

The Influence Of Leadership Style, Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance In Regional Government Offices Of Bengkulu Province

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu

Putra Gagasadewa¹⁾; Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri²⁾; Nurzam³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

^{2,3)} Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ putrafm66@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [03 Desember 2024]

Revised [05 Januari 2025]

Accepted [06 Januari 2025]

KEYWORDS

Leadership Style,
Organizational Culture,
Organizational Commitment,
Employee Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melakukan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Untuk meningkatkan kinerja tersebut harus memperhatikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian adalah kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah 50 Pegawai Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 2.942 > t_{tabel} 1.677$ dan signifikan $0,005 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Variabel Budaya Organisasi (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 3.656 > t_{tabel} 1.677$ dan signifikan $0,001 > 0,05$ maka hasil dari hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, Berarti Budaya Organisasi (X_2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Variabel Komitmen Organisasi (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 3,079 > t_{tabel} 1.677$ dan signifikan $0,003 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Komitmen Organisasi (X_3) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis secara simultan menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama variabel X_1 Gaya Kepemimpinan, X_2 Budaya Organisasi, X_3 Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Organizational Commitment on the performance of employees of the Bengkulu Provincial Government Office. The type of research is quantitative, the sample in this study was 50 Bengkulu Provincial Government Office Employees. Data collection using Questionnaires and the analysis methods used are multiple linear regression, determination test and hypothesis test. The results of the study indicate that the Leadership Style variable (X_1) shows a t count of $2.942 > t$ table 1.677 and significant $0.005 < 0.05$, then the results of the H_a hypothesis are accepted and H_o is rejected, meaning that Leadership Style (X_1) has a positive and significant effect on Performance (Y). The Organizational Culture variable (X_2) shows a t count of $3.656 > t$ table 1.677 and significant $0.001 > 0.05$, then the results of the H_a hypothesis are accepted and H_o is rejected, meaning that Organizational Culture (X_2) has a positive and significant effect on Performance (Y). The Organizational Commitment variable (X_3) shows a t count of $3.079 > t$ table 1.677 and significant $0.003 < 0.05$, then the results of the H_a hypothesis are accepted and H_o is rejected, meaning that Organizational Commitment (X_3) has a positive and significant effect on Performance (Y). Based on the results of simultaneous hypothesis calculations, it shows a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that together the variables X_1 Leadership Style, X_2 Organizational Culture, X_3 Organizational Commitment have a positive and significant influence on Performance (Y).

PENDAHULUAN

Organisasi sudah tidak asing lagi di lingkungan masyarakat, yang memiliki jiwa organisatoris, tentu bagi kinerja pegawai yang memiliki jiwa organisatoris akan menyadari pentingnya suatu organisasi untuk mencari relasi dan jaringan. Di dalam suatu organisasi tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, berjalannya organisasi tergantung dengan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Dalam sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin, pemimpin harus mampu

membuat anggotanya merasa nyaman di dalam suatu organisasi. Pemimpin tentu juga harus menciptakan hubungan yang baik terhadap sesama anggotanya. Di dalam setiap organisasi tentu akan memiliki suatu pemimpin yang mempunyai sikap yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung perkembangan pegawai dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya yang baik mendorong kolaborasi, inovasi, dan rasa memiliki di antara pegawai. Menurut Sancaya (2017) demi tercapainya suatu tujuan organisasi maka juga diperlukan komitmen yang tinggi dari anggotanya. Komitmen dari anggota yang berada di dalamnya, tentu akan memberikan segala upaya dan tenaganya untuk tidak melakukan banyak pertimbangan dalam menjalankan tugas. Komitmen organisasi, yang mencerminkan seberapa besar pegawai merasa terikat dan loyal terhadap instansi tempat mereka bekerja, merupakan faktor lain yang tidak kalah penting.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Ciri yang ditunjukkan ini tentunya berkaitan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk memengaruhi atau memengaruhi orang lain seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah pimpinannya. Adapun juga gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017) Budaya organisasi merupakan berbagai nilai-nilai yang menyelubungi pola pikir, gagasan, dan tingkah laku khas yang dipegang dan dijalankan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Komitmen Organisasi

Menurut Sancaya (2017) demi tercapainya suatu tujuan organisasi maka juga diperlukan komitmen yang tinggi dari anggotanya. Komitmen dari anggota yang berada di dalamnya, tentu akan memberikan segala upaya dan tenaganya untuk tidak melakukan banyak pertimbangan dalam menjalankan tugas. Komitmen dalam berorganisasi sendiri muncul dari diri sendiri yang berkeinginan untuk bekerja keras, berkemauan tinggi, percaya diri, dan mengerti akan tujuan dan tanggungjawab organisasi.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2018) ada enam indikator dari kinerja yakni hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecelakaan mental, sikap disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pimpinan organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018), yang menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme

digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus di isi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotensis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1. Hasil Nilai Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,678	1,19891

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas R (Rsquare) sebesar 0.698 atau 69% persentase sumbangan pengaruh variabel variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar 69% (100% - 31%) dipengaruhi oleh variabel lain yang dilakukan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Nilai Uji Analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,885	1,989		2,958	,005
	Gaya Kepemimpinan	,206	,070	,267	2,942	,005
	Budaya Organisasi	,322	,088	,408	3,656	,001
	Komitmen Organisasi	,277	,090	,338	3,079	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 25

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5,885 + 0,206 X_1 + 0,322 X_2 + 0,277 X_3 + 1,989$$

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- A : Konstanta
- b₁,b₂,b₃ : Koefisien Regresi
- X₁ : Gaya Kepemimpinan
- X₂ : Budaya Organisasi
- X₃ : Komitmen Organisasi
- E : Error term

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 5.885 artinya jika tidak ada variabel Gaya Kepemimpinan X₁, Budaya Organisasi X₂, komitmen Organisasi X₃, Atau nilainya 0 Maka Kepemimpinan nilainya adalah 5,885.
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0.206 artinya variabel Gaya Kepemimpinan X₁, Budaya Organisasi X₂, maka Kinerja Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.206 Koefisien bernilai positif, artinya terjadi

hubungan positif atau searah antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja terhadap Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu.

3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.322 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), maka Kinerja Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.322. Koefisien bernilai positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,277 jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, nilainya 0 maka Kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,277 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Kinerja terhadap Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 3. Hasil Nilai Persial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,885	1,989		2,958	,005
	Gaya Kepemimpinan	,206	,070	,267	2,942	,005
	Budaya Organisasi	,322	,088	,408	3,656	,001
	Komitmen Organisasi	,277	,090	,338	3,079	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 25

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukan t_{hitung} 2.942 > t_{tabel} 1.677 dan signifikan $0,005 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu. Interpretasi: Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan diri pegawai, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai, memotivasi mereka untuk bekerja lebih maksimal, dan akhirnya meningkatkan kinerja individu mereka.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) menunjukan t_{hitung} 3,656 > t_{tabel} 1.677 dan signifikan $0,001 < 0,05$ maka hasil dari hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, Berarti Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu. Interpretasi: Budaya organisasi yang positif, meskipun penting untuk menciptakan iklim kerja yang nyaman dan mendukung kolaborasi, tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara langsung dalam konteks penelitian ini. Hal ini bisa disebabkan oleh implementasi budaya organisasi yang kurang konsisten atau kurang dipahami dengan baik oleh seluruh pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_3) menunjukan t_{hitung} 3,079 > t_{tabel} 1.677 dan signifikan $0,003 < 0,05$ maka hasil hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Komitmen Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu. Interpretasi: Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, serta memiliki rasa loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi, akan bekerja lebih baik. Mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Hasil Nilai Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,701	3	50,900	35,412	,000 ^b
	Residual	66,119	46	1,437		
	Total	218,820	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi						

Sumber : SPSS 25

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar $35,412 > 2,81$ maka disimpulkan bahwa menerima hipotesis, artinya ada pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃) terhadap variabel Kinerja (Y), hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukan $t_{hitung} 2,942 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,005 < 0,05$ maka hasil hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak, berarti Kepemimpinan (X₁) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu.
2. Budaya Organisasi (X₂) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk budaya organisasi adalah menunjukan $t_{hitung} 3,656 > t_{tabel} 1,676$ dan signifikan $0,001 < 0,05$ maka hasil dari hipotesis Ha ditolak dan Ho diterima, Berarti Budaya Organisasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu.
3. Komitmen Organisasi (X₃) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t, menunjukan $t_{hitung} 3,079 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,003 < 0,05$ maka hasil hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak, berarti Komitmen Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) di Kantor Pemerintah Daerah Bagian Biro Umum Setda Privinsi Bengkulu.
4. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar $35,412 > 2,81$ maka disimpulkan bahwa seluruh variabel menerima hipotesis, artinya ada pengaruh positif secara bersama antara Gaya Kepemimpinan (X₁), Komitmen Organisasi (X₃) terhadap variabel Kinerja (Y), hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Sementara Budaya Organisasi (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Saran

1. Meningkatkan Gaya Kepemimpinan: Berdasarkan temuan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, disarankan agar pemimpin di Biro Umum Setda Provinsi Bengkulu terus mengembangkan kemampuan kepemimpinannya, seperti dalam hal pengambilan keputusan yang tepat, pemberian motivasi, dan komunikasi yang efektif dengan bawahannya. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada penguatan keterampilan interpersonal dan manajerial dapat lebih ditingkatkan.
2. Meninjau Budaya Organisasi: Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, hal ini tidak berarti bahwa budaya organisasi tidak penting. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap budaya organisasi yang ada, serta mengidentifikasi elemen-elemen yang perlu diperbaiki agar budaya kerja dapat lebih mendukung kinerja pegawai.
3. Memperkuat Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menumbuhkan rasa memiliki di

kalangan pegawai melalui peningkatan kesejahteraan, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, dan pemberian kesempatan untuk berkembang. Penguatan budaya kerja yang positif dan mendukung tujuan bersama sangat penting dalam meningkatkan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas RP Silitonga, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim *Jurnal MANOVA Volume VI Nomor 1, ISSN : 2685-4716, E ISSN : 2746-282X*.
- Amelia, (2023). Data Penelitian Skripsi. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kusioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. SEMNASKEP.
- Esi Rosita, Wahyu Hidayat, dan Wiwin Yuliani, (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas kusioner perilaku prososial Program Studi Bimbingan dan Konseling IKIP Siliwangi. Vol. 4, No. 4, Juli 2021 p-ISSN 2614-4131 e-ISSN 2614-4123.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Munawir Nsir, Jafar Basalamah, dan Moh Zulkifli Murfat. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Vol 1, No, 2, April 2020, pp 1-11 p-ISSN:2088-9003 dan e-ISSN: 2685-6891.
- Moh Anwar Rusni. SKRIPSI. (2022). Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Struktur Organisasi terhadap Komitmen Organisasi: Malang.
- Rivai, V. (2014). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sancaya, (2017). "Pengaruh Karakteristik Personal Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pengrajin Kain Tenun Endek Di Pelangi Traditional Weaving Sidemen Tahun 2016". E-Journal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Vol: 10, No: 2.
- Sudarmanto, A. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Jakarta: Kencana pranada media group.
- Sutrisno, (2018). Budaya Organisasi. Cetakan kedua. Jakarta : Kencana pranada media group.
- Sugiyono. (2018). Metode pengambilan Sampel Manajemen. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode pengambilan data Manajemen. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Susanti, E.N. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt batam executive village southlink country club. Jurnal Dimensi, 9(1).