

BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH LAMPUNG

ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH LAMPUNG

Oleh:

Nafa Indah Sindiantika¹, Dadang Karya Bakti², Diang adistya³

Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

Email: napaaindah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1), keterikatan kinerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research), sampel penelitian berjumlah 69 responden yang merupakan karyawan PT. Bank Lampung. Pemaparan hasil penelitian tersebut menjelaskan budaya organisasi, keterikatan kinerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi terutama di Bank Pembangunan Daerah Lampung. Dari analisis regresi, didapatkan bahwa budaya organisasi dan keterikatan kinerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keterikatan kinerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi harus menciptakan budaya organisasi yang baik dan memperluas pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterikatan kinerja di tim. Serta perusahaan harus dapat meningkatkan budaya organisasi dengan konsisten untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Employee Engagement, Kinerja Karyawan, Bank Lampung*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organisational culture (X1), performance engagement (X2) on employee performance (Y). This research uses a quantitative approach with the type of explanatory research, the research sample totalled 69 respondents who are employees of PT Bank Lampung. The presentation of the research results explains that organisational culture, good performance attachment will affect employee performance in an organisation, especially at Lampung Regional Development Bank. From the regression analysis, it is found that organisational culture and performance attachment together have a simultaneous and partial influence on employee performance. This shows that organisational culture and performance attachment play an important role in improving employee performance together partially and simultaneously. organisational culture and performance attachment are two important factors in improving employee performance. Organisations should create a good organisational culture and expand training and development to improve performance attachment in the team.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Engagement, Employee Performance, Bank Lampung*

PENDAHULUAN

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas (Indriani dan Waluyo, 2012). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi dan *employee engagement* (Amalia & Lindawati, 2020). Budaya sebuah organisasi memegang peranan yang cukup penting karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang kinerja anggotanya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggota (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai yang dimengerti dan dipahami bersama yang dimiliki sebuah perusahaan, sehingga anggota organisasi serasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut (Fauzi, *et.al*, 2016).

Sementara itu, keterikatan kinerja merupakan suatu keadaan, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya yang ditunjukkan dengan perasaan semangat, dedikasi dan keasyikan untuk tercapainya tujuan perusahaan (Suwarsi, 2020). Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku diri sendiri untuk memastikan apa yang dilakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan (Mujiasih, 2015).

Pada dasarnya pemilihan PT. Bank Lampung dipilih sebagai subjek penelitian dikarenakan PT. Bank Lampung merupakan bagian dari Bank Pembangunan Daerah Lampung, yang secara alami memiliki lingkungan organisasi dan budaya kerja yang unik, Pada kenyataannya selama pra-penelitian ditemukan kesenjangan pada perilaku kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan kedisiplinan karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hasil observasi awal di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung, diketahui bahwa setiap unit kerja memiliki cara dan pelaksanaan yang berbeda-beda dalam hal kegiatan pekerjaan yang menyebabkan kurangnya komunikasi antar unit kerja. Perilaku tersebut merupakan bagian dari kurangnya *employee engagement*. Lebih lanjut, hasil wawancara pra riset juga menjelaskan bahwa budaya dan keterkaitan kinerja (Wawancara, Ibu Tiara Angina Putri, dari divisi umum, 17 November 2022, pukul. 09, 23 Wib). Perilaku tersebut juga tidak sejalan dengan budaya organisasi PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung, yakni mencakup nilai-nilai profesionalisme dari visi dan misi PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung. Pada kenyataannya, perilaku karyawan tidak

mencerminkan bagian dari budaya tersebut.

PT. Bank Lampung terdapat kesenjangan terutama pada budaya organisasi dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) kesenjangan tersebut tentunya memiliki dampak yang merugikan pada berbagai aspek operasional dan kinerja suatu organisasi. Kesenjangan ini terjadi ketika ada perbedaan antara nilai-nilai, norma dan harapan yang dijunjung tinggi oleh organisasi dalam budayanya, serta tingkat keterlibatan dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Urgensi dari kesenjangan tersebut tentunya akan berdampak pada penurunan produktivitas, adanya peningkatan tingkat pergantian karyawan, kurangnya kreativitas dan inovasi, rendahnya kepuasan pelanggan, ketidakpastian dan ketidakstabilan, kurangnya kolaborasi dan komunikasi, serta kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan.

Budaya organisasi dan *employee engagement* PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung, tentunya tidak terlepas dari visi misi yang diwujudkan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung, visi menjadi BPD komersial yang kompetitif dengan fokus pada pengembangan UMKM dalam kontribusi terhadap pembangunan daerah, misi 1) menjadi mitra strategis Pemerintah Daerah dalam meningkatkan perekonomian masyarakat Lampung dan memberikan nilai tambah bagi *stakeholders*, 2) mempertahankan pangsa pasar *captive market* pada segmen *salary-based loan* bisnis dan *project-based financing* dengan peningkatan kualitas layanan, 3) mengembangkan UMKM dengan focus pada penguasaan hilirisasi pertanian dan ekosistem pasar secara kompetitif dalam aspek *intermediasi finansial*, 4) meningkatkan kinerja untuk menjadi buku 2 dengan model minimal Rp. 3 triliun, 5) menjalankan tata kelola perusahaan dan manajemen risiko yang baik termasuk dalam aspek sumber daya manusia dan IT. Tentunya seluruh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung dituntut mampu melaksanakan visi dan misi tersebut dengan harapan setiap karyawan mampu mengimplementasikan nilai-nilai budaya seperti memiliki kesadaran, loyalitas, kepribadian, kemampuan dan orientasi tim.

Pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi dan *employee engagement* berdampak pada kinerja karyawan belum banyak diteliti sebagai bagian dari sektor perbankan daerah, dan berimplikasi memberikan wawasan yang relevan terkait dengan peran budaya dan *engagement* dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di lingkungan perbankan. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tentang pengaruh budaya dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Lampung. Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel yang diukur dengan data berupa angka dan dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2016). Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja PT Bank Pembangunan Lampung provinsi Lampung yang berjumlah 221 orang. Sampel peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel

accidental sampling. *Accidental sampling* adalah cara pengambilan sampel secara aksidental dengan mengambil kasus atau responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan pengambilan konteks penelitian. Sampel yang akan digunakan sebanyak 69 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel keterikatan kinerja mendapatkan skor rata-rata 2,4 dengan skala penilaian rendah, indikator keterikatan kinerja paling tinggi berada pada item soal nomor 6, yaitu "Saya merasa komitmen untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan.". Sedangkan indikator soal terendah berada pada item soal nomor 12, yaitu "Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat saya terlibat dalam pekerjaan yang menarik pada PT. Bank Pembangunan Lampung".

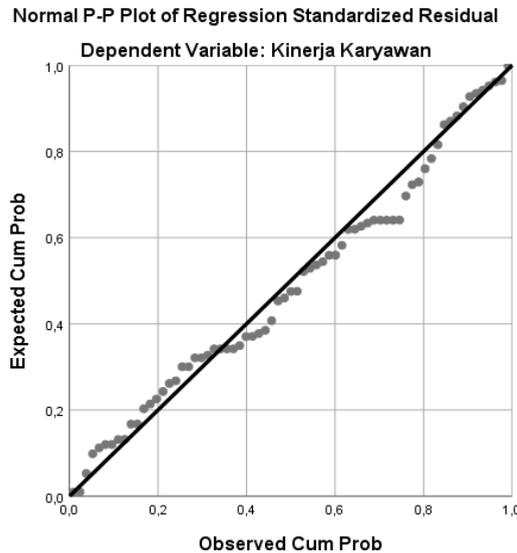
Pada variabel kinerja karyawan mendapatkan rata-rata sebesar 2,0 dengan skala penilaian rendah, indikator keterikatan kinerja paling tinggi berada pada item soal nomor 16, yaitu "Saya selalu bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepada saya oleh PT. Bank Pembangunan Lampung.". Sedangkan indikator soal terendah berada pada item soal nomor 4, yaitu "Saya merasa pekerjaan saya diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja di PT. Bank Pembangunan Lampung".

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Rosvita, et al (2017) mengemukakan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing yang diperlukan. Selanjutnya, penelitian Ardanti dan Rahardja, (2017) bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik keterikatan karyawan semakin baik pula kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai keterikatan yang baik, karyawan tersebut akan mengetahui tujuan perusahaan dan bagaimana kontribusinya sehingga karyawan itu dapat mengerjakan tugas dengan baik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. (Ardanti & Rahardja, 2017).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen terdapat distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bisa diprediksi dengan cara memperhatikan penyebaran (data) titik pada sumbu diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya melalui grafik *normal probability plo*. Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal maka dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, Jika titik-titik tersebut menyebar jauh dari garis diagonal, maka data yang digunakan berkontribusi tidak memenuhi asumsi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas

Diketahui bahwa dalam penelitian ini, menunjukkan variabel yang diuji berdistribusi secara normal, karena garis titik-titik mengikuti garis diagonal. Hal ini juga menunjukkan bahwa penyebaran kuesioner penelitian telah berdistribusi normal dan mewakili beberapa pihak (sub- populasi). Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal yang merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

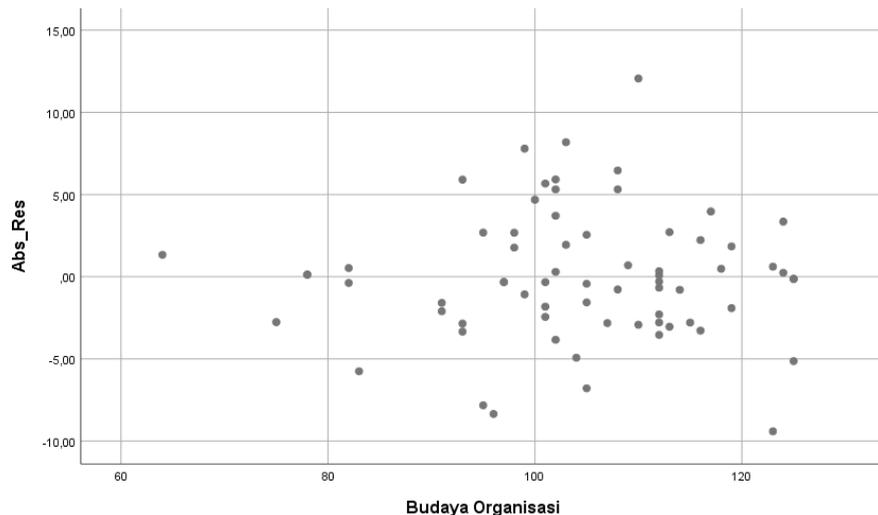
| Variabel | VIF | Keterangan |
|---------------------|-------|---------------------------------|
| Budaya Organisasi | 3,700 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Keterikatan Kinerja | 3,700 | |

Sumber: data diolah dengan SPSS (2023).

Berdasarkan hasil output data uji multikolinearitas bahwa hubungan antara variabel independent budaya organisasi (X_1) dan Keterikatan kinerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $3,700 < 10,00$ artinya dapat disimpulkan nilai VIF lebih kecil dari 10 hal ini menunjukkan bahwa model ini tidak terjadi multikolinearitas.

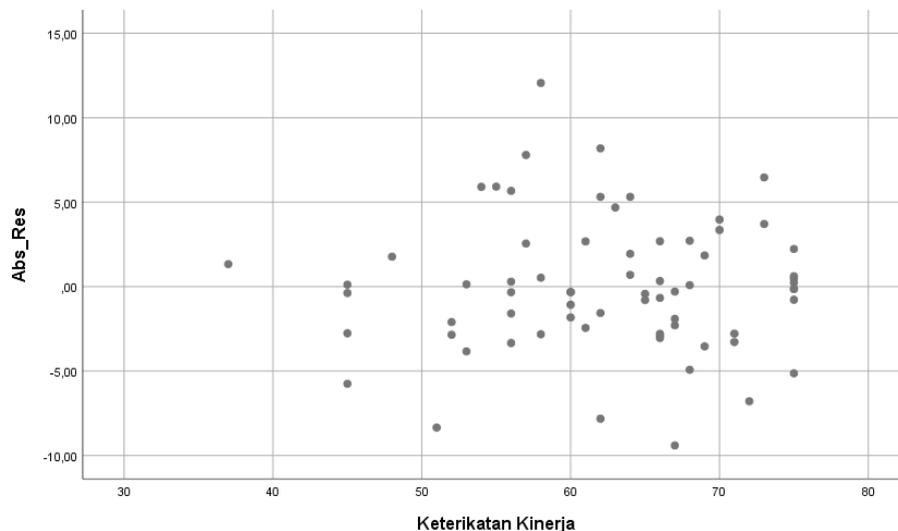
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *scatterplot*. Berikut hasil uji *heteroskedastisitas scatterplot* pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan penelitian ini :



Sumber: data diolah dengan SPSS (terlampir).
 Uji *Scatterplot* budaya organisasi

Sedangkan *scatter plot* pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan



Sumber: data diolah dengan SPSS (*terlampir*).
 Uji *Scatterplot* keterikatan kinerja

Berdasarkan hasil gambar diatas diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *Scatterplot* pada variabel budaya organisasi dan keterikatan kinerja terhadap kinerja karyawan, tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara merata yaitu diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk memprediksi hubungan antara dua atau lebih variabel independen (budaya organisasi, keterikatan kinerja) terhadap satu variabel dependen (kinerja karyawan). Secara umum persamaan regresi linier berganda dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,702 + 0,374X_1 + 0,623X_2 + e$$

Keterangan:

- α = Konstanta
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Keterikatan Kinerja

4. Uji Simultan

Tabel 4.15 Uji F Simultan
ANOVA

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 6711,495 | 2 | 3355,747 | 207,044 | ,000 ^b |
| | Residual | 1069,723 | 66 | 16,208 | | |
| | Total | 7781,217 | 68 | | | |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 - b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kinerja, Budaya Organisasi
- Sumber: data diolah dengan SPSS (*terlampir*).

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain budaya organisasi (X₁), keterikatan kinerja (X₂) secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Adapun hasil analisis koefisien determinasi pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,929 ^a | ,863 | ,858 | 4,026 |

- a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kinerja, Budaya Organisasi
 - b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber: data diolah dengan SPSS (*terlampir*).

Tabel summary memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi, yakni kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, dan keterikatan kinerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan. Diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,863 dan nilai R 0,929. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,863 atau sama dengan 86,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel (X₁) dan (X₂) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 86,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 86,3\% = 13,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

6. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan terkait budaya organisasi (X1), keterikatan kinerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Pembangunan Daerah Lampung diketahui, budaya organisasi dan employee engagement memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Variabel budaya organisasi mendapat skor 2,1 dengan skala penilaian rendah, Indikator yang dominan berada pada item saya mengenali bagaimanabudaya organisasi mempengaruhi cara kerja sehari-hari di tempat kerja, sedangkan indikator terendah berada pada item di tempat kerja PT. Bank Lampung Pembangunan Lampung, budaya organisasi mendukung kolaborasi dan kerjasama di antar karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Rosvita, et al (2017) mengemukakan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing yang diperlukan. Selanjutnya, penelitian Ardanti dan Rahardja, (2017) bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik keterikatan karyawan semakin baik pula kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai keterikatan yang baik, karyawan tersebut akan mengetahui tujuan perusahaan dan bagaimana kontribusinya sehingga karyawan itu dapat mengerjakan tugas dengan baik dan membantu perusahaan dalam mencapai

Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaan mereka dan organisasi akan cenderung berkinerja lebih baik. Mereka akan mencoba lebih keras dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan mencapai target kinerja yang ditetapkan. Karyawan yang terikat dengan pekerjaan mereka juga akan lebih cenderung untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaan mereka dan organisasi akan cenderung merasa lebih dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat membawa dampak positif pada kepuasan kerja mereka dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pentingnya budaya organisasi untuk memperhatikan para karyawan dan memastikan bahwa budaya tersebut mendukung keterikatan kinerja karyawan yang baik. Organisasi dapat mencapai hal ini dengan membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung dan memberikan penghargaan dan insentif atas kinerja karyawan yang baik. Dengan demikian, kombinasi antara budaya organisasi yang positif dengan tingkat keterikatan kinerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Sebuah program pelatihan yang baik dan terus menerus pada karyawan dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta dapat meningkatkan komunikasi dan transparansi di antara karyawan. PT. Bank Lampung dapat meningkatkan komunikasi dan transparansi di antara karyawan dengan menyediakan platform atau ruang diskusi terbuka yang memungkinkan karyawanberbicara satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/312>
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. 3(2), 1- 17.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan , Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. 6, 1-11.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekata Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Creswell, John W. (2016). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Dunggio, I. (2012). *Model Kelembagaan Pengelolaan Hutan Lindung Gunung Damar (Kasus Pengelolaan Hutan Lindung Gunung Damar Di Provinsi Gorontalo)*. Bogor: Sekolah Pascasarjana IPB. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jsilvik/article/view/24484>
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2018). *Budaya Organisasi*. Cet. 5. Jakarta Prenada Media Group.
- Ety Indriani dan Hari Waluyo. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article:90052&val:4992>).
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Indriani, E., & Waluyo, H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal. Surakarta: STIE-AUB*.
- Mahsun Mohammad. (2013). *Pengukuran kinerja sector public*. Penerbit: BPFE Yogyakarta.
- Muhammad Ras Muis, J. J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 1 No 1 Januari 2018, 9-25.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-5