

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
(Studi Kasus Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jombang)

The Influence of Organizational Culture, Work Discipline and Work Commitment on Employee Performance
(Case Study of the Personnel Agency and Human Resources Development of Jombang Regency)

Lailatus Sa'adah^{*}, Achmad zarvendo Alamsyah
Fakultas Ekonomi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah *Corresponding Email:
lailatus@unwaha.ac.id

Article history: Submitted: January 28, 2025| Revised: February 12, 2025| Accepted: March 28, 2025

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, disiplin kerja dan Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai dan sampelnya pun berjumlah 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang dikumpulkan dengan metode kusioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap terhadap kinerja kepegawai, terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap terhadap kinerja kepegawai, dan terdapat pengaruh tidak signifikan antara Komitemn kerja terhadap terhadap kinerja kepegawai. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0.234 yang artinya diperoleh sebesar 23,4% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen kerja., sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of organizational culture, work discipline and work commitment on the performance of employees of the Personnel and Human Resources Agency. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study was 40 employees and the sample was 40 respondents using saturated sampling techniques. The data was collected using a questionnaire method, which was then analyzed using multiple regression analysis using SPSS version 26. The results of the research showed that there was a significant influence between Organizational Culture on employee performance, there was a significant influence between work discipline on employee performance, and there was an insignificant influence between work committees and employee performance. The results of the analysis of the coefficient of determination were 0.234, which means that 23.4% of employee performance variables were influenced by organizational culture, work discipline and work commitment variables, while the rest were influenced by other factors outside this regression model.

Keywords : Organizational Culture, Work Discipline, Work Commitment, Performance

Pendahuluan

Seorang Aparatur Sipil Negara diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan seefisien mungkin, namun masih terdapat beberapa

permasalahan yang ditangani oleh pemerintah sehingga diperlukan reformasi atau perubahan peraturan yang tegas untuk mengatasinya, seperti masalah disiplin kerja. Diharapkan selalu siap untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, namun tidak jarang pegawai organisasi pemerintahan melakukan perbuatan yang melanggar kebijakan perusahaan, antara lain keterlambatan, berangkat lebih awal, bekerja sambil mengobrol, dan penyimpangan lainnya yang mengurangi efisiensi. Budaya perusahaan, dan disiplin kerja adalah beberapa hal yang dianggap berdampak pada seberapa baik kinerja pegawai negeri (Doni Marlius, 2020).

Disiplin kerja menawarkan beberapa keuntungan, baik untuk kepentingan perusahaan maupun individu. Untuk perusahaan, ini berarti menjunjung tinggi kebijakan perusahaan dan menyelesaikan tugas secara efisien untuk mencapai hasil terbaik. Semangat kerja karyawan dapat dibangkitkan dan prestasi kerja ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Sutrisno, 2017).

Dalam hal ini fenomena yang terjadi pada saat ini di Badan Kepegawaian Daerah yaitu kurangnya kinerja pegawai dan kurangnya disiplin kerja serta membudaya nya pegawai yang tidak tepat waktu untuk datang kerja dan pulang kerja. Dalam hal ini didukung pada penelitian yang telah dilakukandan hasil penelitian nya menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang mengatakan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja seorang pekerja, yang merupakan hasil kerja mereka dan dipengaruhi oleh bakat dan cara pandang mereka terhadap tugas dan tugas yang diberikan kepada mereka, adalah hasil kerja mereka. Dengan demikian, kinerja dalam beberapa situasi dapat dilihat sebagai interaksi antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas, yang semuanya dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi juga membutuhkan pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik dalam pengejaran profesional mereka (Asbari, 2023).

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang merupakan unsur pelaksana bukti penunjang fungsi pemerintahan dalam bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian kewenangan daerah.

Budaya organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang menunjukkan indikator negatif, yang menunjukkan bahwa disiplin karyawan berkurang di tempat kerja ini. Hal ini berkontribusi pada rendahnya disiplin kerja di kalangan tenaga kerja dan harus diperhitungkan agar organisasi dapat meningkatkannya.

Dalam konteks badan kepegawaian daerah, keterkaitan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen kerja memiliki dampak yang sangat signifikan. Budaya organisasi yang didasarkan pada integritas, transparansi, dan pelayanan masyarakat akan mendorong pegawai untuk menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang kuat akan menciptakan pegawai yang patuh terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang sehat, didukung oleh tingkat

disiplin kerja yang tinggi, akan menciptakan lingkungan di mana komitmen kerja pegawai terhadap badan kepegawaian daerah menjadi kuat dan berkelanjutan. Ini akan berdampak positif pada kinerja organisasi dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Landasan Teori

Badaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok didalam organisasi, (Sandy, 2013). Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah masalah terkait, (Khaerul, 2010). Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan oleh suatu kelompok, (Tanjung, 2017). Budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berintreksi dengan anggota organisasi, struktur dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma norma yang berlaku, (Erni, 2011).

Disiplin Kerja

Pegawai dengan disiplin kerja yang yang baik, berarti akan dicapai pula sesuatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manuisa yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. (Hasibuan, 2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial. Sutopo (Yuwono, 2009) disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. (A.S. Moenir, 2008) disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi.

Komitmen Kerja

Komitmen juga merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. (Chicago, (2020) komitmen kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan yang tinggi terhadap pekerjaan seseorang terhadap suatu perusahaan, begitu juga dengan komitmen organisasional yang tinggi yaitu memihak pada suatu organisasi. tujuan-tujuan organisasi yang bersungguh- sungguh tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. (Mathins, 2020) mengemukakan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi yang menuju satu beberapa tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2019) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rozikin, 2019) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah cara berpikir untuk memperoleh pengetahuan, yang ditujukan dengan proses berpikir deduktif (cara berpikir yang dimulai dari yang umum lalu pada hal yang khusus) dan induktif (cara berpikir atau pola pikir yang dimulai dari khusus ke umum). Hal ini ditunjukkan dengan adanya data-data yang diperoleh dengan berupa angka-angka atau pernyataan pernyataan yang dinilai dan diolah melalui uji statistik. karena data Besar Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komitmen Kerja (X3) terhadap kinerja badan kepegawai dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten jombang. (Y) yang diperoleh berupa data kuantitatif. penelitian ini yang berjumlah 40 orang di badan kepegawai dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten jombang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sensus Sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner online. Analisis yang dilakukan menggunakan metode Regresi Linear Berganda.

Hasil dan Pembahasan

Uji regresi Lineir Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Lineir Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	31.742	6.705		4.734	.000
Budaya Organisasi	.040	.128	.050	.313	.756
Disiplin Kerja	.262	.091	.489	2.873	.007
Komitmen Kerja	-.032	.097	-.056	-.327	.745

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS (2024)

Dari data yang disajikan pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 31,72 + 0,040X_1 + 0,262X_2 - 0,032X_3$$

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

1. Nilai konstanta ($\alpha = 31.742$) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas = 0 maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 31.742 satuan.
2. Nilai koefisien budaya organisasi ($X_1 = 0.040$) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor budaya organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0.040(4%)

3. Nilai koefisien budaya organisasi ($X_2 = 0.262$) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0.262(26.2%)
4. Nilai koefisien budaya organisasi ($X_3 = -0.032$) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor komitmen kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan berubah sebesar -0.032(-3.2%)

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.170	1.515

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas nilai R² sebesar 0.234 yang artinya diperoleh sebesar 23,4% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen kerja. Sedangkan 76,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti. Hal ini menunjukkan bahwa sangat banyak yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji F (ANOVA)

Tabel 3. Hasil Uji F (ANOVA)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.277	3	8.426	3.671	.021 ^b
	Residual	82.623	36	2.295		
	Total	107.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data SPSS (2024)

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS diatas didapatkan nilai F hitung 3.671 > F tabel 2.84. Dengan demikian variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil uji T (Parsial) dapat diketahui :

Uji T ini dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa:

1. Uji untuk variabel budaya organisasi (X₁)
 Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai t hitung 0,313 < 2.021 maka Ho diterima Ha ditolak yang menunjukkan arti bahwa terdapat tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Uji untuk variabel Disiplin kerja (X₂)

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai t hitung $2.873 > 2.021$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Uji untuk variabel Komitmen kerja (X_3)

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai t hitung $0,327 < 2.021$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang menunjukkan arti bahwa terdapat tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pada variabel budaya organisasi terdapat indikator Kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim. Pada indikator kesadaran diri dipengaruhi dengan kesadarannya berkerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka. Keagresifan dipengaruhi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis.

Nilai t hitung $0,313 < 2.021$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang menunjukkan arti bahwa terdapat tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai-nilai dan norma yang ada dalam budaya organisasi, seperti kedisiplinan, kerja sama, dan komunikasi yang efektif, diterima dengan baik oleh seluruh pegawai penelitian terbaru oleh (Zohar dan Luria, 2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung keselamatan, komunikasi terbuka, serta penghargaan terhadap kinerja dapat memperbaiki efisiensi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

pengujian hipotesis secara persial terlihat bahwa nilai t hitung $2.873 > 2.021$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang menunjukkan arti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Menurut (Nawawi 2021), disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karena pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dan terorganisir dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja

pengujian hipotesis terlihat bahwa nilai t hitung $0,327 < 2.021$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang menunjukkan arti bahwa terdapat tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat pengaruh yang dimaksud di sini menunjukkan bahwa meskipun banyak pegawai yang merasa memiliki komitmen kerja yang baik (92,5% responden), namun berdasarkan hasil pengujian statistik, komitmen kerja tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terbaru oleh (Tett dan Meyer, 2022) menunjukkan bahwa komitmen kerja yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja individu, kepuasan kerja, dan retensi pegawai. Pegawai yang merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan

komitmen berkelanjutan dapat membantu mengurangi tingkat turnover pegawai yang merugikan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja

Pada variabel kinerja Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS diatas didapatkan nilai F hitung $3.671 > F$ tabel 2.84 . Dengan demikian variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan, terutama dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jombang. Ketiga faktor tersebut saling terkait dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif dan mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Menurut (Cameron dan Quinn, 2011), budaya organisasi yang efektif dapat mendorong kinerja pegawai dengan memberikan arahan yang jelas, memperkuat kohesi tim, serta mendukung inovasi. Penelitian oleh (Abbas dan Kiani 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Menurut (Tett dan Meyer, 2022), komitmen kerja yang kuat dapat memperkuat hubungan pegawai dengan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat turnover. Dalam konteks BKPSDM Kabupaten Jombang, penerapan budaya organisasi yang baik, disiplin kerja yang tinggi, serta komitmen kerja yang kuat akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan organisasi yang lebih efektif.

Simpulan

1. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Daftar Rujukan

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.

- Baba, A. (2014). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. semen bosowa maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 18(4), 524-540.
- Enjellina, E., Syawaluddin, S., & Putra, A. (2020). Pengaruh Kinerja dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki. *Jurnal Bisnis Kolega*.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *Jurnal Perspektif*, 1(1), 70-81.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2)..
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia. Bumi aksara.*
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021, November). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1, pp. 420-435).*
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan..*
- Nofriyanti, E., & Kuswanto, A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897.
- Pangstu, A. A., & Rahardjo, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi Pada BNI KCU Undip Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 3(3), 1–12.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15..
- Pratama, A. M., & Sobirin, A. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja. Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Ramadhan, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- ROHANI, F. H. (2021). PENGARUH FAKTOR EKSTRINSIK DAN FAKTOR INTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pontianak).
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.*
- Sa'adah, L. (2023). *Analisis Kuantitatif dan Kualitatif. Mitra Ilmu.*
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia. Kencana.*
- Susita, D., Sudiarditha, I., Purwana, D., Wolor, C., & Merdyantie, R. (2020). Does organizational commitment mediate the impact of organizational culture and interpersonal communication on organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10(11), 2455-2462.