Kapasitas, GCG dan Kehadiran Awig-Awig Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa dengan Toli Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi di Kabupaten Jembrana Kabupaten Mendoyo". . Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Pendidikan Ganesha, 12(02), 413-424.

Amanda, LA dan I.D.G. DS (2019). "Pengaruh budaya organisasi, komitmen, dan akuntabilitas terhadap kinerja lembaga perkreditan desa". Jurnal Elektronik Akuntansi, 27(3): 1763.

Amanda, LA & Dharma Sputra, IDG (2019). "Pengaruh budaya organisasi, komitmen, dan akuntabilitas terhadap kinerja lembaga perkreditan desa". E-Jurnal Akuntansi, 27, 1763. https: //doi.org/10. 24843/eja. 2019.v27.i03.p05

Angayana, I. P. (2019). "Pengaruh prinsip good governance dan budaya organisasi terhadap kinerja keuangan lembaga perkreditan di Kelurahan Kota Denpasar". Tesis PhD, Universitas Udayana.

Arca, Idaho (2016). "Keberadaan lembaga perkreditan desa dalam pengembangan desa Pakramang sebagai desa wisata di Bali. Ganek Swara", 10(2), 78-84.

Ardiani, NJ (2020). "Pengaruh pengendalian intern terhadap efektivitas penyaluran kredit pada lembaga perkreditan desa di kecamatan Busumbiu". Tesis Undiksha.

Barney, J. (1991). "Sumber daya yang kuat dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan". Jurnal Manajemen, 17, 19-120. Endiana, P. Dunn. (2020). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan kapabilitasnya terhadap kinerja (studi kasus pada koperasi di kecamatan Payangan). Jurnal KRISNA: Koleksi Penelitian Akuntansi, 11, 179-189.

Gelantik, I.P. GA, Kepramareni, P. , Apriada, K. , Ulandari, PR (2021). "Pengaruh sistem manajemen internal, budaya organisasi, disiplin kerja, dan fungsi dewan pengawas terhadap kinerja lembaga perkreditan desa (LPD) di kecamatan Mengwi kabupaten Badung". Karma (Riset Mahasiswa Akuntansi), 1(1), 168–176. http: //e-journal.unmas.ac.id/index.php/karma/article/view/1627

Grichtno, F. (2018). "Pamela 6 Pengukuran kinerja supermarket menggunakan Balanced Scorecard. Tugas Akhir Program Penelitian Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia Yogyakarta".

Herawati, NLM 2015. :Pengaruh pengawasan manajemen, kedisiplinan, dan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Biro Inspeksi Kabupaten Tavana". kertas. Denpasar : Universitas Udayana.

Iri hati, NM (2017). "Pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, disiplin kerja dan fungsi dewan terhadap kinerja LPD di Kabupaten Badung". kertas. Universitas Mahasaraswati Denpasar. Bali.

Lestari, Michigan (2013). "Pengaruh budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik". Jurnal Akuntansi, 1(3).

Mahardini Shinta, A. (2018). "Dampak sistem pengendalian internal dan partisipasi anggaran terhadap kinerja lembaga perkreditan desa". Disertasi dari Jurusan Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Mira, NC (2019). "Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, disiplin kerja dan fungsi lembaga pengawas terhadap kinerja LPD pada lembaga perkreditan desa Kabupaten Badung". Karma (Forschungsarbeit…. http: //e-journal.unmas.ac.id/index.php/karma/article/view/1627 https: //e-journal.unmas.ac.id/index.php /karma/article/download/1627/1312

N. LP, Sudhiana, IW, Ali Pramukhi, NMW. (2022). "Peran kapasitas manajerial dalam memoderasi hubungan good governance dan budaya organisasi terhadap kinerja lembaga perkreditan desa (LPD) di kabupaten Sukawati". Akuntansi dan Keuangan Hita, 3(1), 325-345. https: //doi.org/10. 32795/hak.v3i1. 2310

Tazkia, (2017) MTs Negri 2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di Medan (Medan: Fakultas Tarbiya dan Keguruan, Universitas Islam Sumatera Utara.

Yamin, F. (2016). "Pengaruh budaya perusahaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi (studi kasus di Trans Studio, salah satu mega cabang bank di Makassar)". Jurnal Universitas Islam Indonesia