

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KOPERASI DESA MERAH PUTIH KALURAHAN NGENTAKREJO

Baskoro¹, Dheya Kusuma Arianing Putri², Emil Yuliantie³

Universitas Madani^{1,2,3}

ABSTRACT

This study to examine Organizational Culture, Commitment, and Leadership Style on the Performance of the Merah Putih Village Cooperative, Ngentakrejo Village. This study uses a quantitative approach with a survey method. The industry used in this study is engaged in trade with a cooperative legal entity. This cooperative is called the Merah Putih Village Cooperative, Ngentakrejo Village. Data were obtained by distributing questionnaires to 25 members of the Merah Putih Village Cooperative, Ngentakrejo Village. The analysis technique in this study uses multiple linear regression with SPSS software analysis tool version 23.0 for Windows. Organizational Culture, Commitment, and Leadership Style have a positive and significant effect on the Performance of the Merah Putih Village Cooperative, Ngentakrejo Village, proven by the F-value of 12.227 with a significance of F of 0.000 with a probability < 0.005 . And the coefficient of determination analysis (R^2) gets an Adjusted value of 0.584 or 58.4%. This indicates that organizational culture (X1), commitment (X2), and leadership style (X3) influence performance by 58.4%, with the remaining 41.6% being variables not included in this study.

Keywords: organizational culture, commitment, leadership style, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Budaya Organisasi, Komitmen, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Industri yang digunakan dalam penelitian ini bergerak di bidang perdagangan yg berbadan hukum koperasi. Koperasi ini bernama Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 25 anggota Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan alat analisis software SPSS versi 23.0 for Windows. Budaya Organisasi, Komitmen, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo dibuktikan nilai F_{hitung} sebesar 12,227 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan probabilitas $< 0,005$. Dan analisis koefisien determinasi (R^2) mendapatkan nilai Adjusted sebesar 0,584 atau 58,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi (X1), komitmen (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) sebesar 58,4% terhadap kinerja, sisanya 41,6% merupakan variabel yang bukan termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen, gaya kepemimpinan, kinerja

Korespondensi: Baskoro, S.E., M.M. Universitas Madani. Jl Wonosari KM, 10 Karanggayam, Sitimulyo, Piyungan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Kode Pos 55792. Email: baskoro@umad.ac.id

PENDAHULUAN

Koperasi Merah Putih Desa Ngentakrejo didirikan pada tahun 2025 oleh sekelompok warga desa yang memiliki kepedulian tinggi terhadap pemberdayaan ekonomi lokal. Awalnya, koperasi ini terbentuk sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat untuk memperoleh akses modal dan fasilitas ekonomi yang lebih terjangkau, khususnya bagi para petani, pedagang kecil, dan pelaku usaha mikro di desa. Dalam tahap awal pendirian, inisiatif ini dipelopori oleh tokoh masyarakat yang memiliki visi untuk memperkuat kemandirian ekonomi desa melalui pengelolaan bersama. Di dalam pendirian kopersai ini peran sumberdaya manusia sangat berperan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Peran inilah yang nanti akan menjadi budaya organisasi koperasi mulai dibentuk sejak awal pendirian. Para pendiri menekankan nilai kebersamaan, gotong royong, dan transparansi dalam setiap kegiatan koperasi. Nilai-nilai ini menjadi fondasi budaya organisasi yang membentuk pola interaksi antaranggota, membangun rasa memiliki, dan memotivasi anggota untuk aktif berpartisipasi. Budaya kebersamaan yang kuat ini juga membantu koperasi bertahan menghadapi tantangan ekonomi lokal dan perubahan kebutuhan anggota.

Disamping budaya organisasi juga perlu didukung dengan komitmen anggota koperasi menjadi faktor penting sejak awal berdirinya organisasi. Para pendiri dan anggota awal menunjukkan loyalitas tinggi terhadap koperasi dengan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, menyetor modal secara rutin, dan mendukung program-program yang dirancang untuk kesejahteraan bersama. Komitmen ini menciptakan ikatan emosional antara anggota dan koperasi, yang menjadi salah satu kunci keberhasilan awal dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kopersi dengan kinerja yang aktif tidaklepas dari Gaya kepemimpinan yang diterapkan sejak pendirian koperasi menekankan kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Para pengurus awal berperan sebagai fasilitator yang memotivasi anggota, menginspirasi visi bersama, dan melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan strategis. Kepemimpinan ini mendorong terciptanya inovasi dalam pengelolaan koperasi, meningkatkan koordinasi antaranggota, serta menjaga keseimbangan antara tujuan ekonomi dan nilai-nilai sosial.

Berdasar latar belakang dan survei Koperasi Merah Putih Desa Ngentakrejo terdapat beberapa masalah sehingga menjadi bahan penelitian yang berkaitan dengan kinerja Koperasi Merah Putih Desa Ngentakrejo diantaranya yaitu: (1) kopersi berjalan seadanya; (2) kurangnya pertemuan dalam pembahasan kinerja; (3) kebanyakan anggota sudah berkerja sehingga koperasi dikesampingkan; (4) pemimpin koperasi yang sibuk mengurus usaha lain; (5) lemahnya budaya organisasi. Pentingnya penelitian ini untuk menguji pengaruh kinerja terhadap faktor beberapa faktor yaitu budaya organisasi, komitmen, dan gaya kepemimpinan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Kinerja (Purwanto,2016) menyatakan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan berbagai strategi organisasi, seperti mencapai sasaran khusus, peran perorangan, sikap,

kemampuan dan prestasi. Menurut (Vithzel ,2009) kinerja yaitu tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan (Mahmudi,2005) menyatakan kinerja di pengaruhi beberapa faktor yaitu: faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan.

B. Budaya Organisasi

Budaya dalam pandangan (Soedjono ,2006) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota dalam oraganisasi tersebut. Menurut (Moeljono,2004) budaya organisasi merupakan budaya korporat yang pada umumnya meupakan pernyataan dari filosofis, dan dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengangkat para karyawan atau anggota karena dapat diformulasikan secara formal dalam peraturan dan ketentuan perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi menurut (Yulk.G,2005) diartikan budaya dari sebuah kelompok atau organisasi sebagai asumsi serta keyakinan bersama tentang tempat, sifat, waktu, dan hubungan manusia dala organisasi atau perusahaan.

C. Komitmen

Komitmen Menurut (Busro,2018) ialah interaksi emosional diantara pekerja serta perusahaan memiliki dan memengaruhi segala keputusan apa pekerja akan terus tinggal di perusahaan ataupun memilih untuk meninggalkan atau tidak mengerjakannya. Dan (Zunarli,2010) mengemukakan bahwa komitmen terdiri dari komitmen efektif, komitmen kontinyu,dan komitmen normatif. Sedangkan (Sopiah,2008) berpendapat ada empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan yaitu: faktor personal, karakter pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

D. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut (Kumala,2018) mengartikan perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari filsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam melakukan sesuatu. Menurut (Hidayat 2018) gaya kepemimpinan yaitu tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan terdiri dari tipe otokratik, tipe kendali bebas, tipe paternalistik, tipe karismatik, tipe militeristik, dan tipe demokratik. Sedangkan (Sedarmayanti,2017) mengemukakan pemimpin memiliki peran proses diantaranya: peran antar manusia, peran informatif dan peran penagmbilan keputusan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan (Eugene K,2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan (Faisal R,2021) hasil penelitiannya bahwa

budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan dari hal tersebut di atas maka hipotesis kesatu pada penelitian ini adalah:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Koperasi Desa Merah Putih kalurahan Ngentakrejo.

B. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Komitmen merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan (Zulfikar, 2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut (Nur.J,2022) hasil penelitiannya komitmen secara parsial komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan dari hal tersebut di atas maka hipotesis ke dua pada penelitian ini adalah:

H2: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Koperasi Desa Merah Putih kalurahan Ngentakrejo.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

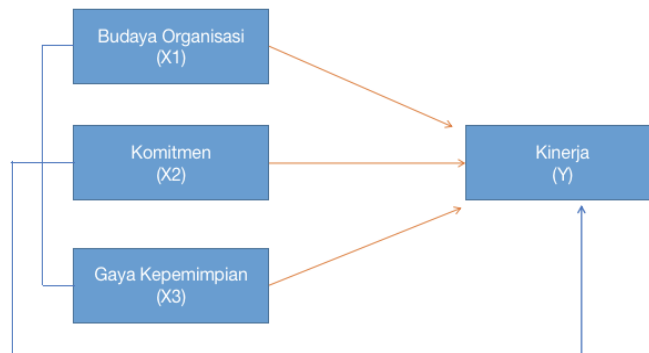
Gaya kepemimpinan merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan (Fahmi,2019) hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian (Hery Basuki,2022) menyimpulkan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan dari hal tersebut di atas maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Koperasi Desa Merah Putih kalurahan Ngentakrejo.

D. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen , dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh variabel Budaya Organisasi, Komitmen, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo. Penelitian ini variabel Budaya Organisasi, Komitmen, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berdasarkan penjelasan hipotesis pertama, kedua, dan ketiga, maka hipotesis keempat pada penelitian ini adalah:

H4: Budaya Organisasi, Komitmen, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo.

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Kerangka penelitian (2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan langkah awal yaitu observasi dilaksanakan di bulan November 2025 bertemu pengurus Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo yang terdiri dari pengawas, ketua, sekretaris, bendahara dan manajer pengelola usaha. Di bulan Desember dialnjutka dengan selanjutnya penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota Koperasi Desa Merah Kalurahan Ngentakrejo .Penelitian menggunakan objek penelitian yaitu Budaya Organisasi, Komitmen, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Koperasi Desa Merah Kalurahan Ngentakrejo. Populasi dalam penelitian berjumlah 25 dan penelitian ini menjadikan semua populasi sebagai sampel penelitian. Metode dan teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan sumber data, adalah data primer dan sekunder, untuk teknik pengumpulan dengan observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Uji instrument peneliti menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Peneliti dalam teknik analisis datanyanya menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi, dengan program SPSS versi 23.0 *for Windows* untuk analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Data responden berjumlah 25 dan dibagi beberapa karakteristik responden untuk dilakukan penelitian. Karakteristik responden tersebut yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin yaitu laki-laki 21 responden dan perempuan 4 responden, responden berdasarkan usia didapatkan kurang dari 20 tahun berjumlah 0 responden, usia 20-30 tahun berjumlah 0 responden, rentang usia 31 tahun lebih berjumlah 25. Karakteristik pendidikan terakhir, yaitu tingkat pendidikan SMP berjumlah 0 responden, pendidikan SMA/SMK berjumlah 14 responden, pendidikan Diploma berjumlah 2 responden, pendidikan S1 berjumlah 8

responden dan pendidikan S2 berjumlah 1 responden. Sedangkan untuk karakteristik lama bekerja yaitu, dari semua responden didapat mereka sudah bekerja diatas 2 tahun dengan jumlah 25 responden. Kuesioner pertanyaan dalam penelitian ini total keseluruhannya 5 item pernyataan terkait budaya organisasi, 5 item pernyataan terkait komitmen, 5 item pernyataan terkait gaya kepemimpinan, dan 5 item pernyataan terkait kinerja.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Variabel	Indikator	<i>P Value</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,000	0.900
	X1.2	0,000	
	X1.3	0,000	
	X1.4	0,000	
	X1.5	0,000	
Komitmen (X2)	X2.1	0,000	0,930
	X2.2	0,000	
	X2.3	0,000	
	X2.4	0,000	
	X2.5	0,000	
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,000	0,918
	X3.2	0,000	
	X3.3	0,000	
	X3.4	0,000	
	X3.5	0,000	
Kinerja (Y)	Y1.1	0,000	0,908

Y1.2	0,000
Y1.3	0,000
Y1.4	0,000
Y1.5	0,000

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 23.0 (2025)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dari semua variabel memenuhi syarat uji validitas dikarenakan nilai p value kurang dari 0,5 dan nilai cronbach's alpha > 0,6. Disimpulkan bahwa semua item variabel sudah memenuhi syarat untuk bisa diuji lebih lanjut.

Hasil Uji Hipotesis

Peneliti dalam uji t dilaksanakan untuk mengetahui serta menganalisa variabel budaya organisasi, komitmen, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,693	3,008		1,228	,233
Budaya Organisasi	,453	,165	,507	2,743	,012
Komitmen	,322	,248	,332	1,297	,209
Gaya Kepemimpinan	,033	,264	,032	,127	,900

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 23.0 (2025)

Uji hipotesis pada data tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi positif bernilai 0,453, dengan nilai signifikan 0,012 lebih besar dari 0,05. Perihal ini menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji ini berbeda dengan penelitian (Eugene K,2021) dan penelitian (Faisal,2021).

Uji hipotesis pada data menunjukkan bahwa nilai variabel komitmen positif bernilai 0,322, dengan nilai signifikan 0,209 lebih besar dari 0,05. Perihal ini menunjukkan bahwa nilai variabel komitmen berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji ini berbeda dengan penelitian (Zulfikar,2023) serta penelitian (Nur.J,2022).

Uji hipotesis pada data menunjukkan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan positif bernilai 0,033, dengan nilai signifikan 0,900 lebih besar dari 0,05. Perihal ini menunjukkan bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji ini berbeda dengan penelitian (Fahmi,2019) serta hasil penelitian (Hery Basuki ,2022).

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	80,992	3	26,997	12,227	0,000 ^b
Risidual	46,368	21	2,208		
Total	127,360	24			

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 23.0 (2025)

Tabel menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,227 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan probabilitas $< 0,005$. Perihal ini diartikan variabel-variabel bebas yang mencakup variabel budaya organisasi, komitmen, dan gaya kepemimpinan secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,797 ^a	,636	,584	1,486

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 23.0 (2025)

Hasil analisis dari tabel dapat diperoleh analisis koefisien determinasi (R^2) mendapatkan nilai *Adjusted* sebesar 0,584 atau 58,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi (X1), komitmen (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) sebesar 58,4% terhadap kinerja, sisanya 41,6% merupakan variabel yang bukan termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pada Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo. Hal tersebut diartikan pada budaya organisasi cenderung meningkatkan kinerja, namun perubahan tidak cukup substansi untuk dianggap signifikan secara statistik dalam penelitian yang dilakukan ini. Diindikasikan dalam Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo terdapat faktor-faktor lain yang lebih kuat diluar dari variabel budaya organisasi. Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo untuk meningkatkan kinerja, disarankan tidak hanya mempertahankan budaya yang ada tetapi juga harus mempertimbangkan hal lain untuk diselaraskan dengan tujuan kinerja Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pada Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo. Hal tersebut diartikan pada komitmen cenderung meningkatkan kinerja, namun perubahan tidak cukup dianggap signifikan secara statistik dalam penelitian ini. Diindikasikan dalam Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo terdapat faktor-faktor dari variabel budaya organisasi. Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo untuk meningkatkan kinerja, disarankan tidak hanya mempertahankan budaya yang ada tetapi juga harus mempertimbangkan hal lain untuk diselaraskan dengan tujuan kinerja Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo.

Penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo, akan tetapi pengaruh tidak signifikan hal ini menunjukkan perbaikan gaya kepemimpinan cenderung meningkatkan kinerja, peningkatannya tidak substansial secara universal berdasar data yang ada. Saran untuk Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo agar tidak hanya fokus pada gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja Koperasi Desa Merah Putih Kalurahan Ngentakrejo.

Hasil penelitian budaya organisasi, komitmen, dan gaya kepeemimpiann menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,227 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan probabilitas $< 0,005$. Hal ini diartikan variabel-variabel bebas yang mencakup variabel budaya organisasi, komitmen, dan gaya kepemimpinan secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Analisis koefisien determinasi (R^2) mendapatkan nilai *Adjusted* sebesar 0,584 atau 58,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi (X_1), komitmen (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 58,4% terhadap kinerja, sisanya 41,6% merupakan variabel yang bukan termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Eugene. K., William. A., & Sofia. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2 (4), 2723-0112.
- Fahmi. K., Widi. W., & Edi. S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15 (2), 0216-7832.
- Faisal. R., & Ira. V. S. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Artcomm*, 04 (01), 2597-5188.
- Hery. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pegawai. *Translitera*. 11(2), 2527-3396.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141–150
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor, II(1).
- Mahmudi (2005), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Moeljono, D. 2004. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Parwanto (2016), “Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai KSP. Bina Usaha Utama Cabang Bojongsari Purbalingga,” *Tesis Pasca Sarjana tak diterbitkan*, Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017:273). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soedjono. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan k epuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan kwirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Yulk, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia dari Leaership in Organizations*. Jakarta: Prenhallindo
- Vithzal Rivai, dkk (2005), *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zulfikri. M.H. (2023). Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai denagn motivasi sebagai variabel intervening. *Journal of Economic, Business and Engineering*, 4 (2), 2716-2583.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.