

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bungo

Suci Aryusie*, Pantun Bukit, M. Zahari

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: Suciaryusie@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran kondisi motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo motivasi dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A. Objek Penelitian ini adalah Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo, dengan Teknik sensus maka jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 61 orang. Penelitian ini menghasilkan informasi bahwasanya (1) Motivasi memberi pengaruh secara langsung terhadap komitmen kerja. (2) Budaya organisasi tidak memberi pengaruh langsung terhadap Komitmen Kerja. (3) Secara simultan motivasi dan budaya organisasi memberi pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A. (4) Motivasi organisasi memberi pengaruh secara langsung terhadap kinerja. (5) Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. (6) antara komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi dan budaya organisasi sangat kuat. (7) komitmen organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja organisasi. (8) Komitmen organisasi tidak memberi pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. (9) Komitmen organisasi tidak mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. (10) secara simultan motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi; Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research was conducted with the aim of finding out the description of the condition of motivation, organizational culture and employee performance at the Social Service, KB, P3A Bungo Regency, motivation and organizational culture through organizational commitment to employee performance at the Social Service, KB, P3A. The object of this research is the Social Service, Family Planning, P3A of Bungo Regency. Using census techniques, the number of respondents in this research was 61 people. This research produces information that (1) Motivation has a direct influence on work commitment. (2) Organizational culture does not have a direct influence on Work Commitment. (3) Simultaneously motivation and organizational culture have an influence on employee work commitment at the Social Service, Family Planning, P3A. (4) Organizational motivation has a direct influence on performance. (5) Organizational culture has no direct effect on performance. (6) organizational commitment is very strongly influenced by motivation and organizational culture. (7) organizational commitment influences organizational performance. (8) Organizational commitment does not have a motivational influence in increasing employee performance. (9) Organizational commitment does not influence organizational culture in increasing employee performance. (10) simultaneously motivation, organizational culture and organizational commitment have no effect on employee performance.

Keywords: Motivation; Organizational culture; Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kompensasi dianggap sebagai hal yang penting bagi sebagian besar masyarakat, terkhusus bagi para karyawan. Kompensasi dianggap menggambarkan ukuran nilai karya seseorang diantara karyawan lainnya, masyarakat maupun keluarga. Skala kehidupan ditentukan oleh tingkat kompensasi absolut

yang diterima oleh karyawan, sedangkan martabat, status, dan harga diri karyawan ditunjukkan oleh kompensasi relatif.

Berdasar pada uraian diatas, dapat dikatakan bahwasanya sedikitnya ada 2 faktor yang dapat memberi pengaruh kepada kinerja pegawai. Faktor tersebut yakni faktor motivasi kerja kepada organisasi serta faktor komunikasi organisasi, dari kedua faktor tersebut tanpa ada faktor lain yang diabaikan. Kinerja pegawai dipengaruhi secara luas oleh keterkaitan antar dua faktor tersebut.

Napitupulu (2007:75) memaparkan bahwasanya terdapat beberapa aspek yang secara umum mempengaruhi kualitas pelayanan publik, yakni (1) sumberdaya manusia, (2) kelembagaan, (3) sistem, (4) serta keuangan untuk menyelenggarakan pelayanan publik. Seperti halnya diberbagai negara lain, pelayanan publik yang diberikan meliputi bidang kesehatan, pendidikan, transportasi umum, kesejahteraan sosial, perumahan, listrik, gizi serta air minum. Birokrasi pemerintah melaksanakan pelayanan publik tersebut dengan maksud untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan sosial warga negara.

Hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang diperoleh karyawan dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya merupakan definisi dari kinerja pegawai (Mangkunegara, 2005:67).

Disamping itu, kinerja juga dapat didefinisikan menjadi suatu catatan hasil yang diperoleh dari kegiatan dalam jangka waktu satu periode. Metode pengembangan yang diterapkan kepada karyawan dikatakan tergolong baik apabila setelah mengikuti pengembangan, produktivitas kerja serta prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan dalam segi kuantitas maupun kualitas (Hasibuan, 2007).

Saat ini perlindungan anak dan pemberdayaan perempuan merupakan masalah sosial sebagai aspek penting dalam pengembangan suatu daerah khususnya di Kabupaten Muara Bungo Provinsi Jambi, karna memiliki beragam potensi yang bisa dimanfaatkan menjadi modal dalam pengembangan manusia. Pemanfaatan SDM perlu diperhatikan sebab dapat menghasilkan keuntungan serta memberi efisiensi untuk mengelola suatu daerah, dengan begitu instansi dapat meraih tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia dapat mengembangkan berbagai macam inovasi yang dapat memberi dampak kemajuan bagi instansi. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peran utama dalam sebuah instansi. Hal tersebut menggambarkan bahwasanya budaya dan sikap kerja dikalangan PNS (Pegawai Negeri Sipil) belum berkembang dan menjadi kesadaran kolektif di dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dinas Sosial, KB, P3A) Kabupaten Bungo yang menjadi salah satu Instansi, diantara 27 Instansi yang ada di Kabupaten Bungo.

Penulis akan meneliti pengaruh motivasi, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo menjadi satu contoh dinas yang ada di Kabupaten Bungo yang mana merupakan salah satu dinas atau instansi yang merupakan sektor kemajuan suatu daerah.

Untuk hal itu Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo harus memberikan kontribusi yang baik bagi pembangunan Kabupaten Bungo baik dengan cara meningkatkan kinerja masing-masing pegawai. Melalui kedisiplinan yang tinggi.

Kajian Teori

Motivasi Kerja

Stephen P. Robin (1996:198) mendefinisikan motivasi menjadi suatu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upah yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang disesuaikan dengan kemampuan upaya itu demi pemenuhan kebutuhan individu. Merle J. Moskowitz yang dikutip dari Malayu P. Hasibuan (2006:1143) mengatakan bahwasanya:

“Motivation is usually defined the initiation and direction of behavior, and the study of motivation is in effect the study of course the behaviour”.

Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah lakudan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Berikut merupakan definisi dari motivasi yang disimpulkan oleh Veithzal (Kaswan, 2011:83) berdasar pada beberapa pengertian diatas.

1. Menjadi sebuah kondisi yang dapat berperan sebagai penggerak individu menuju arah tujuan tertentu.

2. Keahlian dalam mengkoordinasikan karyawan maupun perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan berhasil agar mencapai tujuan perusahaan dan keinginan karyawan.
3. Menjadi suatu arahan dan inisiasi tingkah laku dan pelajaran motivasi.
4. Menjadi energi pembangkit dorongan dalam diri individu.
5. Menjadi suatu keadaan yang memberi pengaruh pada pembangkitan, pengarahan serta pemeliharaan tingkah laku yang memiliki hubungan dengan lingkungan kerja.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah rangkaian asumsi dasar dalam suatu kelompok tertentu yang ditetapkan serta dikembangkan sebagai akibat dari menguasai dan mempelajari masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal yang sudah diterapkan dengan baik sehingga dapat dipertimbangkan dengan layak sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai suatu cara berpikir, cara yang dirasakan dan cara yang dipersepsikan dengan benar dalam hubungan terhadap masalah tertentu (Edgar, 1997).

Terdapat beberapa karakteristik suatu budaya yang juga dikenal menjadi elemen dasar dari konsep budaya tersebut, yakni: (1) Budaya tersebut dapat diciptakan, terdapat tiga sistem yang dapat mewujudkan terciptanya suatu budaya: sistem keluarga, keterampilan, dan komponen mental. (2) Budaya yang dipelajari, pengamatan terhadap suatu budaya perlu untuk dilakukan agar memperoleh pemahaman perihal budaya tersebut. (3) Budaya yang diturunkan secara sosial, secara alami, budaya adalah perwujudan yang diberikan secara turun-temurun. (4) Budaya memiliki sifat yang adaptif, masyarakat akan melakukan penyesuaian dengan budaya baru apabila budaya lama cenderung tidak memberi manfaat bagi masyarakat. (5) Budaya memberi petunjuk (Indrawijaya, 2010).

Dalam sebuah organisasi, budaya menjadi suatu faktor yang paling penting. Perwujudan budaya yang kuat dapat meningkatkan efektivitas sebuah organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Individu akan menunjukkan ketertarikannya untuk bergabung dalam sebuah organisasi, apabila organisasi tersebut memiliki budaya yang kuat yang kemudian menjadi ciri khas organisasi.

Komitmen Organisasi

Matteson dalam Wibowo memaparkan bahwasanya komitmen dapat didefinisikan sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja kepada perusahaan. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwasanya komitmen mencakup tiga sifat yakni (1) perasaan terlibat pada organisasi, (2) perasaan identifikasi terhadap tujuan organisasi, (3) perasaan loyal kepada organisasi. Spencer dalam Sudarmanto memaparkan bahwasanya komitmen organisasi merupakan kemampuan individu serta keinginan untuk melakukan penyesuaian terhadap perilakunya dengan prioritas, kebutuhan maupun tujuan organisasi serta melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan organisasi ataupun mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Segala jenis organisasi swasta maupun pemerintah, dijalankan oleh sekelompok orang memiliki peran aktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan anggota yang tidak maksimal akan menyebabkan tujuan organisasi menjadi tidak dapat dicapai.

Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang secara kuantitas maupun kualitas setelah melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggungjawabnya.

Hal ini tidak berbeda jauh dengan pendapat Siagian (1995:227) yang menyatakan definisi kinerja sebagai seluruh kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan sedemikian rupa hingga dapat mewujudkan tujuan kerja dengan optimal dengan berbagai sasaran yang sudah dirancang dengan pengorbanan yang memiliki rasio yang lebih kecil dibanding perolehan hasil.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat berbagai faktor yang memberi pengaruh terhadap tingkat kinerja seorang pegawai yakni faktor yang mempengaruhi secara tidak langsung maupun secara langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) memaparkan bahwasanya Faktor yang memberi pengaruh kepada capaian kinerja yakni faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*).

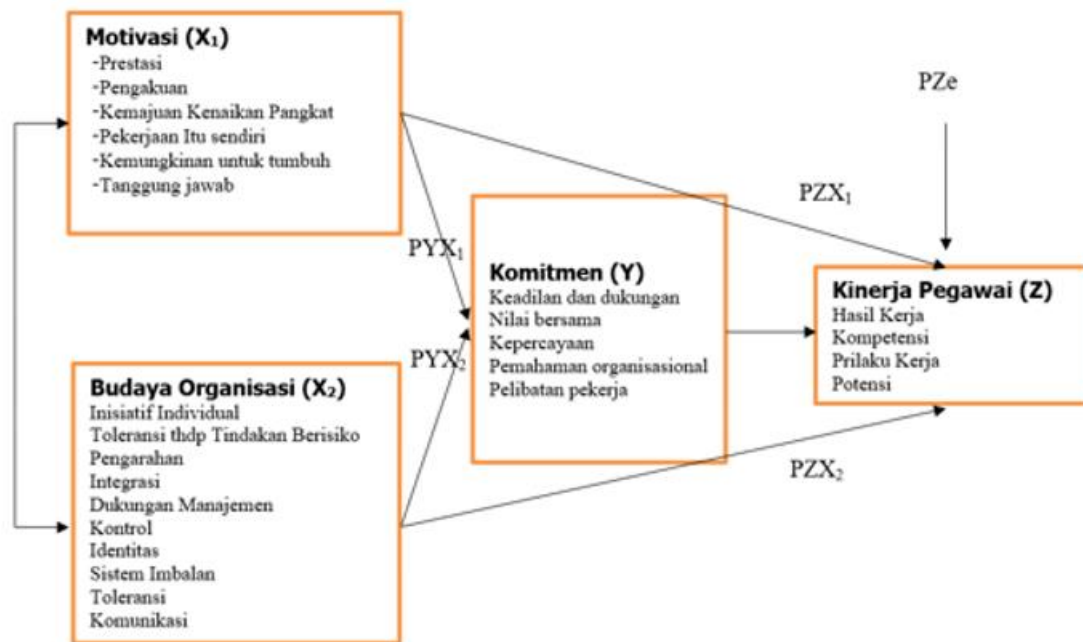
Disisi lain, Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) merumuskan bahwasanya beberapa faktor yang memberi pengaruh kepada suatu kinerja yakni:

Situation + Attitude = Motivation

Skill + Knowledge = Ability

Motivation + Ability = Human Performance

Kerangka pemikiran pada prinsipnya dibutuhkan demi memperjelas penalaran hingga mencapai jawaban sementara terkait dengan masalah yang sudah dirumuskan yakni perihal hubungan antar variabel Motivasi, budaya organisasi, komitmen dan Kinerja. Berdasar pada berbagai teori yang telah terurai maupun berdasar pada hasil penelitian terdahulu, hubungan teoritis antar Motivasi, budaya organisasi, komitmen dan Kinerja dapat dijabarkan seperti berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Diduga motivasi dan budaya organisasi secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Diduga motivasi dan budaya organisasi secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Diduga motivasi dan budaya secara parsial organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Diduga motivasi dan budaya organisasi secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja
5. Diduga komitmen memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja
6. Diduga motivasi, budaya organisasi dan komitmen secara parsial memberi pengaruh terhadap kinerja
7. Diduga motivasi, budaya organisasi dan komitmen secara simultan memberi pengaruh terhadap kinerja

METODE

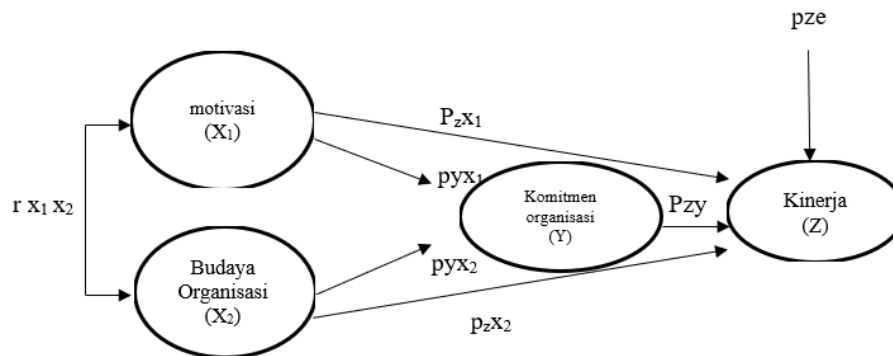
Sejumlah 61 orang pegawai Negeri Sipil dan tenaga honorer Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo berperan sebagai objek penelitian.

Metode *Field Research I* dan *Library Research* menjadi dua metode yang digunakan dalam teknik pengumpulan data untuk penelitian. Metode *Library research* dilaksanakan dengan

memanfaatkan data yang bersumber dari makalah, jurnal, maupun tesis. Penelitian ini menggunakan sensus yakni tenaga honorer serta para pegawai di Kabupaten Bungo dengan jumlah 61 orang.

Terdapat dua variabel bebas (*independent variabel*) yakni motivasi (X1), Budaya organisasi (X2) serta terdapat satu variabel terikat (*dependent variabel*), yakni Kinerja pegawai (Z) serta satu variabel intervening yaitu Komitmen organisasi (Y) dalam penelitian ini .

Berikut Gambar Konsep Penelitian



Gambar 2. Diagram Jalur Pengaruh motivasi dan budaya organisasi Melalui komitmen organisasi Terhadap Kinerja.

Keterangan :

- X1 = motivasi
- X2 = Budaya Organisasi
- Y = Komitmen organisasi
- Z = Kinerja
- Pyx1 = Koefisien jalur gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi
- Pyx2 = Koefisien jalur budaya organisasi dengan komitmen organisasi
- Pzx1 = Koefisien jalur gaya kepemimpinan dengan kinerja
- Pzx2 = Koefisien jalur budaya organisasi dengan kinerja
- Pzy = Koefisien jalur komitmen dengan kinerja
- Rx1x2 = Hubungan kovarian motivasi dan budaya organisasi
- E1 dan e2 = Error
- r² = pengaruh variabel lain

Persamaan struktural analisis jalur;

$$Y = pyx1 + pyx2 + e$$

$$Z = pzy Y + e$$

Persamaan struktur I

Pyx1 dan Pyx2 merupakan koefisien jalur serta rx1x2 merupakan koefisien korelasi sehingga persamaan struktural dalam diagram jalur diatas dirumuskan dengan:

$$Y = Pyx1.X1 + Pyx2.x2 + e$$

Persamaan struktur II

Pzx1 dan Pzx2 merupakan koefisien jalur serta rx1x2 merupakan koefisien korelasi sehingga persamaan struktural diagram jalur diatas yakni :

$$Z = Pzx1.x1 + Pzx2.x2 + e$$

Persamaan Struktur III

Pzy merupakan koefisien Jalur

Berikut merupakan persamaan structural bagi diagram jalur diatas:

$$Z = PzyZ + e$$

$$Y \longrightarrow Z = PzyZ \times PzyZ$$

Suci Aryusie et al., Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bungo

Persamaan Struktur IV

$$Y = p_{zx1}.x_1 + p_{zx2}.x_2 + e$$

$$Z = P_{zx1}.x_1 + P_{zx2}.x_2 + P_{yx1}.x_1 + P_{yx2}.x_1 + P_z.y + e$$

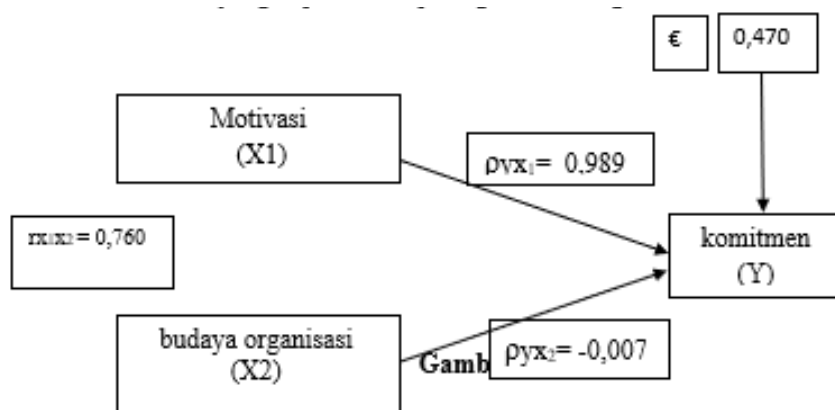
Adapun pengujian Hipotesis Menggunakan

- Uji-t
- Uji-F
- Uji-R (Koefesien Deterimansi)

HASIL

Analisis Jalur Struktur I

Berdasar pada tabel di atas, dapat diketahui hasil dari analisis koefisien jalur dalam variabel motivasi (X1) serta budaya organisas (X2) kepada komitmen (Y) yang telah diuraikan didalam gambar berikut:

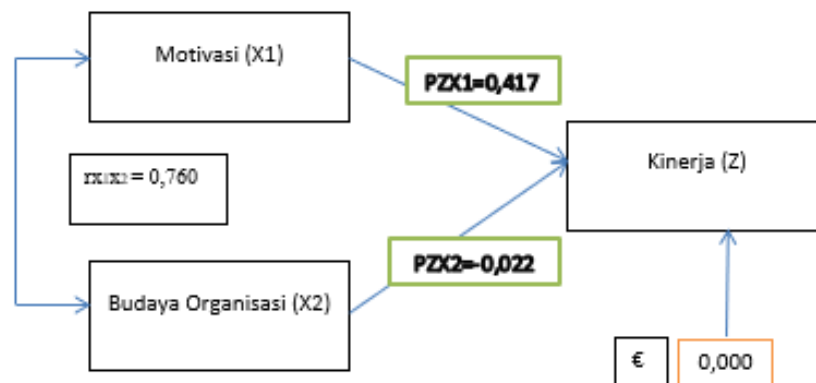


Tabel 2. Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung

VARIABEL	Y		
	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total
X1	97,8121%	- 0,54414%	97,31 %.
X2	0,0049%	- 0,54414%	- 0,54414%
Pengaruh Total	97,817%	-1,08828	96,76886718%

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Analisis Jalur Sub Struktur II



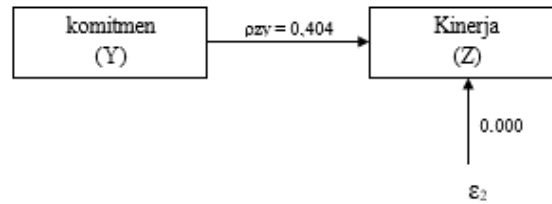
Pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung

VARIABEL	Z		
	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total
X1	17,3889%	-0,6972%	16,6916%.
X2	0,0848%	-0,6972 %	-0,6488 %
Pengaruh Total	17,4737 %	-1,3944 %	16,0428 %

Sumber : Hasil perhitungan statistik, data olahan

Analisis Jalur Sub Struktur III



Tabel 4. Hasil Perhitungan Jalur

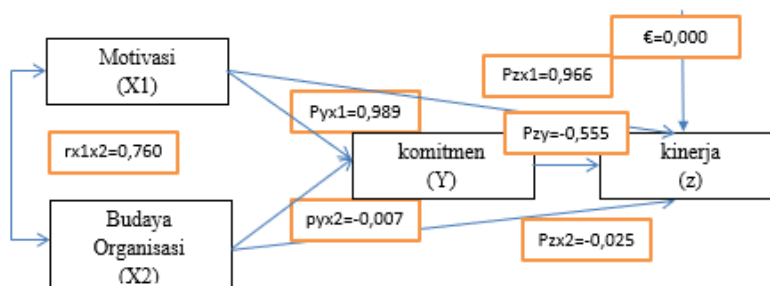
Variabel	Koefisien Jalur
komitmen (Y)	$\rho_{yz} = 0,404$

Sumber : Hasil perhitungan statistic

Tabel tersebut menjelaskan persamaan jalur. Berikut merupakan persamaan jalur yang dapat diperoleh berdasar pada tabel di atas:

$$Z = 0,404Y + \epsilon$$

Analisis Jalur Sub Struktur IV



Pengujian Hipotesis

Diduga motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

menyimpulkan bahwa :

1. Hasil t-hitung variable motivasi penelitian ini sebesar 50,449 lebih besar 1,670. Dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen.
2. Hasil t-hitung variable Budaya penelitian ini sebesar -0,342 lebih besar dari -1,670. Dan nilai signifikan sebesar 0,733 lebih besar dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen

Maka dapat disimpulkan secara parsial, bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen

Diduga motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berikut Tabel F, pengujian simultan motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari tabel diatas menyimpulkan bahwa :

1. Hasil F-hitung variable motivasi penelitian ini sebesar 1273,960 lebih besar 3,148. Dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen.
2. Nilai Adjusted R Square bernilai 0.977 atau 97,7 %, yang artinya komitmen dipengaruhi sebesar 97,7% oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 2,7% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen, sedangkan artinya komitmen dipengaruhi sebesar 97,7% oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 2,7% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini

Diduga motivasi dan budaya secara parsial organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

bahwa :

1. Hasil F-hitung variable motivasi penelitian ini sebesar 5,974 lebih besar 3,148. Dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai Adjusted R Square bernilai 0.144 atau 14,4 %, yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 14,4% oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 85,6% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan artinya kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 14,4% oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 85,6% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini.

Diduga komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

bahwa :

1. Hasil t-hitung variable motivasi penelitian ini sebesar 3,349 lebih besar 1,670. Dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil F-hitung variable motivasi penelitian ini sebesar 11.521 lebih besar 3,998. Dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai Adjusted R Square bernilai 0.149 atau 14,9 %, yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 14,9% oleh komitmen, sedangkan 85,1% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini.

Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan artinya kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 14,9% oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 85,1% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini.

Diduga motivasi, budaya organisasi dan komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

bahwa :

1. Hasil t-hitung variable motivasi penelitian ini sebesar 1,181 lebih kecil 1,670. Dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil t-hitung variable Budaya penelitian ini sebesar -0,209 lebih besar dari -1,670. Dan nilai signifikan sebesar 0,209 lebih besar dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Hasil t-hitung variable Budaya penelitian ini sebesar -0,679 lebih besar dari -1,670. Dan nilai signifikan sebesar 0,500 lebih besar dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Maka dapat disimpulkan secara parsial, bahwa motivasi budaya organisasi dan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diduga motivasi, budaya organisasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
bahwa :

1. Hasil F-hitung variable motivasi penelitian ini sebesar 4,099 lebih besar 2,755. Dan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyimpulkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Nilai Adjusted R Square bernilai 0.136 atau 13,6 %, yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 13,6% oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 86,4% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan artinya kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 13,6% oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 86,4% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Pembahasan

Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo.

Hasil hipotesis 1 dapat disimpulkan berdasar pada temuan penelitian yakni: secara parsial, bahwasanya motivasi memberi pengaruh pada komitmen, sedang budaya organisasi tidak memberi pengaruh pada komitmen.

Hasil yang diperoleh penelitian ini, selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang memaparkan bahwasanya motivasi adalah faktor dan alat yang memberi pengaruh pada sebuah komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan akan dimiliki oleh pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Abrivianto dkk. (2014) menyatakan bahwasanya komitmen organisasional dipengaruhi secara positif oleh motivasi. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya komitmen organisasional akan meningkat apabila pegawai memiliki motivasi yang semakin tinggi. Dapat disimpulkan bahwa dalam mewujudkan peningkatan komitmen organisasional, motivasi kerja menjadi hal yang harus diperhatikan dan diberikan antar rekan kerja ataupun atasan.

Dalam hasil studi empiris memaparkan bahwasanya budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan tidak memberi pengaruh kepada komitmen organisasi. Hal tersebut dikarekan nilai signifikan 0,733 yang lebih besar dibanding 0,05 sehingga secara statistik budaya organisasi tidak memberi pengaruh kepada komitmen organisasi. Hal ini tergambar pada budaya organisasi yang tergolong sangat baik didalam Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Bungo.

Berdasar pada perhitungan tersebut didapatkan total pengaruh variabel melalui motivasi pekerjaan dan budaya organisasi yakni mencapai **62.718%** sedang pengaruh factor lain kepada komitmen ditunjukkan dengan nilai $\epsilon = 0,470$. Sehingga dapat dinyatakan bahwasanya tanpa adanya motivasi dan budaya organisasi yang tinggi akan memberi dampak kepada komitmen para pegawai Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo.

Nilai Koefisien Determinasi Hubungan antara Motivasi dan Budaya terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,977. Yang artinya hubungan antara komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi dan budaya organisasi sangat kuat. Berdasar pada hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwasanya motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) memberi pengaruh kepada komitmen organisasi para pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo.

Bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo.

Penelitian ini menghasilkan informasi bahwasanya motivasi memberi pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai. Disamping itu, penelitian ini selaras dengan pernyataan Hasibuan dalam Prabu (2005) yang memaparkan bahwasanya manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki keinginan. Rasa ingin tersebut terus-menerus timbul dan akan terhenti hanya apabila akhir hayat tiba. Kebutuhan yang belum berhasil dipenuhi akan menjadi suatu alat motivator bagi pelakunya, sedangkan suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak lagi berperan sebagai motivator. Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Ayu dan Suprayetno (2008) yang menghasilkan informasi bahwasanya motivasi tidak memberi pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian memaparkan bahwasanya variabel budaya organisasi tidak memberi pengaruh kepada kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi juga dinyatakan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai karena memperoleh nilai $0,858 > 0,05$ dalam pengolahan data statistik.

Berdasarkan studi empiris, tidak jauh berbeda dengan hubungan yang terjadi antara variabel budaya organisasi kepada variabel komitmen organisasi pada hubungan budaya organisasi terhadap motivasi kerja juga tidak memiliki nilai signifikan dalam mempengaruhi, hal ini ditunjukkan dengan budaya organisasi yang telah melekat dalam setiap langkah. Seperti dalam hal pemecahan masalah yang dihadapi oleh perusahaan karyawan secara langsung akan berdiskusi dengan hidmat dan tanpa adanya perselisihan setelah masalah terpecahkan. Karyawan beranggapan bahwa motivasi kerja diciptakan dalam diri karena adanya pendorong yang istimewa sehingga membuat mereka semangat dalam bekerja.

Dapat diartikan bahwasanya budaya organisasi kondusif yang mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan akan memberi dampak berupa peningkatan kinerja pegawai perihal melaksanakan tugas dengan lebih optimal.

Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan memberi pengaruh kepada kinerja. Hal tersebut tergambar pada nilai signigikan statistic model summary hasil penelentian struktur ke 2 sebesar bernilai 0,004 lebih kecil dibanding 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwasanya motivasi dan busaya organisasi secara Bersamaan memberi pengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo. dan Nilai Koefesien Determinasi Hubungan antara Motivasi dan Budaya kepada Kinerja adalah sebesar 0,144 atau 14,4%. Yang artinya hubungan antara komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi dan budaya organisasi sangat kuat.

Berdasar pada hasil Penelitian, hasil hipotesis 1 dapat disimpulkan: bahwasanya motivasi dan budaya organisasi secara simultan memberi pengaruh pada komitmen, sedangkan artinya komitmen dipengaruhi sebesar 97,7% oleh motivasi dan budaya organisasi, sedangkan 2,7% lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini

Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo

Identifikasi serta keterlibatan seseorang yang relatif kuat pada organisasi merupakan definisi dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan kemauan anggota organisasi dalam melakukan pertahanan perihal keanggotaannya pada suatu organisasi juga bersedia melakukan usaha keras untuk peningkatan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasional tinggi, menggambarkan bahwa pegawai tersebut memiliki tanggung jawab penuh akan pekerjaan yang diberikan padanya dan mampu melaksanakan fungsi kerja dengan tidak membutuhkan bantuan dari orang lain. Kinerja optimal dapat diberikan oleh pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hingga dapat memberi kontribusi besar bagi organisasi.

Karyawan yang merasa diri harus terus berkontribusi dalam organisasi tersebut, akan terus berperan sebagai anggota dalam organisasi. Perasaan itu memberi pengaruh bagi karyawan agar terus melakukan usaha demi mewujudkan kinerja yang meningkat dengan tujuan mencapai kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini mempunyai konsistensi untuk memperkuat justifikasi penelitian sebelumnya yang memaparkan bahwasanya variabel komitmen organisasional memberikan pengaruh positif kepada kinerja karyawan (Mahennoko, 2011; Tolentino, 2013).

Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo

Pengaruh Langsung motivasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yakni mencapai 0,8556 atau 85,56%, disamping itu pengaruh tidak langsung mencapai angka -0,7389, Sehingga Pengaruh Total Motivasi melalui komitmen terhadap kinerja yakni mencapai 0,1169 yaitu sebesar 11,69 %. Jika koefisien pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengaruh yang sebenarnya yakni pengaruh langsung. Sebaliknya apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding pengaruh langsungnya maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pengaruh yang sebenarnya pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pada informasi yang diperoleh pada penelitian ini, pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung, maka pengaruh langsung yang sebenarnya. Hal ini membuktikan bahwasanya Komitmen organisasi tidak memberi pengaruh kepada motivasi dalam mewujudkan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Langsung Budaya Organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yakni sejumlah 0,0008 atau 0,08 %, sedang pengaruh tidak langsung sebesar -0,0003 Sehingga Pengaruh Total Motivasi melalui komitmen terhadap kinerja yakni sejumlah 0,0003 yaitu sebesar 0,03 %. Apabila koefisien pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengaruh yang sebenarnya yakni pengaruh langsung. Sebaliknya apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding pengaruh langsungnya maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pengaruh yang sebenarnya pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pada informasi yang diperoleh pada penelitian ini, pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung, maka pengaruh langsung yang sebenarnya. Hal tersebut menggambarkan bahwasanya Komitmen organisasi tidak memberi pengaruh pada budaya organisasi untuk mewujudkan peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh total motivasi melalui komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo yakni sejumlah 40,2924 % atau 0,402924 terdiri dari pengaruh langsung sebesar 93,3156 % (0,933156) dan pengaruh tidak langsung sebesar -53,0232 % (-0,530232). Sedangkan Pengaruh total budaya organisasi melalui komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo adalah sebesar 0,0616 % atau 0,000616 tersusun atas pengaruh langsung sejumlah 0,0625 % (0,000625) serta pengaruh tidak langsung sejumlah -0,00971 % (-0,000971).

Nilai Signifikan t-hitung variabel motivasi, komitmen dan budaya dan komitmen organisasi sejumlah 0,5, 0,24 dan 0,8 yang berarti bernilai lebih dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pada temuan penelitian bahwasanya secara parsial motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak memberi pengaruh kepada kinerja pegawai, namun secara simultan nilai F Signifikan mencapai 0,011 yang berarti lebih kecil dibanding 0,05. Hal tersebut menggambarkan secara simultan motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak memberi pengaruh kepada kinerja pegawai. Pada tabel Hasil tabel koefisien Determinasi Nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini sejumlah 0,136 atau 13,6 % kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan budaya melalui komitmen. Atau 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

1. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi
 - a. Motivasi memberi pengaruh secara langsung pada komitmen kerja, komitmen kerja para pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo. Hal ini berarti Bagi pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A komitmen dapat tumbuh dengan adanya dorongan khusus (motivasi) yang membuat karyawan bersikap suka rela terhadap institusi tempat dia bekerja.
 - b. Budaya organisasi tidak memberi pengaruh langsung kepada Komitmen Kerja. Budaya organisasi tidak memberi pengaruh terhadap komitmen organisasi, hal tersebut disebabkan karena budaya organisasi semua pegawai kantor Dinas Sosial KB, P3A Kabupaten Bungo sudah mendekati sangat baik pada pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo sehingga untuk meningkatkan komitmen kerja tidak lagi dipengaruhi budaya.
 - c. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan memberi pengaruh kepada komitmen kerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A.

2. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo.

- a. Motivasi organisasi memberi pengaruh secara langsung kepada kinerja pegawai Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo dengan pengaruh yang positif dan signifikan. Sehingga dapat diartikan bahwasanya motivasi pekerjaan turut memberi suatu idealisme sebagai penuntun para pegawai dalam pelaksanaan tugasnya menuju arah yang lebih baik demi mewujudkan peningkatan kinerja yang lebih optimal dibanding sebelumnya.
- b. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung pada kinerja pegawai Sekretariat Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo. Sehingga dapat diartikan bahwasanya budaya organisasi yang telah melekat dalam setiap langkah dan dalam pegawai sudah mendekati sangat baik, sehingga tidak berpengaruh lagi dalam kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan nilai signifikan tabel Pengaruh Simultan Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap bernilai 0,004 lebih kecil dibanding 0,05 dan Koefisien Determinasi Hubungan antara Motivasi dan Budaya terhadap Kinerja adalah sejumlah 0,144 atau 14,4%. Sehingga dapat diartikan bahwasanya hubungan antara komitmen organisasi dipengaruhi oleh motivasi dan budaya organisasi sangat kuat.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo

Nilai signifikansi tabel coefficients variable komitmen terhadap kinerja yakni sejumlah 0,001. Nilai ini lebih kecil dibanding 0,05 sehingga dapat diartikan bahwasanya komitmen organisasi memberi pengaruh pada kinerja organisasi. Sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasi memberi pengaruh pada kinerja organisasi Pegawai yang mempunyai komitmen organisasional tinggi. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasional tinggi, menggambarkan bahwa pegawai tersebut memiliki tanggung jawab penuh akan pekerjaan yang diberikan padanya dan mampu melaksanakan fungsi kerja dengan tidak membutuhkan bantuan dari orang lain. Kinerja optimal dapat diberikan oleh pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hingga dapat memberi kontribusi besar bagi organisasi.

4. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, KB, P3A Kabupaten Bungo

- a. Hasil penelitian ini pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh langsung yang sebenarnya. Hal ini membuktikan bahwasanya Komitmen organisasi tidak berdampak pada motivasi dalam mewujudkan peningkatan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh langsung yang sebenarnya. Hal ini membuktikan bahwasanya Komitmen organisasi tidak berdampak pada budaya organisasi dalam mewujudkan peningkatan kinerja pegawai.
- c. Simultan nilai F Signifikan sebesar 0,011 yang artinya lebih kecil dibanding 0,05. Hal ini menyimpulkan secara simultan motivasi, budaya organisasi serta komitmen organisasi tidak memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Pada tabel Hasil tabel koefisien Determinasi Nilai Adjusted R Square pada penelitian ini sebesar 0,136 atau 13,6 % kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan budaya melalui komitmen. Atau 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Rifdah & Purwanto, Didik. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* Vol. 2 No.1 2016 : 49-66. P. ISSN 2338-4409. E. ISSN 2528-4649. Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Akdon, dan Riduwan. 2013. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S., 2007, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI, Rineka Apta, Jakarta
- Ary Ferdian, Ary & Devita, Alya Rismi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 5 No. 2 Juli 2020 HAL: 187-193.
- Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Bandung, Alfabeta
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

- Benardin, H. John and Russel. 2011. *Human Resource Management*. McGraw-Hill. New York.
- Boyatzis, McKee. 2009. *Definisi Kompetensi*. Lentera Cahaya. Bandung.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management. 8th edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dhermawan. AANB, Sudibya, IGA. Utama, IWM. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan kantor DPU Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Hal. 173-184.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Erwantiningsih, Eni. 2019. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol 07 NO 2. Tahun 2019 Hal 132 -138
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. JDM Vol. 4, No. 2, 2013, pp: 103-114.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hutomo, Aris Priyo. 2021. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. (Studi Kasus Pada PT. Gizindo Mitra Sukses) *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, Vol . 23, No.2, Desember 2021, pp 230 – 261 p-ISSN : 1410-9859 & e-ISSN : 2580-8524 <http://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2010. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta. Aksara.
- Khanifah Siti & Palupiningdyah. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Dengan Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*. Vol 4 No 3 Hal 200 - 2011.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behaviour 10th edition*. New York :McGrawHill International Editions
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, 2002, *Manajemen Personal*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemb Empat, Jakarta.
- Mufarrohah, Kholilatul & Sumartik. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *JUMANAGE* Volume 1 Nomor 2 Juli 2022.
- Murti, Harry. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol. 1 No. 1, Februari 2013
- Napitupulu. 2007. *Pelayanan Publik Dan Customer Satisfaction*. Bandung:PT. Alumni.
- Newstrom, John W, 2011. *organizational Behavior, Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Companies, New York.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Rahayu, Teti Anggriani & Suryalena. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019.
- Rahmi, Amelia & Mulyadi. 2018. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman*, Vol. 6, No. 1, pp. 68-76, Februari 2018 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932.

Suci Aryusie et al., *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bungo*

- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa. Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Shadily, Hasan. 1991. *Sosiologi untuk masyarakat Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Silalahi, Ulber, (2013). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana. 2008. *Metode Statistika*. Tarsito. Bandung
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Tanjung, Hendri dan Arep, Ishak 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Taurisa, Chaterina Melina & Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126.
- Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 6. No 2. Mei 2003. hal 199-216.
- Uno, M Hamzah B.. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi.
- Utarayana, I Gede & Adnyani , I Gusti Ayu Dewi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 1, 2020 : 344-363 ISSN : 2302-8912. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p18>.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.