



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ujang Rangga Jatmika^{1*)}, Indarto¹, Djoko Santoso¹
Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 20/8/23

Disetujui 23/1/2024

Dipublikasikan 5/3/2024

Keywords:

Budaya Organisasi;
Pemberdayaan; Kinerja
Pegawai; Komitmen
Organisasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Sabhara Pada Polrestabes Kota Semarang yang berjumlah 181 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Sabhara Pada Polrestabes Kota Semarang yang berjumlah 64 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan tehnik *convenience sampling* dengan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis* dan Uji Sobel. Alat statistik yang digunakan yaitu SPSS 21. Hasil penelitian sebagai berikut: budaya organisasi dan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi dan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPOWERMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and empowerment on employee performance mediated by organizational commitment. The population in this study were members of the Sabhara Unit at the Semarang City Police, totaling 181 people. The sample in this study were members of the Sabhara Unit at the Semarang City Police, totaling 64 people. The sampling method used probability sampling with convenience sampling technique with the Slovin formula. The data analysis techniques used were Path Analysis and Sobel Test. The statistical tool used was SPSS 21. The results of the study are as follows: organizational culture and empowerment have a positive effect on organizational commitment, organizational culture and empowerment have a positive effect on employee performance, and organizational commitment has a positive effect on employee performance

✉Alamat korespondensi:

* ujangrangga23@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya dan kapabilitas yang dimiliki sehingga mampu memberikan keuntungan. Dalam *Resource Based Theory* dikatakan bahwa perusahaan memiliki sumber daya yang dapat membuat perusahaan memiliki keunggulan bersaing dan dapat memberikan perusahaan untuk memiliki kinerja jangka panjang yang baik. Kinerja pegawai dianggap memiliki kontribusi penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor, diantaranya budaya organisasi, pemberdayaan dan komitmen organisasi (Lestari, 2015). Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi secara pribadi dari pegawai. Pelayanan yang diberikan kepada publik merupakan bentuk output yang selama ini diproses oleh pegawai dan pekerja yang berada dalam organisasi.

Pemberdayaan memiliki peran untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi dengan membuat pegawai lebih kompeten di tempat kerja. Memberdayakan sumber daya manusia memaksimalkan sumber daya itu sendiri dan akan menghasilkan komitmen organisasi yang dianggap sebagai cara untuk membedakan satu organisasi dari yang lain. Komitmen pegawai pada organisasi atau institusi juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi dan memiliki sikap positif memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan.

Dalam rangka peningkatan kinerja pelayanan pada organisasi sektor publik, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjawab masalah peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Kepolisian sebagai lembaga profesi yang melayani kepentingan publik dituntut mampu melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan perundang-undangan maupun standar profesional prosedur (SOP) serta memiliki etika profesi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam rangka penyelenggaraan fungsi dan tugas pokok kepolisian dilakukan guna menghadapi dan menanggulangi ancaman kamtibmas dengan penggunaan kekuatan fungsi-fungsi operasional. Salah satu fungsi operasional dalam pemeliharaan Kamtibmas yang dimiliki oleh Polri adalah Satuan Sabhara yang sangat berperan dalam hal pemeliharaan. Kamtibmas melalui kegiatan pengaturan, penjagaan, patroli, pengawalan serta pelayanan masyarakat dan upaya penindakan tahap awal.

Oleh karena itu dalam menekan angka kejahatan di masyarakat, Polisi satuan sabhara memiliki kapabilitas dalam mencegah dan menanggulangi kejahatan. Khususnya dilakukan oleh Polisi satuan sabhara di lingkungan Polrestabes Semarang yang diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya yakni terkait pelaksanaan pengamanan dan penertiban serta dalam upaya mencegah berbagai gangguan Kamtibmas di Wilayah Hukum Polrestabes Semarang yang meliputi : tugas pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, pam unras, pam giat masyarakat, TPTKP, Tipiring, Pam Obvit dan Sar terbatas. Peningkatan kinerja patroli tersebut perlu ditunjang dengan ketersediaan personil yang memadai sehingga mampu menjalankan tugas patroli dengan baik.

Penelitian Butar-Butar (2019), menemukan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Namun penelitian Pratiwi (2012), menyatakan budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Penelitian Yamoah (2019), menemukan adanya hubungan positif antara pemberdayaan dengan kinerja, dimana karyawan yang merasakan pemberdayaan yang kuat cenderung memiliki kualitas yang memungkinkan meningkatkan rasa harga diri serta menunjukkan kinerja yang profesional. Hasil ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Wulandari (2021), Suriadnyana (2020), Arifudin (2019), Rajalingam (2015). Namun penelitian Pratiwi (2012), Sumadi (2017), menyatakan pemberdayaan tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Penelitian Wulandari (2021), dapat membuktikan adanya pengaruh positif yang ditimbulkan komitmen organisasi pada kinerja. Penelitian Mohsen (2020), Butar-Butar (2020), menyatakan komitmen berdampak positif terhadap kinerja. Sementara Meutia (2017) menyatakan sebaliknya dimana komitmen tidak berdampak signifikan. Penelitian ini juga menggunakan komitmen sebagai pemediasi pengaruh budaya dan pemberdayaan terhadap kinerja. Hal ini mengacu pada penelun sebelumnya yang dilakukan Wulandari (2021) dan Pratiwi (2012). Penelitian ini memiliki tujuan, yakni untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Anggota Satuan Sabhara, untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap komitmen organisasi Anggota Satuan Sabhara, untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Anggota Satuan Sabhara, untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja Anggota Satuan Sabhara, dan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Anggota Satuan Sabhara.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Tingkat komitmen dapat ditingkatkan dengan merancang budaya organisasi yang lebih baik. semua dimensi budaya perusahaan terlibat langsung dalam peningkatan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi merupakan hasil dari budaya organisasi. Penelitian Nickpour (2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2016), menyatakan pemberdayaan merupakan kepercayaan karyawan pada tingkat di mana karyawan mempengaruhi lingkungan kerja, kompetensi mereka, makna pekerjaan mereka, dan otonomi yang dihargai. Pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan bertanggung jawab penuh atas apa yang mereka lakukan. Hal hal ini membuat atasan dipaksa untuk belajar melepaskan kendali, sedangkan karyawan dipaksa untuk belajar bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mengambil keputusan yang tepat. Penelitian Andika (2020), menunjukkan pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan kekuatan untuk melakukan perubahan. Bagi karyawan, budaya berfungsi sebagai perekat yang mengikat orang-orang ke dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi atau institusi semakin tertantang untuk mengubah budaya organisasi untuk mendukung cara menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dikatakan budaya organisasi memiliki memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Salah satu budaya organisasi yakni kompetensi secara pribadi dari pegawai. Penelitian Butar-Butar (2019), menemukan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai

Pemberdayaan diartikan sebagai proses pemberian wewenang kepada individu untuk berpikir, berperilaku, mengambil tindakan dan mengambil keputusan serta mengendalikan pekerjaan secara mandiri. Ini adalah perasaan kontrol diri atas nasibnya sendiri (Rajalingam,2015). Pemberdayaan memiliki peran untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi dengan membuat pegawai lebih kompeten di tempat kerja. Memberdayakan sumber daya manusia memaksimalkan sumber daya itu sendiri dan akan menghasilkan komitmen organisasi yang dianggap sebagai cara untuk membedakan satu organisasi dari yang lain. Penelitian Yamoah (2019), menemukan adanya hubungan positif antara pemberdayaan dengan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Suharto et.al (2019), menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat dimana individu mengadopsi nilai-nilai dan tujuan organisasi dan mengidentifikasi dengan mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Keyakinan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian Wulandari (2021), yang menemukan adanya pengaruh positif yang ditimbulkan komitmen organisasi pada kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H5 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

METODE

Teknik analisis data dengan menggunakan bantuan software SPSS. Instrumen penelitian mempergunakan kuesioner untuk dijawab oleh anggota Sat Sabhara yang ada di Polrestabes Semarang. Skala likert digunakan sebagai pengukuran dari skor 1

(sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Penentuan sampel untuk anggota menggunakan metode *probability sampling* dengan tehnik *convenience sampling* dipergunakan dalam teknik pengambilan sampel yaitu 64 orang anggota Sat Sabhara yang ada di Polrestabes Semarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas menggunakan uji korelasi *product moment* antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor. Ketentuan valid atau tidaknya ditentukan dengan nilai r , jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dianggap valid dan apabila r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid. Dari seluruh indikator pada variabel penentu menunjukkan bahwa r hitung $>$ t tabel (0,246) sehingga semua indikator dapat dengan valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dimana pada penelitian ini dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *alpha Cronbach* $>$ 0,7 maka instrumen penelitian tersebut *reliable* atau handal dan sebaliknya apabila nilai *alpha Cronbach* $<$ 0,7 maka instrumen penelitian tidak *reliable*. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *alpha cronbach* $>$ 0,7 sehingga instrumen seluruh penelitian adalah reliabel.

Dalam penelitian penelitian ini analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai intervening. Analisis jalur dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi dalam penelitian tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji *Path Analysis*

Model	Variabel Bebas	Std Error	Std Coeff	t-hitung	Sig.
Model 1	Budaya	0,111	0,494	5,182	0,000
	Pemberdayaan	0,116	0,374	3,923	0,000
Model 2	Budaya	0,101	0,315	3,200	0,002
	Pemberdayaan	0,099	0,293	3,191	0,002
	Komitmen	0,098	0,367	3,329	0,001

Sumber data : diolah (2023)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur tingkat kedalaman model dalam mengintrepretasikan variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan variabel independent dalam memberikan informasi terhadap variabel dependen semakin. Hasil uji koefisien determinasi ada pada Tabel 2

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Model 1	0,516	0,500
Model 2	0,648	0,630

Sumber data : diolah (2023)

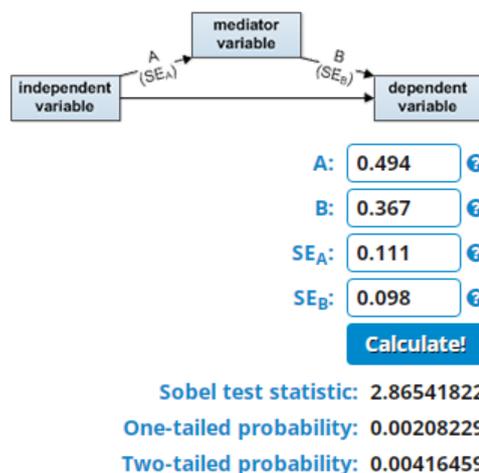
Hasil koefisien deteminasi model 1 didapatkan nilai *Adjusted R Square* = 0,500 yang berarti bahwa komitmen organisasi mampu dijelaskan variabel bebas yakni budaya organisasi dan pemberdayaan sebesar 50% dan 50% lainnya dipengaruhi oleh model lain. Sementara itu koefisien deteminasi model 2 didapatkan nilai *Adjusted R Square* = 0,630 yang berarti bahwa kinerja pegawai mampu dijelaskan variabel bebas, yakni budaya organisasi, pemberdayaan dan komitmen organisasi sebesar 63% dan 37% lainnya dipengaruhi oleh model lain.

Pengujian hipotesis ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui pada tabel 3.

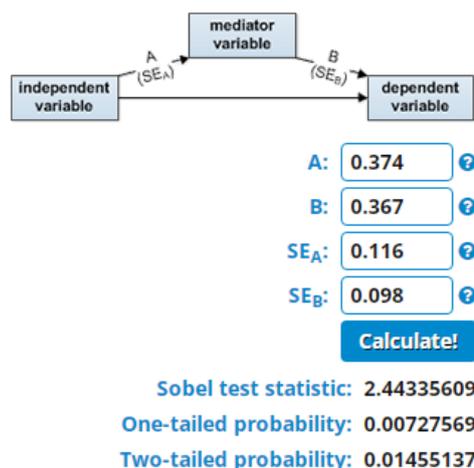
Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t-hitung	Sig.	Keterangan
Budaya → Komitmen	5,182	0,000	Diterima
Pemberdayaan → Komitmen	3,923	0,000	Diterima
Budaya → Kinerja	3,200	0,002	Diterima
Pemberdayaan → Kinerja	3,191	0,002	Diterima
Komitmen → Kinerja	3,329	0,001	Diterima

Sumber data : diolah (2022)



Gambar 1.
Pengujian Hipotesis Mediasi 1



Gambar 2.
Pengujian Hipotesis Mediasi 2

Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi diperoleh dinilai t-hitung sebesar 5,182 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<0,05), menunjukkan Ho ditolak dan H₁ **diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota Satuan Sabhara. Artinya bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi, akan mendorong peningkatan komitmen individu pada organisasi. Tingkat komitmen individu dapat ditingkatkan dengan merancang budaya organisasi yang lebih baik. Budaya yang diterapkan akan menjadi kebiasaan yang positif bagi pegawai sehingga memiliki rasa memiliki dari pegawai dan hal akan terlibat secara langsung dalam peningkatan komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh pemberdayaan terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,923 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<0,05), menunjukkan Ho ditolak dan H₂ **diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota Satuan Sabhara. Artinya bahwa semakin baik pemberdayaan pegawai yang diterapkan organisasi, akan mendorong peningkatan komitmen individu pada organisasi. Pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan bertanggung jawab penuh atas apa yang mereka lakukan. Hal ini membuat atasan dipaksa untuk belajar melepaskan kendali, sedangkan karyawan dipaksa untuk belajar bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mengambil keputusan yang tepat.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,200 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<0,05), menunjukkan Ho ditolak dan H₃ **diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara. Artinya bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi, akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang berisi nilai-nilai positif dapat membentuk

tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu diharapkan organisasi dapat menciptakan budaya-budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai

Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,191 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$), menunjukkan H_0 ditolak dan H_4 **diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara. Artinya bahwa semakin baik pemberdayaan pegawai yang diterapkan organisasi, akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pemberdayaan memiliki peran untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi dengan membuat pegawai lebih kompeten di tempat kerja. Oleh karena organisasi hendaknya dapat mengidentifikasi potensi-potensi individu pegawai dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,329 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$), menunjukkan H_0 ditolak dan H_5 **diterima** sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, akan mendorong peningkatan kinerjanya. Komitmen yang tinggi maka pegawai cenderung akan bekerja dengan dedikasi tinggi dan semangat yang tinggi. Dari hasil itu dapat menjadi arahan bagi organisasi atau institusi untuk dapat meningkatkan komitmen pegawai, yakni dengan lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi dan memiliki sikap positif memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan.

Perhitungan Sobel Test didapat nilai *Sobel Test Statistic* 2,865 dan angka *probability* sebesar 0,002 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara melalui komitmen organisasi.

Perhitungan Sobel Test didapat nilai *Sobel Test Statistic* 2,443 dan angka *probability* sebesar 0,007 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara. Artinya pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Sabhara melalui komitmen organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: budaya organisasi, pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi dan pemberdayaan juga berpengaruh positif dan terhadap kinerja. Variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap kinerja. Implikasi manajerial yang dapat

diterapkan diantaranya: budaya yang diterapkan akan menjadi kebiasaan yang positif bagi pegawai sehingga memiliki rasa memiliki dari pegawai dan hal akan terlibat secara langsung dalam peningkatan komitmen organisasi karyawan; pimpinan diharapkan dapat memberikan kebebasan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yang tentunya tidak melanggar aturan dan norma yang ditetapkan organisasi; budaya organisasi yang berisi nilai-nilai positif dapat membentuk tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu diharapkan organisasi dapat menciptakan budaya-budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai; pemberdayaan memiliki peran untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi dengan membuat pegawai lebih kompeten di tempat kerja. Oleh karena organisasi hendaknya dapat mengidentifikasi potensi-potensi individu pegawai dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam mencapai tujuan organisasi; komitmen yang tinggi maka pegawai cenderung akan bekerja dengan dedikasi tinggi dan semangat yang tinggi. Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan penelitian yaitu masih terdapat variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai tidak diteliti, hasil penelitian model 1 pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yang didapat pada model 1 hanya sebesar 50%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, J. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja anggota polri pada direktorat reserse criminal umum polda x. Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga.
- Andika, Rudi. (2020). The Effect Of Employee Empowerment And Intrinsic Motivation On Organizational Commitment And Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 18 Number 2, June 2020.
- Arifudin, Aldisa. (2019). Peran Empowerment Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Management* Volume II, No. 1, Oktober 2019.
- Arslan, Muhammad. 2014. Effect of Empowerment on Job Performance: A Study of Software Sector of Pakistan. *Research on Humanities and Social Sciences* Vol.4, No.27, 2014.
- Barney, J.B. , & Tyler, B. 1991. The prescriptive limits and potential for applying strategic management theory, *Managerial and Decision Economics*, in press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Butarbutar, Novita. 2020. The Employee Performance Seen from the Aspects of Organizational Culture and Commitment at the Education Office of Pematangsiantar City. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 3 No 2, Juni 2020.
- Hadi, Samsul. 2021. Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Dan Pemberdayaan Karyawan (Studi di Hotel Le Dian – Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* Vol. 5 No. 1, 2021.
- Lestari, Lilik. 2015. The Effect Of Empowerment On Employee Performance With Organizational Commitment As Mediating Variable And Organizational Culture As Moderation Variable

- Marampa, Adriana Madya. 2019. The Effect of Organizational Culture on Organizational Performance. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019 : Enhancing Small Business and Rural Development Toward Industrial Revolution 4.0* Vol. 5 No. 1
- Meutia, Tuti. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi* Vol. 1, No. 1, Juni 2017.
- Mindarwanto, Doyok. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Polri Dalam Rangka Mewujudkan Profesionalisme Kepolisian. Universitas Airlangga : Tesis.
- Mohsen, Ahsanullah. 2020. The Impact Of Organizational Culture On Employees Performance : An Overview. *International Journal of Management (IJM)* Volume 11, Issue 8, August 2020.
- Nikpour, Amin. 2017. The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership* 6 (2017) 65-72.
- Nurseta, Esty. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Uptp Kementerian Ketenagakerjaan RI Di Kendari. *JUMBO* Vol. 4, No. 3, Desember 2020.
- Prabawa, I Nyoman Loka Hari. 2021. Peranan Patroli Satuan Sabhara Dalam Upaya Pengoperasian Tindak Kejahatan Di Wilayah Hukum Polda Bali. *Jurnal Interpretasi Hukum* Vol. 2, No. 1 – April 2021.
- Pakpahan, Theodesias. 2020. The Influence of Empowerment on Organizational Commitment. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*. Vol. 24 No. 2 January 2021.
- Pratiwi, Putri. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Aset*, Maret 2012, Vol. 14 No. 1.
- Rahmatyudi, Ismail. 2015. Peranan Patroli Polisi Dalam Upaya Pencegahan Dan Penanggulangan Kejahatan (Studi Pada Polres Gowa Tahun 2012-2014). Universitas Hasanudin : Skripsi.
- Ali Rastegar, Abbas. 2015. Impacts Of Organizational Culture On Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management and Development (JHRMD)* Vol.2, Issue 2, Sep 2012 1-13.
- Rajalingam, Yasothai. 2015. A Study on the Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating Role of Appraisal. *International Journal of Liberal Arts and Social Science* Vol. 3 No. 1 January 2015.
- Sarhan, Nael. The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters* 10 (2020) 183–196.
- Stephen, Ekpenyong Nkereuwem. 2016. Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Niger Delta University, Amassoma. *Higher Education of Social Science* Vol. 11, No. 5, 2016.
- Suharto. 2019. The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration* Volume VII, Issue 2, 2019 pp. 189-206.
- Sumadi. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dan Implikasinya Bagi Kinerja Karyawan PT.

- Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Wilayah Jawa Tengah & DIY. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank Ke-3(Sendi_U 3)* 2017.
- Suriadnyana, I Gede. 2020. The Effect of Employee Empowerment and Work Stress on Employee Organizational Commitment Mediated by Job Satisfaction (Case Study of Financial Services Cooperatives in Denpasar). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha* Volume 7, Nomor 2, 2020.
- Wahyuni, Evi. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal* Volume IV Nomor 1 / Tahun 2015.
- Wulandari, Astrilia. 2021. Effect Of Organizational Culture And Empowerment On Organizational Commitment To Improve Employee Performance In Puskesmas Ngemplak 1. Bina Bangsa *International Journal of Business and Management (BBIJBM)* Vol. 1(2), page 90-103, August 2021.
- Yamoah, Emmanuel Erastus. 2019. An Investigation of the Effect of Employee Empowerment on Job Performance in Ghana. *International Journal of Business and Management* Vol. 14, No. 12 2019.
- Zacharias, Tehubijuluw. 2021. Cultural Reconstruction and Organization Environment for Employee Performance. *Journal of Ethnic and Cultural Studies* Vol. 8, No. 2 2021.
- Zaraket, Wael. 2018. The Impact of Employee Empowerment on the Organizational Commitment. *International Journal of Human Resource*.