

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi pada pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah
Kabupaten Bima)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

**SRI WASILLAH
NPM. 21801081036**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2022**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai badan pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah Kabupaten Bima. Sampel pada penelitian ini berjumlah 81 orang yang merupakan pegawai badan pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah Kabupaten Bima. Teknik pengambilan sampel yang digunakan merupakan *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah analisis data secara deskriptif yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi dengan program SPSS statistik IBM Versi 22. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan masing-masing variabel *employee engagement*, budaya organisasi dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial variabel *employee engagement*, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten bima

Kata Kunci : *Employee Engagement, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee engagement, organizational culture and organizational commitment on employee performance at the regional financial and asset management revenue agency in Bima Regency. The sample in this study amounted to 81 people who are employees of the regional financial and asset management revenue agency, Bima Regency. The sampling technique used is purposive sampling. The data used in the study used primary and secondary data. The method used is descriptive data analysis by using validity, reliability, normality, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis test, f test, t test and coefficient of determination with the SPSS statistical program IBM Version 22. shows that simultaneously each variable employee engagement, organizational culture and organizational commitment equally affect employee performance, while partially employee engagement variables, organizational culture and organizational commitment have no significant effect on the performance of employees of the district financial and asset management revenue agency. bima

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi menggambarkan suatu sistem yang terdiri dari komponen yang saling terikat dan bergantung satu dengan yang lain dalam proses kerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Pada organisasi terdapat tugas serta tanggung jawab yang bisa mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki tujuan jelas berdasarkan visi dan misinya, organisasi pada dasarnya tempat dimana orang-orang berkumpul dan bekerja sama dalam memanfaatkan sumber daya yang ada (Suchayowati, 2020)

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Menurut Suchayowati *et al* (2020) kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak sekali faktor yang dapat menunjang keberhasilan kinerja pegawai salah satunya ialah disiplin di waktu jam kerja. Dengan mengukur kinerja pegawai, kita dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, karena pada dasarnya kinerja merupakan ukuran yang menentukan hasil kerja pegawai (Rizky, 2020).

Kinerja pegawai dalam pandangan islam merupakan bentuk atau cara seseorang dalam mengaktualisasikan diri. Dimana kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-

prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu.

Berdasarkan hasil pengamatan pada saat studi lapang yang di lakukan oleh peneliti pada tahun 2020, masih banyak pegawai pada kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPPKAD) yang sering terlambat ketika bekerja dengan beberapa alasan, baik pegawai yang PNS maupun yang bukan PNS, mereka bahkan tidak mengikuti apel pagi dikarenakan tidak tepat waktu ketika datang bekerja. Bahkan pegawai berani untuk meninggalkan kantor sebelum jam istirahat sehinggal hal tersebut menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai.

Inspeksi Mendadak (Sidak) yang dilakukan oleh Bupati Bima pada tahun 2020 terhadap kantor BPPKAD kabupaten bima menunjukkan bahwasannya kehadiran pegawai kantor BPPKAD menjadi suatu masalah sehingga menurunnya kinerja pegawai. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dilihat dari bagaimana sumber daya (pegawai) yang ada didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Dari masalah tersebut alasan peneliti untuk melakukan penelitian kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima untuk menganalisis serta meningkatkan kembali kinerja pegawai dengan memecahkan masalah masalah yang ada pada kantor BPPKAD Kabupaten Bima (www.kabarbima.com)

Employee engagement merupakan salah satu sikap komitmen pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen ini berarti pegawai benar-benar peduli terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk

mendapatkan gaji, tetapi bekerja atas nama dan tujuan organisasi (Sucahyowati *et al.* 2020). Jika pegawai memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan mendapatkan hasil positif terhadap perusahaannya seperti kinerja pegawai. Keterikatan pegawai terhadap pekerjaan, menyebabkan pegawai memberikan usaha terbaik agar hasil pekerjaannya dapat mencapai tujuan yang diharapkan. *Employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menunjang keuntungan perusahaan, jika keterikatan pegawai rendah maka pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan. Hasil *employee engagement* yang rendah tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan mengurangi kepuasan pelayanan pelanggan (Putri, 2017).

Budaya organisasi merupakan bagian manajemen pegawai dan teori organisasi. MSDM budaya organisasi dapat dilihat dari perilaku, sedangkan teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, atau sebagai tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan (Puspitasari, 2021)

Prinsip utama budaya organisasi merupakan penerapan budaya disiplin, budaya berprestasi, budaya kekeluargaan dan budaya ketertiban. Komponen yang paling dasar merupakan penerapan budaya disiplin dalam setiap pelaksanaan tugas, karena dengan begitu akan cepat tercapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi akan mendapatkan pegawai yang memiliki pengetahuan dasar tentang perusahaannya. Hal ini berpengaruh dengan

kebiasaan pada budaya organisasi perusahaan dan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai (Puspitasari. 2021)

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam perusahaan, dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi ini menjadi pedoman bagi pegawai dalam berperilaku dan bertindak. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta berperilaku para pegawai (Cahyana, 2017).

Komitmen organisasi menjadi sikap disiplin dan loyal seorang pegawai terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan bentuk keterlibatan yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi. pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga pegawai akan merasa senang ketika bekerja (Yusuf, 2018)

Menurut Ariyanto *et al* (2019) dalam penelitiannya mengemukakan komitmen organisasi tentunya menyangkut sikap pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan dengan menunjukkan sebuah loyalitas yang kemudian dapat menumbuhkan rasa untuk tetap menjadi anggotanya. Komitmen maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Penelitian tentang kinerja pegawai sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti Suchyowati (2020) hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana *employee engagement* akan meningkatkan kinerja sehingga perilaku *engagement* pada pegawai perlu ditingkatkan dan dijaga. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2021) hasil analisis menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dapat dibangun melalui budaya organisasi yang berkualitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan Noviardy (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti melalui media *Whatsapp* dengan bapak Muhidin selaku Sekretaris dan studi lapang yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2020 salah satu masalah yang memicu terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Bima ialah kurangnya disiplin terhadap jam kerja. Dengan hal tersebut, masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan meninggalkan kantor sebelum jam istirahat. Selain dari pada itu sulitnya untuk berkomunikasi antara pegawai yang baru bergabung pada perusahaan dengan pegawai yang sebelumnya sudah bekerja lama pada kantor BPPKAD. Dari hal tersebut dapat berpengaruh kepada pekerjaannya, ketika mereka mengalami kesulitan mereka akan merasa sungkan untuk bertanya kepada pegawai yang sudah lama bekerja, sehingga dari masalah-masalah tersebut, tidak adanya kontribusi antara pegawai yang satu dengan

pegawai yang lainnya, kemudian dari beberapa kejadian tersebut dapat berpengaruh dan menurunnya kinerja pegawai. Apabila hal tersebut terus terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Dengan adanya beberapa masalah yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah *employee engagement*, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (BPPKAD).

Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada kinerja pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah secara *kontextual performa*, *task performa* dan *adaptive performa* pegawai, kemudian dengan adanya polarisasi serta masa transisi kepemimpinan dari periode tertentu yang secara otomatis akan ada proses pergantian pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dijawab dalam penelitian ini adalah **“Apakah Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima?

2. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima?
3. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima
2. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima
3. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima
5. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat di antaranya :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen dan dapat dijadikan sebagai referensi maupun rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pihak perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai referensi untuk pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan mengenai kinerja pegawai.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan rujukan tentang pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Bima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Simpulan Deskriptif
 - a. *Employee Engagement* pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Bima direfleksikan oleh indikator *Vigor, Dedication, Absorption*, pegawai Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Bima cenderung setuju dengan pernyataan “saya bekerja melebihi dari biasa yang diharapkan untuk membantu pekerjaan saya”
 - b. Budaya Organisasi pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Bima direfleksikan oleh indikator inovasi dan pengambilan risiko dengan pernyataan “pimpinan terbuka kepada pegawai terhadap perubahan yang ada” diperoleh nilai tertinggi dimana Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Bima cenderung sangat setuju karena keterbukaan seorang pimpinan pada organisasi adalah salah satu kunci kesuksesan bersama.

- c. Komitmen organisasi pada Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Bima direfleksikan oleh indikator komitmen berkelanjutan dengan pernyataan “saya senantiasa tetap bekerja pada lembaga” dimana Pegawai Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Bima cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *employee engagement*, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Variabel *employee engagement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui metode pengumpulan kuesioner. Kelemahan dari metode ini yaitu responden mengalami kekeliruan dalam pengisian serta memahami pernyataan dalam kuesioner.

2. Tidak bisa melakukan penelitian secara langsung dikarenakan objek yang digunakan dalam penelitian ini pada Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan keadaan peneliti yang sedang menetap di Kota Malang Jawa Timur.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan sebagai bentuk upaya mengoptimalkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, serta dapat dijadikan arahan bagi peneliti selanjutnya. Saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan subjek penelitian tidak hanya pegawai PNS saya, melainkan bisa melakukan penelitian terhadap pegawai yang bukan PNS.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar tidak hanya melakukan penelitian dengan variabel peneliti sekarang, namun bisa ditambahkan dengan variabel yang lain.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk memilih objek penelitian yang mudah dijangkau agar tidak adanya hambatan dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, dkk (2017). *“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)”*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Alam, Andri (2020). *“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta)”*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- <http://eprints.ums.ac.id/87161/11/NASKAH%20PUBLIKASI%20ANDRI.pdf>
- Almiyati, (2021). *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistic Kota Palembang”*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridianti Palembang.
- Amanda, dkk (2017). *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”*. Pendidikan Akuntansi. Universitas PGRI Madiun.
- Cahyana, (2017). *“Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.
- Chandra, Remiasa (2018). *“Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT INTILAND GRANDE”*. Surabaya. Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Dwiyanto, (2021). *“Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas Sebagai Pemediiasi Pada Agensi Kreatif Kota Semarang”*. Fakultas Bisnis Dan Ekonomika. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Fadli, Ahmad (2018). *“Analisa Pengaruh Komitmen Organisasi dan Persepsi Karyawan Terkait Learning terhadap Kinerja Individu (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Yang Mengikuti Training di PLN Udiklat Padang)”*. Padang. Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas.
- Fajari, Abdul (2021). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana Internasional Surabaya)”*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Malang.

- Fauziah, Khitnan (2020). *“Pengaruh Employee Engagement dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Entervening pada Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Fortuna, Husna Jm (2020) *“Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kontekstual: Perasaan Positif Sebagai Pemediasi pada Pegawai RSUD Kab. Aceh Besar”*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen.
- Hadinata, May Nanda (2021). *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Media Oleh Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada PT. Herfinta Farm dan Plantation Medan”*. Medan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hakim, Imam (2020). *“Pengaruh Employee Engagement Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goring Nelongso Malang”*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hawasyi, Muhammad M.H (2019). *“Pengaruh Employee Engagement dan Quality Of Work Life terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bagian Produksi PR. Trubus Alami Sidorejo Kab. Malang)”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.
- Hidayati, (2019). *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Citra Perdana Kendedes*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hidayati, Nurul (2020). *“Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Senentang Di Kota Sintang”*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Ipjei, Irene (2021). *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan pada Tenaga Pendidik (Tendik) Universitas Musamus Merauke”*. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Jamaluddin, (2017). *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”*. Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Jufrizen, Ramadhani (2020). *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Junaidi, Febsri (2019). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”*. Sokolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.

<https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>

Latief, Abdul, Syardiansyah dkk (2019). *“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan”*. Fakultas Ekonomi. Universitas Samudra Indonesia.

Luthfiranida, (2021). *“Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Pemeditasi”*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Malang.

Maharani, Zaitun (2019). *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja pada Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.

Manery,Victor P.K. (2018). *“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Metria, Gede (2018). *“Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai”*. Fakultan Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Udayana Bali.

Meutia, Cahyadi Husada (2019). *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”*. Jakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Bhayangkara.

Noviardi, Andrian, Sabeli Aliya (2020). *“Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)”*. Journal Management, Business And Accounting.

Nurhalim, Diana (2015). *“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember”*. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember.

[https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/69110/FIRMAN%20NUR HALIM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/69110/FIRMAN%20NUR%20HALIM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pramesta, Sandra Baru (2021). *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten”*. Fakultas Ekonomi. Universitas Widya Dharma Klaten.

- Prayudha, Henggi Wirawan (2018). *“Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia”*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia.
- Puspitasari, Dilya Wira (2021). *“Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompensasi”*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Universitas Merdeka Malang.
- Putri, Soedarsono (2017). *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Telkom.
- Raflesia, Mery (2020). *“Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Tegal”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pancasakti Tegal.
- Rahmadani, (2021). *“Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Rotasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Museum Tubuh Batu)”*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ramadhani, Itsna Putri (2018). *“Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk)”*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.
- Risky, Yunita Maudy (2020). *“Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru”*. Pekanbaru : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sucahyowati, Andi Hendrawan (2020). *“Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang”*. Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim.
<https://jurnal.akmicirebon.ac.id/index.php/akmi/article/view/21>
- Tahir, Erwin, Rahayu Puji Suci dkk (2018). *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Widyastuti, Rahardja (2018). *“Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)”*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Yusuf, Rita N (2019). *“Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. INDOSPICE Di Manado”*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.

<https://www.kabarbima.com/2020/02/bupati-sidak-pelayanan-di-bpkad.html?m=1>