



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI
DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI**

(Studi Pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:
Nor Sisah

NPM. 21901081047



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2023

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, Budaya organisasi dan struktur organisasi atas komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dekriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi ekstra kampus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Terdapat 174 pengurus dan sampel yang dapat diolah adalah 64 pengurus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable komunikasi organisasi, budaya organisasi dan struktur organisasi secara bersamaan atau simultan bersamaan berpengaruh positif signifikan atas komitmen organisasi.

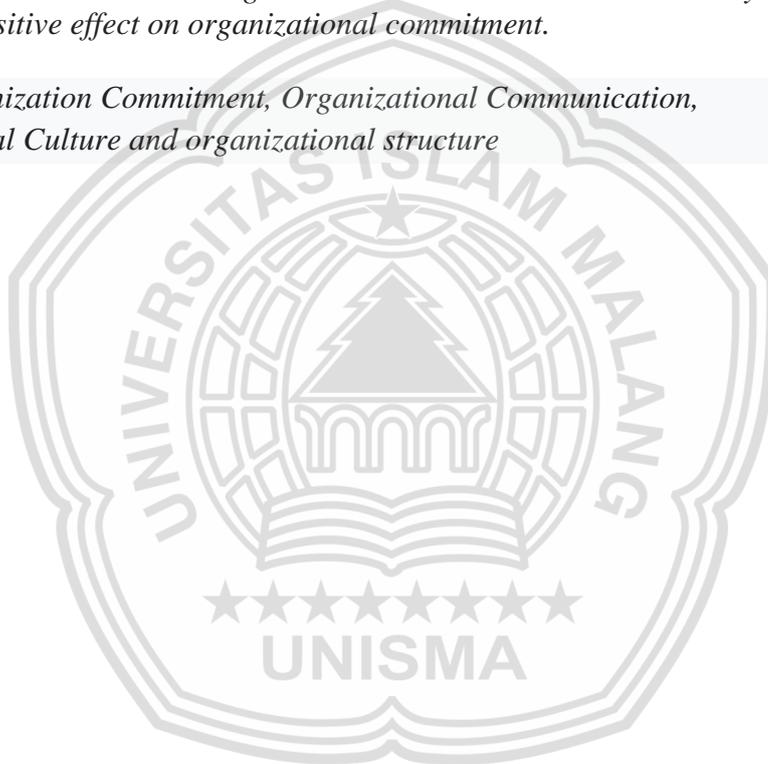
Kata kunci: Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan struktur organisasi



ABSTRACTION

This study aims to analyze the effect of organizational communication, organizational culture and organizational structure on organizational commitment. The research method used is descriptive quantitative. The population used in this research is PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023 extra-campus organizational management. While the sample used in this study is probability sampling. There are 174 administrators and samples that can be processed are 64 administrators. The results of this study indicate that the variables of organizational communication, organizational culture and organizational structure simultaneously have a significant positive effect on organizational commitment.

Keywords: *Onization Commitment, Organizational Communication, Organizational Culture and organizational structure*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sarana atau wadah bagi seseorang yang ingin mewujudkan tujuannya, yang mana nanti dapat berkolaborasi satu sama lain (Widyananda, 2021). Organisasi sudah tidak asing lagi di lingkungan mahasiswa atau masyarakat, apalagi di lingkungan mahasiswa yang memang organisatoris yang memang sudah menyadari pentingnya organisasi untuk mencari relasi dan jaringan, tidak hanya itu organisasi juga menjadi suatu wadah untuk meningkatkan *soft skill* dan untuk melatih berbicara di depan umum. Karena mahasiswa tentu tidak hanya belajar di bangku kuliah saja tetapi juga membutuhkan organisasi agar bisa mengasah apa yang sudah di dapatkan di bangku kuliah. Menurut (Ghonyah, 2011) sumber daya manusia (SDM) yang juga memiliki keunggulan dalam visi misi dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu (SDM) yang baik harus dipikirkan secara matang agar bisa terus mengelola organisasi dengan baik dan terus berkembang menjadi organisasi yang unggul.

Dalam sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu membuat anggotanya nyaman di dalam organisasi. Pemimpin juga harus bisa menciptakan hubungan yang baik dengan anggotanya, Di dalam organisasi tentu memiliki pemimpin yang mempunyai sikap yang berbeda (Afif, 2022).

Menurut Sancaya (2017) dalam Afif (2022) demi tercapainya tujuan suatu organisasi maka di perlukan komitmen yang tinggi dari anggotanya. Tentu akan memberikan segala upaya dan tenangnya agar tidak memiliki banyak pertimbangan dalam menjalankan tugas. Komitmen yang muncul dari diri sendiri yang berkeinginan bekerja keras, berkemauan tinggi, percaya diri dan mengerti tujuan serta bertanggung jawab sesuai dengan komitmen dari awal Wahyu & Salam (2020:4).

Struktur organisasi yang juga menjadi salah satu faktor mempengaruhi komitmen organisasi dan bagaimana cara mencapai tujuan agar komitmen individu terhadap organisasi diharapkan dan bukan sebaliknya, struktur sendiri disini untuk meminimalkan atau mengatur dampak terhadap organisasi, struktur yang menunjukan alur arahan, kordinasi, dan konsultasi serta mengidentifikasi jabatan yang dapat diharapkan oleh setiap peserta. Karena itu, Menurut Muljawan (2019) Untuk mencapai bentuk struktur organisasi yang baik dan membentuk struktur organisasi harus memperhatikan beberapa asas organisasi.

Budaya organisasi mempunyai dampak yang semakin kuat dan besar terhadap organisasi. Organisasi yang berhasil akan memperoleh suatu kecocokan eksternal yang baik budayanya maka dari itu dibentuklah sesuai strategi dan lingkungannya. Menurut Yuniarti et al (2022) Budaya atau iklim organisasi adalah salah satu peluang untuk mengembangkan sumber daya

manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan tantangan saat ini dan masa depan.

Organisasi ekstra kampus adalah suatu wadah untuk berproses di lingkup kemahasiswaan untuk mengembangkan anggota dan kader, Ada beberapa tahap proses-proses tertentu sesuai dengan kapasitas dan kemampuan. Dengan begitu anggota dan kader akan di bimbing dengan berbagai macam pelatihan dan pembelajaran yang berkaitan dengan minat dan bakat pengembangan kapasitas individu.

Demi mencapai tujuan suatu organisasi ada beberapa faktor salah satunya komunikasi. Menurut Riono et al.,(2020) Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim yang sehat dan transparan, komunikasi sangatlah penting dalam organisasi karna mempengaruhi perilaku hidup seseorang, Kepada siapa mereka berbicara dan apa yang akan mereka capai serta cara menyeimbangkan diri dengan lingkup organisasi.

PMII Rayon Al-farabi yang merupakan organisasi ekstra kampus yang di harapkan dapat merubah pola pikir dengan landasan ilmu dan teori yang dapat diimplementasikan ke dalam kinerja, dimana disana ada tantangan tersendiri bagi pengurus dan kader agar dapat melahirkan gagasan baru untuk meningkatkan pelaksanaan program kerja.

Sebagai organisasi non profit yang independent dituntut untuk kreasi, inovasi kreatif agar mampu bertahan dari tantangan zaman sehingga mamfaat berorganisasi samapai saat ini. PMII Rayon Al-farabi yang setiap tahun mampu merekrut banyak anggota untuk melanjutkan perjuangan serta tujuan mulia,

tentu dalam perjalanan yang sampai saat ini masih bertahan bukanlah hal yang praktis.

Namun dalam permasalahan yang terjadi, terdapat sedikitnya 3 masalah yang teridentifikasi berdasarkan wawancara. Menurut Budi Santoso (pengurus biro tata kelola dan komunikasi) mengatakan bahwa komunikasi antar pengurus Rayon Al-Farabi kurang diterapkan secara baik, sehingga hal ini berpengaruh terhadap tinggi rendahnya suatu komitmen individual terhadap organisasi. Selain dari pada itu, berdasarkan wawancara dari Sulaiman (koordinasi gerakan sosial) mengatakan bahwasanya salah satu perilaku individual atau budaya organisasi yang bermasalah adalah kemoloran waktu di setiap kegiatan rayon, hal ini yang juga menyebabkan komitmen individual terhadap PMII Rayon Al-Farabi dinilai rendah.

Sedangkan masalah ketiga dalam hal ini menurut wawancara adalah struktur organisasi yang kurang diperhatikan. Hal ini menyebabkan jelas tidaknya sebuah tugas pokok dan fungsi seseorang terhadap sebuah program kerja, hal ini juga menyebabkan komitmen dalam PMII Rayon Al-Farabi dinilai rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dilakukanlah penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023).

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi terhadap Komitmen Organisasi?
- b. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi ?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ?
- d. Bagaimana pengaruh struktur organisasi terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan penelitian

- a. Ingin mengetahui bagaimana komunikasi organisasi, budaya organisasi dan struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.
- b. Ingin mengetahui bagaimana komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.
- c. Ingin mengetahui bagaimana budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.
- d. Ingin mengetahui bagaimana struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan memberikan mamfaat dan kegunaan bagi pihk yang berkaitan dengan penelitian ini;

- a. Bagi Peneliti

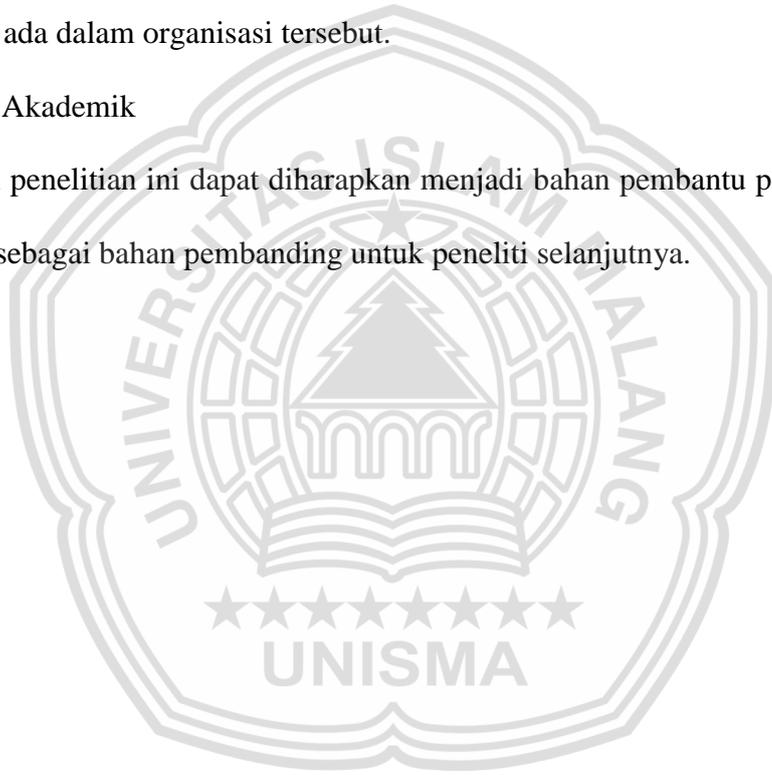
Hasil penelitian ini bisa dapat memberikan wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang komunikasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini bisa kita jadikan pertimbangan bagi pengurus dalam organisasi untuk memperbaiki komunikasi, budaya terhadap komitmen yang ada dalam organisasi tersebut.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan pembantu penelitian atau sebagai bahan pembandingan untuk peneliti selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, Budaya Organisasi dan struktur organisasi terhadap Komitmen pengurus PMII Rayon Al-farabi 2022-2023. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel komunikasi organisasi, Budaya organisasi dan struktur organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023. Artinya ada keterikatan semakin meningkat kualitas dari komunikasi, Budaya dan struktur organisasi maka rasa ingin bertahan atau komitmen pengurus semakin kuat terhadap organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Budaya Organisasi secara parsial (t) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023. Hal itu disebabkan oleh item pernyataan hak yang sama dalam berkembang dan dalam karir atau proses. Untuk itu perlu kiranya manajemen organisasi memperluas ruang ekspresi sehingga kekuatan keseragaman yang terkemas menjadi kesatuan persepsi sebagai identitas organisasi.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023. Dalam hal ini pemangku kebijakan akan lebih baik meningkatkan dorongan terhadap pengurus sehingga berimplikasi pada komitmen pengurus terhadap organisasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Struktur Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023. Dari itu sangat perlu seorang pemimpin lebih pro aktif dan menjadi sosok inspirasi sehingga pengurus memiliki komitmen yang tinggi dan terdorong untuk menciptakan hasil-hasil yang maksimal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Hal-hal yang mempengaruhi terhadap Komitmen Organisasi dalam penelitian hanya terdapat tiga variabel dengan hasil 74%. Artinya untuk mencapai kesempurnaan masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi Komitmen Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023.
2. Penelitian ini dilakukan di PMII Rayon Al-Farabi, maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023.
3. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat di kelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di antaranya:

1. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Komitmen yang lebih cenderung menerima terhadap indikator variabel, oleh karena itu sangat dipandang perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan kedekatan emosional, menjadi komunikasi sebagai identitas utuh atas dorongan semangat untuk mengembangkan diri dan Budaya organisasi, struktur organisasi sehingga keseluruhan pengurus memiliki Komitmen yang kuat.
2. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Komunikasi Organisasi pada item pernyataan ‘Saya mampu membantu sesama pengurus dengan baik’ terdapat angka tertinggi yang tidak setuju, oleh karena itu memperluas ruang-ruang pengembangan harus selaras dengan jumlah kuantitas dan kebutuhan dari pengurus.
3. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Budaya Organisasi ada indikator dari pernyataan ‘Saya mampu menjaga instansi dengan baik’, oleh karena itu hal ini sangat mendukung terhadap saran yang penuliskan sebutkan sebelumnya.
4. Perlunya meningkatkan kepedulian terhadap kebetuhan dari pengurus sehingga rasa memiliki terhadap organisasi benar-benar kuat

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan

penelitian ini, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi khususnya Pengurus PMII Rayon Al-farabi 2022-2023 dan memperluas kegunaan dari hasil penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus IMADE Malang Periode 2020-2021)*.
- Anggrahitaningsih, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Guru Sebagai Variabel Mediasi Di SMK Yasmu Gresik*. Universitas Muhammdiyah Gresik.
- Aningtyas, E. H. (2022). *Pengaruh metode resitasi terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran IPS di MTs Darun Najah Petahunan Lumajang Tahun Pelajaran 2021/2022*. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq.
- Aslim, A. (2022). *Pengaruh Karakteristik Personal, Komunikasi serta Karakteristik Struktur Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Unit Aktivitas Mahasiswa (UAM) FEB UNISMA 2020-2021)*.
- Asriani. (2021). *Desain Dan Struktur Organisasi*.
- Aulia, A. R., & Yuliati, A. L. (2019). Pengaruh city branding “a land of harmony” terhadap minat berkunjung dan keputusan berkunjung ke puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 67–75.
- Devega, L. (2008). Struktur Organisasi Dan Kinerja Individu Terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- ELSI, R. (2020). ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KOMUNIKASI, DAN KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS PENGGUNA JASA KEAGENAN KAPAL (Studi kasus pada PT. Djakarta Lloyd (Persero) cabang Semarang). *SKRIPSI*.
- Fernanda. (2018a). *Pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–23.
- Fernanda. (2018b). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Reckitt Benckiser di Surabaya*. 8–46.
- Ghonyah, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2).
- Ginting. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Desa Merdeka, Kecamatan Merdeka Kabupaten Karo. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- GRADIANTO, E. H. (2018). pengaruh return saham terhadap variabel dependen yaitu Earning per Share, Price Earning Ratio, Market to Book Ratio. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2008*, 21–27.

- Hadiansyah, M. I., & Lestariningsih, M. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(12).
- Hardiansyah. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi dan keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan melalui keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi*. 1–23.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak organizational citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Mahendra. (2021). *Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya*. 1–23.
- Muljawan, A. (2019). Struktur Organisasi Perguruan Tinggi Yang Sehat Dan Efisien. *Jurnal Tahdzibi*, 4(2), 67–76.
<https://doi.org/10.24853/tahdzibi.4.2.67-76>
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92.
<https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nasution, L. M. (2017). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29–37.
- PRAMUDITO, A. (2017). *ANALISIS PENGARUH BUDAYA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN JEPARA*. UNISNU.
- Putri, V. K. M. (2022). 6 Elemen Struktur Organisasi beserta Penjelasannya Halaman all - Kompas.com.
<https://www.kompas.com/skola/read/2022/02/08/110000869/6-elemen-struktur-organisasi-beserta-penjelasannya?page=all>
- Qotrunnada, L., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunkasi, dan Kinerja Pengurus Terhadap Loyalitas Organisasi (Studi Pada Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(07).
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.

- Robbani, C. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Warung Susu Segar Shi-Jack di Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rofiqi. (2022). *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan transformasional atas komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dekriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah.*
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., Tulung, J. E., & Komunikasi....., P. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 6(3), 1858–1867. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20703/20379>
- Setiawan, A., Qomariah, N., & Hermawan, H. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 114–126.
- Sulfan, S. (2018). Konsep Masyarakat Menurut Murtadha Muthahhari. *Aqidah-Ta: Jurnal Ilmu Aqidah*, 4(2), 269–284. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/aqidah-ta/article/view/6012>
- Susanti, A. (2019). *Pengaruh Struktur Organisasi dan budaya organisasi terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*. 14–28.
- Tambunan, N. (2018). Pengaruh komunikasi massa terhadap audiens. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study (E-Journal)*, 4(1), 24–31.
- Universitas Muhammadiyah Malang. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi & Employee Engagement terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja*. 12–32. [https://eprints.umm.ac.id/91840/3/BAB II.pdf](https://eprints.umm.ac.id/91840/3/BAB%20II.pdf)
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional*. Udayana University.
- Wafa, D., Wahono, B., & Hatneny, A. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Pada Masa Pandemi COVID-19 Masa Bakti 2020-2021 (Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(05).
- Widyananda, R. F. (2021). *Organisasi adalah Suatu Perkumpulan untuk Mencapai Tujuan Tertentu, Ketahui Fungsinya | merdeka.com*. <https://www.merdeka.com/jatim/organisasi-adalah-suatu-perkumpulan-untuk-mencapai-tujuan-tertentu-ketahui-fungsinya-klm.html>
- Widyanti, A. (2020). Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT.

Perkebunan Nusantara VIII. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*, 24–64.

Widyastuti. (2022). *Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk.* 1–23.

Yasmin, D. U. (2017). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Biaya Terhadap Kinerja Manajerial. *Unpas*, 53(9), 105. [http://repository.unpas.ac.id/30128/6/BAB III ACC.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30128/6/BAB%20III%20ACC.pdf)

Yuniarti, N. R., Juniaarti, A. T., & Setia, B. I. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DIGITAL, IKLIM ORGANISASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN STARTUP BIDANG PENDIDIKAN*. Universitas Pasundan Bandung.

