



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN MUSI RAWAS

Elsi Deka Pronika¹, Supriyanto², Irma Idayati³

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia.

Email : elsidekaedp99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas. 51 peserta dievaluasi untuk penelitian ini. cara menganalisis data dengan menggunakan analisis kuantitatif. Temuan menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan penjelasan uji t mengapa variabel kinerja komitmen organisasi, thitung = 2,306, lebih tinggi dari nilai ttabel 1,675 dengan tingkat signifikansi $0,41 > 0,05$, mendukung temuan ini. Dengan demikian dapat diketahui bahwa komitmen organisasional (X1) tidak ada hubungannya dengan kinerja (Y). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh temuan survei moral, namun uji t menjelaskan bahwa nilai variabel moral, thitung = 4,053, dan aKata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja

Abstract

This study sought to determine the impact of organizational commitment, organizational culture, and work ethic on staff performance at the Musi Rawas Regency's Culture and Tourism Office. 51 participants were evaluated for this study. ways to analyze data utilizing quantitative analysis. The findings indicated that organizational commitment affected employee performance, and the t test's explanation of why organizational commitment's performance variable, tcount = 2.306, was higher than ttable's 1.675 value with a significance level of $0.41 > 0.05$, supported this finding. Thus, it can be seen that organizational commitment (X1) has no bearing on performance (Y). Employee performance is impacted by the moral survey's findings, yet the t test explains that the moral variable's value, tcount = 4.053, and a

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture and Work Spirit

I. PENDAHULUAN

Sebuah instansi ataupun organisasi memiliki sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam menjaga kelangsungan instansi atau organisasi tersebut. Setiap karyawan menginginkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor keberhasilan dalam

suatu organisasi (Manik & Megawati, 2018). Dalam organisasi komitmen merupakan peranan penting dalam meningkatkan suatu kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Engagement yang tinggi juga berdampak pada peningkatan kinerja staf. Komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya juga dapat menjadi sarana penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Madjidu et al., 2022).



Keinginan yang kuat untuk bergabung dengan kelompok berkemauan keras di organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. seperangkat pandangan tertentu dan penerimaan prinsip dan tujuan organisasi. Tingkat komitmen karyawan dapat memengaruhi seberapa baik kinerja mereka untuk perusahaan. (Samsuddin, 2018). Moral atau kemauan perasaan yang memotivasi orang dan dapat diukur dengan disiplin kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal., kerja sama dengan pimpinan atau sejawat dengan teman organisasi dan tanggung jawabnya terhadap tugas pekerjaan. Semangat kerja akan menunjukkan pegawai melaksanakan tugas dan

II. METODELOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan metodologi penelitian kuantitatif untuk penelitian ini, yang didirikan pada aliran pemikiran postpositivis, diterapkan untuk situasi yang melibatkan objek alam, dan menggunakan triangulasi sebagai metode utama pengumpulan data. (Sugiyono, 2019). ingin mengetahui hubungan antara variable pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

Tekhnik analisis data

Obsevasi

Observasi awal dilakukan yaitu pengamatan langsung dilapangan yang mengarah pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi secara lengkap terkait data penelitian dicatat, persiapan yang matang, dilengkapi dengan instrument yang mendukung serta sampel penelitian sebagai

tanggung jawabnya di dalam instansi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, tepat waktu menyelesaikan pekerjaan (Sudana & Sugianingrat, 2021).

Dari uraian di atas tentunya menggambarkan pentingnya Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di DISBUDPAR Kabupaten Musi Rawas. Untuk memastikan pengaruh tersebut maka perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut yang dalam hal ini penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas”**.

penunjang kelengkapan data di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

Kuisisioner

Kuisisioner dilakukan dengan cara membagikan pamflet atau pun selebaran yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang menyangkut pokok permasalahan yang di teliti pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan pengumpulan data yang berbentuk gambar arsip data dan yang lainnya. Dalam penelitian kuantitatif dokumentasi di jadikan pelengkap dari Observasi dan Kuisisioner. Dokumentasi dalam penelitian ini berbentuk arsip data mengenai proses kegiatan dan aktivitas di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

a. Regresi Linier Sederhana

Dalam regresi linier sederhana digunakan variabel bebas X_1 (kesehatan kerja) dan variabel terikat X_2 untuk mengukur besarnya pengaruh kedua variabel (keselamatan kerja) Y (produktivitas dan ketenagakerjaan) (produktivitas dan ketenagakerjaan)

b. Uji T (Parsial)

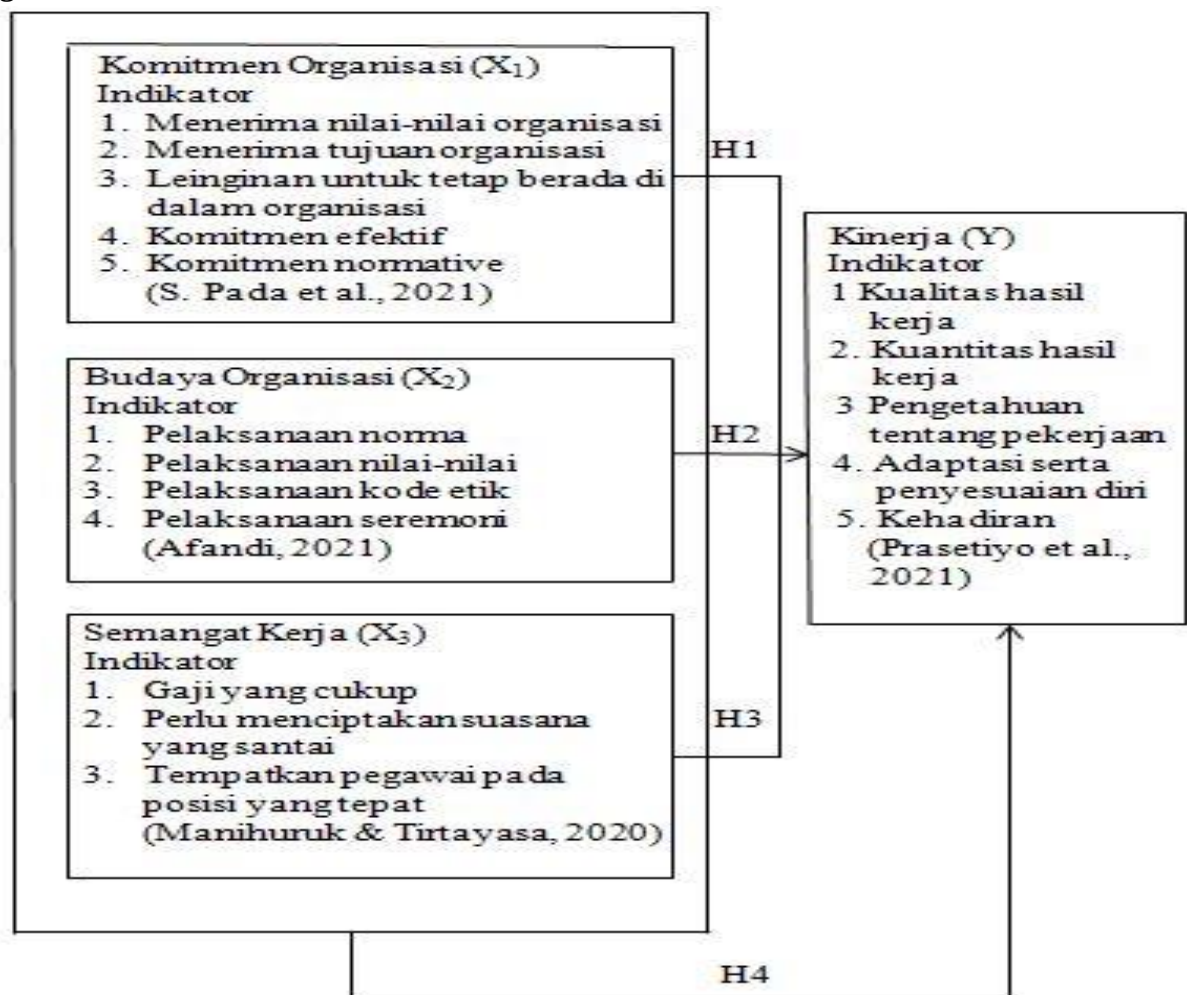
Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara kedua variabel melalui koefisien korelasi. Untuk mengetahui kekuatan hubungan

antara variabel X dan Y digunakan rumus.

c. Uji Koefisien Determinasi

koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi PPM yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai sumbangan atau ikut menentukan variabel Y . sumbangan dicari dengan menggunakan rumus: (Sugiyono, 2018).

Kerangka Penelitian



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hasil jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dianggap benar secara teoritis.

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: Ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

H2: Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

H3: Ada pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas.

Populasi

Populasi yang di ambil dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pegawai baik ASN maupun Honorer yang berjumlah 49 orang.

Sampel

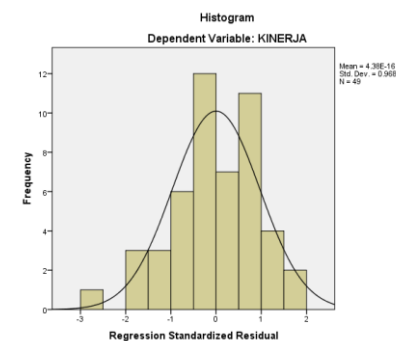
Sampel adalah salah satu dari sejumlah ciri yang dimiliki populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampelnya adalah subset atau sampel yang representatif dari populasi sasaran (Sugiyono, 2018). Semua sampel diperoleh jika tanggapan kurang dari 100, menjadikan penelitian ini sebagai penelitian populasi. Sebaliknya, jika ada lebih dari 100

responden, pengambilan sampelnya adalah 10%–15% atau 20%–25% atau lebih tinggi.

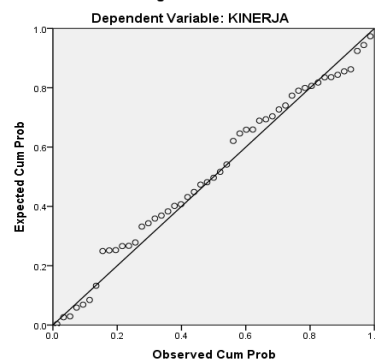
Jadi dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 49 orang tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan data Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan histogram diatas terlihat bahwa kurvadependen dan regression standardized residual membentuk gambar. Oleh karena itu berdasarkan Uji Normalitas, analisis regresi layak digunakan karena berbentuk gambar dan data dapat dinyatakan normal.

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas dan Reliabilitas di Lakukan di Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau dengan jumlah responden berjumlah 20 Pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau. Adapun hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

Hasil pengolahan data uji validitas instrument Komitmen Organisasi dari 15 pernyataan, Budaya Organisasi dari 12 pernyataan, Semangat Kerja dari 9 pernyataan, dan instrument Kinerja dari 15 pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 20 orang, didapatkan bahwa setiap nilai korelasi per item dengan total item lebih besar dari nilai tabel sebesar 0,444, sehingga setiap pertanyaan untuk variabel Engagement Organisasi, Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Instrumen Kinerja dapat dikatakan valid. Karena mulai dari r hitung yang paling rendah yaitu (0,492) sampai r hitung yang paling

tinggi yaitu (0,824) memenuhi syarat terhadap jumlah ketentuan pada rtabel.

Uji reliabilitas digunakan teknik cronbach alpha, dimana suatu instrument penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai r hitung dengan rtabel. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrument penelitian ini dapat dijelaskan pada hasil analisis realibility.

Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi yang digunakan dalam uji coba penelitian reliabilitas, komitmen organisasi dengan nilai cronbach alpha adalah sebesar 0,928, dengan nilai rtabel $n = 20$ untuk tingkat signifikan adalah sebesar 0,444. Dengan demikian dapat dikatakan valid. Hal ini berarti semua kuesioner tersebut dapat dijadikan indikator dengan analisis selanjutnya.

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	Hasil
Komitmen organisasi - > Kinerja	0,155	2,306	Positif/ Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja	0,208	1,456	Positif/ Signifikan
Komitmen Kerja -> Kinerja	0,315	4,053	Positif/ Signifikan
Semangat Kerja -> Kinerja	0,884	26,707	Positif/ Signifikan



Pembahasan

Hipotesis 1 Dari hasil perhitungan uji-t diketahui bahwa hasil thitung menghasilkan koefisien sebesar 2,306. Dengan jumlah sampel 49, kami menemukan $df = 49 (49 - 2 = 47)$ dan dengan tingkat signifikan 0,05, nilai dalam tabel adalah 1,675. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $(2,306) > \text{tabel } (1,675)$.

Hipotesis 2 Dari hasil perhitungan uji-t diketahui bahwa hasil thitung menghasilkan koefisien sebesar 1,456. Dengan jumlah sampel 49, kami menemukan $df = 49 (49 - 2 = 47)$ dan dengan tingkat signifikan 0,05, nilai dalam tabel adalah 1,675. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $(1,456) > \text{tabel } (1,675)$.

Hipotesis 3 Dari hasil perhitungan uji t diketahui bahwa hasil thitung menghasilkan koefisien sebesar 4,053. Dengan jumlah sampel 49, kami menemukan $df = 49 (49 - 2 = 47)$ dan dengan tingkat signifikan 0,05, nilai dalam tabel adalah 1,675. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa moral berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $(4,053) > \text{tabel } (1,675)$.

Hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kompetensi terdapat kinerja, karena hasil hitung uji korelasi besar dari pada r tabel. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diketahui dengan melakukan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda.

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa secara terpisah terjadi hubungan atau pengaruh yang positif dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Selain menggunakan uji

regresi linear sederhana juga menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji linear berganda berganda menunjukkan makna yang sama bahwa tiga variabel bebas yaitu komitmen organisasi budaya organisasi dan semangat kerja secara bersamaan ditingkatkan atau mengalami peningkatan akan mempengaruhi peningkatan variabel terikatnya.

Hasil uji linear berganda berganda menunjukkan makna yang sama bahwa tiga variabel bebas yaitu komitmen organisasi budaya organisasi dan semangat kerja secara bersamaan ditingkatkan atau mengalami peningkatan akan mempengaruhi peningkatan variabel terikatnya.

Selain itu dari asumsi klasik juga ditemukan data berdistribusi normal dengan hasil menunjukkan sig untuk variabel kinerja, variabel komitmen organisasi budaya organisasi dan semangat kerja memiliki nilai 0,200. Karena memiliki nilai signifikan $> 0,05$ maka ketiga variabel yaitu kinerja, komitmen organisasi budaya organisasi dan semangat kerja memiliki distribusi data yang normal. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data yang diperoleh tidak mengalami masalah linieritas, yang artinya data pada semua pada linier dan dapat diukur dengan menggunakan berbagai macam teknik statistic. Dengan hasil uji hubungan bersifat linear antara komitmen organisasi dan kinerja nilai signifikan pada kolom baris *linearitas* sebesar 0,030 dan pada kolom *deviation of linearity* sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan secara linear. Kemudian hasil uji hubungan bersifat linear antara budaya organisasi dan kinerja nilai signifikan pada kolom baris *linearitas* sebesar 0,146 dan pada kolom *deviation of linearity* sebesar 0,346. Hal ini menunjukkan

bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan kedua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan secara linear. Kemudian hasil uji hubungan bersifat linear antara semangat kerja dan kinerja nilai signifikan pada kolom baris *linearitas* sebesar 0,000 dan pada kolom *deviation of linearity* sebesar 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan kedua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan secara linear.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil perhitungan uji-t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 2,306$ lebih besar dari nilai pada tabel (1,675), dengan taraf signifikan $\text{sig} = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja sampai batas tertentu (Y).
2. Hasil perhitungan uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,456 lebih besar dari nilai tabel sebesar 1,675 dengan tingkat signifikan $\text{sig} = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja sampai batas tertentu (Y).
3. Hasil perhitungan uji-t menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai $t_{hitung} = 4,053$ lebih tinggi dari nilai t_{tabel} (1,675) dengan taraf signifikan $\text{sig} = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Moral (X3) berpengaruh besar terhadap kinerja sampai batas tertentu (Y).
4. Hasil estimasi adalah 1,675, dan sig F yang mengukur signifikansi adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi, budaya organisasi, dan etika kerja yang dipelajari secara mandiri secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel (Kinerja).
5. Nilai f_{hitung} yang diperoleh adalah 1,675 tingkat kemaknaan secara serentak sig F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Kinerja).

V. DAFTAR PUSTAKA

- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Manik, S., & Megawati, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118–124. <https://doi.org/10.31849/nia.v11i2.2111>
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi)* (Pertama). Indomedia Pustaka.
- Sudana, I. W., & Sugianingrat, I. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja



- dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 38–50. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1145>
- Sugiono, A., & Untung, E. (2016). *PANDUAN PRAKTIS DASAR ANALISA LAPORAN KEUANGAN*. PT Grasindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo,S.Pd (ed.); Kedua). Alfabeta.
- Afandi, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia* (ke 2). zanafa publishing.
- Bagus, I. G., & Satrya, H. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK*
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.id>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke 2). alfabeta.
- Hvhpehu, L. W., Heuxdul, L. W., Sulo, L. W., Kunci, K., Jurzwk, U., Hfrqrp, R. I., & Lv, Q. V. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . KERTA RAJASA RAYA*. 16(1).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. 3(September), 296–307.
- Niara, J., & Manik, S. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT*. 11(2), 118–124.
- Nusa, E., Province, T., Giri, E. E., Nimran, U., Hamid, D., & Musadieq, M. Al. (n.d.). *The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement , Knowledge Sharing , and Employee Performance : A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom*. 3(04), 20–33.
- Pada, K., Massindo, P. T., Pratama, S., & Manado, T. B. K. (n.d.). *No Title*. 3(1), 642–652.
- Pada, S., Pekerjaan, D., Dan, U., Ruang, P., & Banten, P. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pendahuluan*. 5(2), 200–217.
- Penelitian, A., & Dalam, S. M. K. P. J. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI Eko Purnomo Fakultas Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI*. 10(1), 28–38.
- Prasetyo, I., Indrawati, M., Magister, P., Universitas, M., & Putra, W. (2021). *PEGAWAI PADA KANTOR DESA SE KECAMATAN*. 3(1), 1–13.
- Putra Pratama, M. A., & Nurdiana Dihan, F. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>



- Putri, S. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. P&P Lembahkaret. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 4(2), 176. <https://doi.org/10.32529/jim.v4i2.492>
- Respatiningsih, I., & Belakang, L. (2015). (*Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang*).
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif* (dua).
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (K. 5 (ed.)). kencana.
- Syahril, M., Bachri, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Muhammadiyah, U. (n.d.). *ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . MAKASSAR RAYA MOTOR CABANG PALOPO.* 1–13.
- Yusup, F., Studi, P., Biologi, T., Islam, U., & Antasari, N. (2018). *UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.* 7(1), 17–23.
- Zulfikar, R., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2019). *Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi serta dampaknya pada komitmen organisasi karyawan.* 4(2), 24–31.