

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KPP PRATAMA JOMBANG**

Oleh

Akhmad Taqiyuddin¹⁾, Lailatus Sa'adah²⁾, Nanik Lailatul Mukarromah³⁾
^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
Tambak Beras Jl. Garuda No.9

E-mail: ¹taqiyudin@unwaha.ac.id, ²lailatus@unwaha.ac.id, ³naniklailatul02@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of employee engagement and organizational culture on employee performance at KPP Pratama Jombang. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 81 employees while the sample amounted to 67 respondents using a purposive sampling technique. Data was collected by the questionnaire method, which was then analyzed using multiple regression analysis using SPSS version 26. The results showed that partially employee engagement variables did not exist. influence on employee performance, while the organizational culture variable influences employee performance. Simultaneously, employee engagement and organizational culture variables have a positive effect on employee performance at KPP Pratama Jombang. The results of the analysis of the coefficient of determination obtained 0.543 or 54.3%, which means that the contribution of employee engagement and organizational culture variables to employee performance is 54.3%, while the rest is influenced by other factors outside this regression model.

Keywords: Employee Engagement, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, tentunya haruslah memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya untuk mewujudkan visi dan misi dari Kantor Pelayanan Pajak tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi segala aktivitas dalam suatu perusahaan, kelangsungan hidup sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas SDM yang dimiliki, sehingga dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertujuan untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan bersama oleh perusahaan. (Rezeki et al., 2021)

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja ialah *Employee Engagement*. *Employee Engagement* menggambarkan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dengan begitu seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional selama menunjukkan kinerjanya.

Selain *Employee Engagement* yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Budaya Organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh (Hasyim & Nuridin, 2020) bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berlaku umum pada suatu wilayah kerja, membentuk pola sistematis yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku atas orang-orang yang terlibat dalam lingkungan pekerjaan tersebut. Jadi budaya organisasi akan benar-benar dikelola sebagai pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Hal

ini tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai, kemampuan dan usaha seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. (Yusuf & Saragih, 2020)

Pajak merupakan kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. (Mardiasmo, 2016:26).

Sikap *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi itu sangat penting bagi karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. Sikap *engaged* membuat Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang bisa lebih mengetahui kemampuan dari setiap karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Pengetahuan tentang budaya organisasi juga memunculkan rasa empati antar sesama karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku seseorang untuk menentukan hasil kerjanya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Noviardy & Aliya, 2020)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. (Muis et al., 2018)

Employee Engagement

Employee engagement dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. (Hanifah et al., 2016)

Employee engagement sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. (Handoyo & Setiawan, 2017)

Budaya Organisasi

Pada dasarnya budaya organisasi merupakan suatu identitas bagi sebuah organisasi. Semakin kuat suatu budaya yang diterapkan oleh anggota organisasi, maka akan semakin kuat suatu karakteristik budaya organisasi yang melekat dalam suatu organisasi. Karakteristik inilah yang memberikan suatu jati diri atau perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. (Sarumaha et al., 2018)

Budaya organisasi sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, agama, peranan yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. (Liliweri, 2014)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan perhitungan statistik dengan model asosiatif hubungan kausal karena di dalam penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan antara dua variabel yaitu variabel independent X dan variabel dependent Y.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan KPP Pratama Jombang yang berjumlah 81 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 responden.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini dihitung pada item pertanyaan dari variabel *employee engagement*, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perhitungan validitas instrumen berdasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel yang telah ditetapkan $n=30$ $\alpha=0,05$ maka diperoleh r tabel = 0,361.

Variabel *employee engagement* terdapat 11 butir pertanyaan yang terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Pada variabel budaya organisasi terdapat 11 butir pertanyaan yang terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Variabel kinerja karyawan terdapat 16 butir pertanyaan yang terbukti valid karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini teknik pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Keputusan pengujiannya, apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,70 maka instrumen dinyatakan reliabel. Rumus *Alpha Cronbach* (Sa’adah, 2021:87)

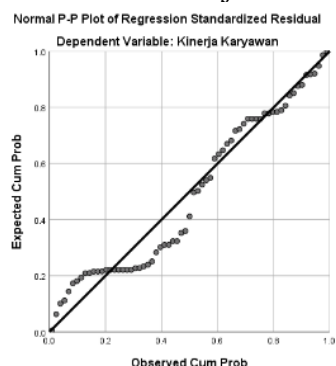
Berdasarkan hasil penelitian variabel *employee engagement*, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach’ alfa* lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. . Salah satu cara termudah yaitu untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *normal pp-plot of regression standart*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan grafik di atas tampak bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Employee Engagement	0.387	2.583
Budaya Organisasi	0.387	2.583

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan nilai *tolerance* $0,387 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,583 \leq 10$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung permasalahan multikolinearitas, sehingga model layak digunakan analisis lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.529	3.952	1.732

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Employee Engagement
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

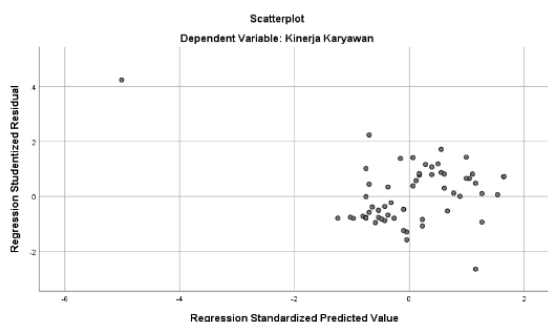
Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan k (2) dan N (67) dengan signifikansi 5% dapat dilihat bahwa du (1,732) > dari nilai tabel Durbin Watson (1,66) yang artinya terdapat autokorelasi negatif.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah error dalam model regresi memiliki varian dan residula yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari hasil uji diatas, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 2 diatas yang diperoleh, angka R sebesar 0,737 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan dengan *employee engagement* dan budaya organisasi termasuk hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel *employee engeagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya R² berkisar antara 0-1, yang berarti semakin mendekati 1 maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Dari tabel diatas dapat

diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) menunjukkan angka 0,543 artinya, semakin besar 54,3% variasi dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 45,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada variabel yang digunakan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda Model

Coefficients						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26.291	5.127		5.128	.000
	Employee Engagement	.231	.163	.192	1.417	.161
	Budaya Organisasi	.694	.164	.577	4.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2022
 Dari data yang disajikan pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 26.291 + 0.231X_1 + 0.694X_2$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda diatas dapat diartikan:

Nilai konstanta (α = 26.291) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas = 0 maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 26.291 satuan.

Nilai koefisien *employee engagement* (X1 = 0.231) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor *employee engagement* sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0.231 satuan.

Nilai koefisien budaya organisasi (X2 = 0.694) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor budaya organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0.694 satuan.

Uji T (uji parsial)

Pengujian hipotesis dengan uji T dalam penelitian ini dengan melihat nilai probability dengan signifikansi < 0,05 Ho ditolak Ha diterima. Artinya variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat.

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dijelaskan hasil dari uji T untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Variabel *Employee Engagement* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,161. Hasil uji T variabel kinerja karyawan tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien variabel *employee engagement* sebesar 1,417. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Nazir & Islam, 2017) yang menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji T variabel kinerja karyawan tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 4,247. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Joushan, dkk 2015) yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (uji simultan)

Pengujian persamaan simultan ini dilakukan dengan melihat probability dengan signifikansi < 0,05 Ho ditolak Ha diterima. Artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	1188.767	2	594.384	38.063	.000 ^b

Residual	999.412	64	15.616		
Total	2188.179	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Employee Engagement					

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probability (sig) dari uji F sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak Ha diterima yang artinya variabel *employee engagement* secara simultan signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dengan begitu, hipotesis yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pada variabel *employee engagement* terdapat indikator semangat, dedikasi dan perhatian penuh. Pada indikator semangat dipengaruhi oleh tingginya semangat karyawan dalam bekerja, tidak mudah menyerah dan mengerahkan seluruh kemampuan serta energinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada indikator dedikasi dipengaruhi oleh kenyamanan ketika kerja dan menikmati pekerjaan hingga enggan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Pada indikator perhatian penuh dipengaruhi oleh menantanginya setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga para karyawan merasa antusias dan menginspirasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) di atas dengan nilai t hitung 1.417 < t tabel 1.98, maka Ho diterima Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Tingkat *employee engagement* pada karyawan KPP Pratama Jombang kurang menentukan peningkatan kinerja karyawan, akan tetapi kantor tetap perlu memperhatikan *employee engagement* guna meningkatkan kinerja kantor. Walaupun hanya memberikan kontribusi pengaruh yang kecil.

Dalam variabel budaya organisasi, terdapat indikator keterlibatan, konsistensi, adaptasi dan misi. Indikator keterlibatan dipengaruhi oleh kebebasan dalam mengungkapkan pendapat dan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi. Indikator konsistensi dipengaruhi oleh disiplin yang tinggi dalam menjalankan kebijakan organisasi serta melakukan tindakan yang menjadi nilai-nilai inti pada organisasi. Indikator adaptasi dipengaruhi oleh perubahan lingkungan eksternal, kemampuan bersosialisasi dan dapat melakukan perubahan yang menjadi inovasi pada organisasi. Indikator misi dipengaruhi oleh pemahaman visi misi dan fungsi serta tugas untuk karyawan di dalam organisasi. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) di atas dengan nilai t hitung $4.247 > t$ tabel 1.98 H_0 ditolak H_a diterima, ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik nilai budaya organisasi maka tingkat kinerja karyawan pun semakin baik.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) di atas dengan nilai f hitung $38.063 > f$ tabel 3.14 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang disebabkan kuatnya keterikatan kerja antar karyawan dengan perusahaan dan adanya rasa tanggung jawab serta rasa ikhlas dalam bekerja. Hal ini di dukung dengan tingginya budaya organisasi di kantor, akan membuat kantor memiliki ciri khas tersendiri dibandingkan dengan kantor lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan KPP Pratama Jombang.

PENUTUP

Kesimpulan

Employee engagement secara deskriptif pada KPP Pratama Jombang termasuk dalam kategori baik dan juga dilihat dari tanggapan responden secara keseluruhan baik sesuai dengan yang diharapkan. Secara hipotesis, variabel *employee engagement* tidak memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jombang.

Budaya organisasi secara deskriptif di KPP Pratama Jombang termasuk ke kategori baik dan bisa dilihat dari skor tanggapan responden secara keseluruhan baik sesuai dengan yang diinginkan. Secara hipotesis, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jombang.

Untuk variabel *employee engagement* dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi *employee engagement* dan budaya organisasi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 54,3%, sedangkan 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Untuk pihak KPP Pratama Jombang hendaknya memberikan fasilitas kepada karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta menerapkan aturan yang mengandung kedisiplinan dalam organisasi. Hal ini mengingat masih ada kelemahan pada variabel *employee engagement* agar mudah berkoordinasi sesama karyawan dan tetap menjalankan budaya organisasi di KPP Pratama Jombang.

Untuk peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- [2] Hanifah, M., Djaelani, A. K., & Basalamah, M. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal riset Manajemen*, 17–31.
- [3] Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>
- [4] Joushan, Shindie Aulia, Syamsul, Muhammad, Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- [5] Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. PT Bumi Aksara.
- [6] Mardiasmo. (2016). *PERPAJAKAN* (xviii). Andi.
- [7] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- [8] Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- [9] Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- [10] Rezeki, S. R., M, I. S. M., Prodi, S., Bisnis, A., Komunikasi, F., & Telkom, U. (2021). *Pengaruh Employee engagement dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bandung The Effect of Employee Engagement and Organizational Culture on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandu*. 8(1), 256–265.
- [11] Sa'adah, L. (2019). *Analisis Data Statistik dengan Aplikasi IBM SPSS 25 dan eviews 10*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [12] Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (1 ed.). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [13] Sarumaha, I. J. W., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Unit Marihat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(1), 22–30. <https://doi.org/10.37403/maker.v1i1.4>
- [14] Yusuf, Y. O., & Saragih, R. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employee Loyalty. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 380–387. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1476>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN