

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Kecamatan Gubeng**

**Selfi sulis setyowati\***

Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*Email korespondensi: [selfisulis.23427@mhs.unesa.ac.id](mailto:selfisulis.23427@mhs.unesa.ac.id)

### ***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee commitment in the Gubeng District Office, Surabaya. A quantitative approach was applied using a survey method involving 89 respondents. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability using SPSS version 29. The results of the simple linear regression analysis show that organizational culture has a positive and significant effect on employee commitment, with a regression coefficient of 0.291 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.418 indicates that organizational culture explains 41.8% of the variance in employee commitment. These findings suggest that organizational values such as discipline, responsibility, teamwork, and effective communication – when consistently implemented can enhance employee loyalty and emotional attachment to the organization. The implications of this study highlight the need for leaders at the Gubeng District Office to continuously strengthen their role as role models in promoting a positive work culture that supports employee engagement. Regular training programs, coaching, and evaluations of work culture are also recommended to ensure the sustainability of organizational values. Therefore, strengthening organizational culture is a strategic effort to enhance employee commitment, maintain organizational performance stability, and improve the quality of public service delivery. This study also provides a foundation for other government institutions to develop human resource management models based on the internalization of organizational culture.*

**Keywords:** *Employee commitment, Gubeng District, loyalty, organizational culture, public sector.*

### **1. PENDAHULUAN**

Era globalisasi membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk organisasi dan manajemen, yang menuntut organisasi publik maupun swasta untuk beradaptasi guna meningkatkan kinerja dan keberlanjutan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, dengan kompetensi, inovasi, dan komitmen sebagai faktor utama menghadapi dinamika global. Organisasi publik, seperti pemerintahan, bertanggung jawab menyediakan pelayanan berkualitas, di mana SDM yang kompeten dan berkomitmen tinggi menjadi motor penggerak pencapaian visi dan misi organisasi.

Kantor kecamatan, khususnya Kecamatan Gubeng di Surabaya yang merupakan kecamatan tipe A dengan standar pelayanan publik tinggi, memegang peranan strategis dalam pelayanan administratif dan sosial masyarakat. Pegawai kecamatan tidak hanya dituntut kompetensi teknis, tetapi juga komitmen organisasi yang meliputi keterikatan emosional, rasional, dan moral terhadap instansi. Budaya organisasi yang kuat, sebagai sistem nilai bersama, dapat menciptakan

lingkungan kerja kondusif, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong loyalitas dan keterlibatan pegawai.

Namun, tantangan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung komitmen di sektor publik masih besar, seperti birokrasi yang kompleks, struktur hierarkis, komunikasi internal yang lemah, serta budaya kerja yang birokratis yang menghambat inovasi dan semangat kerja. Di Kecamatan Gubeng, masih ditemukan rendahnya rasa memiliki terhadap tujuan organisasi dan resistensi terhadap perubahan, serta kesenjangan antara budaya organisasi yang diharapkan dengan perilaku pegawai, misalnya dalam penerapan nilai pelayanan “Senyum, Sapa, Layani”. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen pegawai. Studi di Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru dan Kantor Camat Rasanse Timur mengungkapkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja dan komitmen pegawai (Anas Triyanto, 2020). Namun, ada pula penelitian yang menemukan komitmen pegawai dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut khususnya di Kecamatan Gubeng untuk memahami hubungan budaya organisasi dan komitmen pegawai secara lebih mendalam.

Penelitian ini penting untuk merumuskan strategi penguatan budaya organisasi yang efektif guna mendukung kinerja organisasi di Kecamatan Gubeng dan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sektor publik, khususnya di tingkat pemerintahan daerah.

### **Budaya Organisasi**

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, M 2007: 5). Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola, sehingga anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Organisasi, sebagai suatu kesatuan, memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama (Chatab, 2007: 9).

Menurut buku (Wardhana, 2020) mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik yaitu norma-norma, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan cara memiliki organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya. Menurut Greenberg, 2014 budaya organisasi terdiri dari beberapa indikator yaitu : (1) karakter organisasi (2) gaya kepemimpinan (3) ikatan dengan organisasi (4) penekanan strategis (Triyanto, 2020)

## **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapai tujuan organisasi (Suardi Dan Joko, 2011), di perkuat oleh penelitian sopiah (didalam adhi, et. ai 2014). Komitmen organisasi merupakan situasi dimana seorang karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan tertentu, karena mencakup sikap puas terhadap organisasi dan memiliki upaya yang tinggi dalam kewajiban mencapai tujuan.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi. komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras demi pencapaian tujuan organisasi.

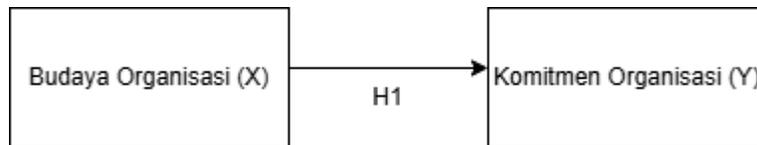
Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (dalam Iswati & Ignatius, 2023) mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung berusaha untuk tetap berada di dalam organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen bukan hanya sekadar loyalitas pasif, tetapi melibatkan partisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan, loyal serta senantiasa berpikir positif terhadap organisasinya, budaya organisasi sebagai antisipasi dari komitmen organisasional. penelitian ini menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dan komitmen organisasi mahmudah (2012). Budaya organisasi juga dapat berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, artinya dengan menerapkan budaya kerja birokrasi akan mengakibatkan komitmen organisasional rendah karena budaya sangat mempengaruhi komitmen organisasional dan keterlibatan antar karyawan. Beer (2009) menyatakan bahwa organizational silence, terjadi karena beberapa variabel lain seperti, hambatan efektivitas, komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Triyanto, 2020)

Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar individu yang mempengaruhi semangat kerja, partisipasi, serta pencapaian target organisasi. Teori dua faktordari Herzberg menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang memengaruhi motivasi, yaitu motivator (pengakuan, pencapaian) dan factor higienis (kondisikerja, kebijakan) (Herzberg, 1968). Motivasi menjadi penting dalam menciptakan pegawai yang berdaya saing dan produktif.

Penelitian oleh Klau, Andriyani, dan Gana (2020) menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan melalui pengakuan dan penghargaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ardiaz et al. (2017) juga menyatakan bahwa motivasi yang tinggi mampu memperkuat komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Sebaliknya, Surya dan Setyawati (2021) menemukan bahwa dalam konteks tertentu, motivasi tidak selalu menjadi factor signifikan terhadap kinerja, terutama jika tidak di dukung oleh lingkungan dan kepemimpinan yang mendukung. Berdasarkan landasan teori tersebut dapat disusun kerangka pemikiran pada peneliti. Model yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Budaya

Organisasi (X). Kemudian terdapat satu variable lagi yaitu Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen. Dengan memperhatikan hubungan antara variabel dalam penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

Sumber: Data primer yang telah diolah penulis (2025)

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif, yaitu dengan membagi variable penelitian kedalam variabel independent (bebas) dan variable dependen (terikat). Variabel bebas penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X) sedangkan variable terikatnya yaitu Komitmen Organisasi (Y). Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif, maka diharapkan penelitian ini dapat menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena secara rinci berdasarkan data dari seluruh populasi yaitu menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variable antara budaya dan komitmen organisasi di Kecamatan Gubeng kota Surabaya.

Instrumen penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode. Menurut Sukmadinata (2010, hlm. 230) Instrument penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, karena berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternative jawabannya memiliki standard jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban. Instrument yang berisi jawaban skala, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif ataupun skala garis.

Sedangkan menurut Sugiono (2009, hlm. 76) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian ini dirancang untuk mengukur dua variabel yaitu Budaya Organisasi (X) dan Komitmen Organisasi (Y). Pengukuran kedua variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

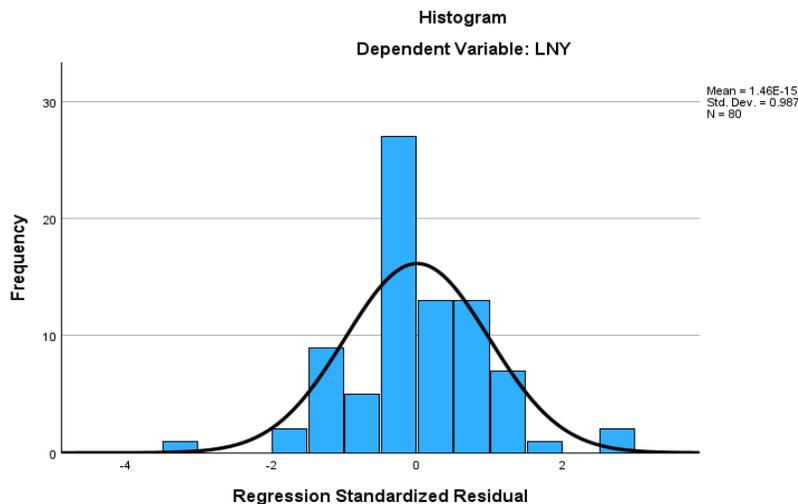
Penelitian ini melibatkan 89 orang responden yang merupakan pegawai aktif di salah satu organisasi sector public Kota Surabaya, dengan komposisi responden mayoritas berjenis kelamin perempuan (58,4%) dan sisanya laki-laki (41,6%). Berdasarkan rentang usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 41 orang (46,1%), disusul oleh kelompok usia 51–60 tahun sebanyak 22 orang (24,7%), dan usia 31–40 tahun sebanyak 13 orang (14,6%). Sisanya tersebar pada kelompok usia lainnya. Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 44 orang (49,4%), disusul oleh

lulusan SMA sebanyak 36 orang (40,4%), lulusan Strata 2 (S2) sebanyak 6 orang (6,7%), dan lulusan Diploma sebanyak 3 orang (3,4%), Sementara itu, dilihat dari masa kerja, mayoritas pegawai telah bekerja lebih dari 10 tahun (60,7%), disusul oleh yang bekerja antara 5–10 tahun (20,2%), dan kurang dari 5 tahun (19,1%). Komposisi ini menunjukkan bahwa pegawai di salah satu organisasi sector public didominasi oleh pegawai berada pada masa produktif akhir menuju pensiun, dengan latar belakang pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif di lingkungan kerja pelayanan publik.

Berdasarkan hasil jawaban dari 89 responden terhadap sebagian indikator pada variabel Komitmen Organisasi (Y), diperoleh bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral dan dididik untuk tetap percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan” dengan skor 4,45. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa rasa tanggung jawab moral dan nilai loyalitas terhadap organisasi telah tertanam kuat dalam diri mereka.

Pada Variabel Budaya Organisasi (X1) yang terdiri dari 7 pernyataan, diperoleh bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya senantiasa datang tepat pada waktunya di mana tanggung jawab atas tugas yang diberikan terselesaikan dengan baik sesuai aturan yang berlaku” dengan skor 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kedisiplinan tinggi dan komitmen terhadap penyelesaian tugas sesuai prosedur yang berlaku, yang merupakan bagian penting dari budaya organisasi.

Tujuan dilakukannya uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabelin dependent, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak



**Gambar 4. 1 Gambar Grafik Histogram**  
Sumber: Output SPSS Ver29 diolah penulis, 2025

Uji normalitas dapat dilihat dari grafik histogram pada gambar 4.1 grafik histogram dinyatakan normal jika t garis membentuk lonceng mengikuti sebaran data dan memiliki standart deviation  $0,987 > 0,05$ . Maka grafik pada gambar dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 1. Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,843	1,895		1,500	0,137
Total_X1	0,291	0,061	0,462	4,798	<0,000

Sumber: Output SPSS Ver29 diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada Tabel 4.8, diketahui bahwa variable Budaya Organisasi (X) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,291 dengan nilai t-hitung sebesar 4,798 dan signifikansi (Sig.)  $< 0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variable Komitmen Organisasi (Y), karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

**Tabel 2. Uji - R2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,647	0,418	0,411	2,717

Sumber: Output SPSS Ver29 diolah penulis, 2025

Uji R dan R Square bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan kontribusi variable independen Budaya Organisasi (X) terhadap variable dependen Komitmen Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai R sebesar 0,647, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi. Semakin tinggi persepsi terhadap budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,418 mengindikasikan bahwa 41,8% variasi dalam Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variable Budaya Organisasi. Sementara sisanya, yaitu sebesar 58,2%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,411 juga menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan responden, model regresi tetap memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Komitmen organisasi, baik dari segi hubungan maupun pengaruh prediktifnya. model regresi ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan dapat dijadikan dasar untuk memprediksi variable dependen berdasarkan variabel-variabel yang digunakan.

## **Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Kecamatan Gubeng. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi linier sederhana yang menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,291, nilai t-hitung sebesar 4,798, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (Sig. < 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dapat diterima.

Dalam konteks Kecamatan Gubeng sebagai instansi pelayanan publik, budaya organisasi yang kuat tercermin dari nilai-nilai seperti kedisiplinan waktu, komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan, loyalitas, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Nilai-nilai tersebut membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk merasa terikat secara emosional, normatif, maupun kontinuan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dukungan dari pimpinan yang memberikan arahan secara cepat dan tepat, kebiasaan hadir tepat waktu, serta budaya kerja sama antardivisi menjadi aspek yang paling dirasakan oleh pegawai. Hal ini tercermin dari skor rata-rata tertinggi pada pernyataan seperti “Saya senantiasa datang tepat pada waktunya di mana tanggung jawab atas tugas yang diberikan terselesaikan dengan baik sesuai aturan yang berlaku” dan “Saya berusaha menjalin loyalitas dan kerja sama dengan staf divisi lain untuk meningkatkan hasil yang optimal bagi perusahaan.”

Komitmen Organisasi yang tinggi tidak lepas dari keberhasilan organisasi dalam menginternalisasikan budaya kerja secara berkelanjutan. Pegawai menunjukkan loyalitas yang kuat, kesediaan untuk tetap bekerja di instansi meskipun ada tawaran dari tempat lain, serta kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu memberikan arah perilaku, mempererat identitas organisasi, dan menumbuhkan rasa kebersamaan, sehingga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan sebelumnya. Lo et al. (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi yang sehat mampu meningkatkan komitmen afektif dan retensi pegawai di sektor publik. Triyanto (2020) menyebutkan bahwa tanggung jawab, kerja sama, dan kedisiplinan berkorelasi positif dengan loyalitas pegawai. Sementara itu, Ayal dan Tewal (2019) menegaskan bahwa budaya organisasi yang dibentuk melalui komunikasi yang efektif dan pemahaman terhadap visi bersama mampu meningkatkan komitmen secara signifikan, khususnya di instansi pemerintahan.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa penting bagi Kecamatan Gubeng untuk terus memperkuat budaya organisasi yang telah dibangun, khususnya dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan komunikasi antarkaryawan. Budaya yang ditanamkan secara konsisten terbukti mampu meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, pimpinan perlu terus memainkan peran strategis sebagai teladan, serta menciptakan iklim

kerja yang mendukung keterlibatan emosional pegawai. Internalisasi nilai-nilai budaya organisasi juga sebaiknya diperkuat melalui program pembinaan, pelatihan, serta penyegaran secara berkala yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dengan budaya kerja yang kuat dan terinternalisasi, diharapkan loyalitas pegawai meningkat, kinerja organisasi lebih stabil, dan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Kecamatan Gubeng. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,291 dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat komitmen Organisasi terhadap instansi tempat mereka bekerja.

Budaya organisasi yang dirasakan paling kuat oleh pegawai meliputi nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan. Nilai-nilai ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong munculnya loyalitas serta keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi juga terlihat dari kesediaan pegawai untuk tetap bekerja meskipun ada tawaran dari tempat lain serta adanya rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan budaya organisasi merupakan faktor strategis yang dapat dilakukan instansi pemerintah untuk meningkatkan komitmen Organisasi, menjaga keberlangsungan pelayanan publik, serta menciptakan kinerja organisasi yang lebih stabil dan berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, A. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.
- Ayal, A., & Tewal, B. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4524–4533.
- Beer, M. (2009). High commitment, high performance: How to build a resilient organization for sustained advantage. Jossey-Bass.
- Chatab, N. (2007). Budaya organisasi dan keberhasilan kinerja perusahaan. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2011). Human resource management (12th ed.). Pearson Education.
- Frecilia Nanda Melvani. (2016a). Licensing agency for the promotion of regional investment South Sumatra Province. Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- Frecilia Nanda Melvani. (2016b). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Universitas Sriwijaya.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Glorya Adelina Siwi, Tewa, B., & Trang, I. (2020). The effect of organizational culture, organizational communication and work motivation on organizational commitment of employees of Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 142–152.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Iswati, S., & Ignatius, M. (2023). *Organizational behavior: Teori dan praktik SDM*. Prenadamedia Group.
- Kinichik, D. (2014). *Organizational behavior and commitment*. Macmillan International.
- Lo, Y. C., Lu, C., Chang, Y. P., & Wu, S. F. (2025). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, 10(2), e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e24130>
- Maya Octavani. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru pada SMAN 5 Tanjungpinang*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Stok, J., Markic, M., Bertoneclj, A., & Mesko, M. (2010). Impact of organizational culture on organizational commitment. *Management*, 15(2), 1–15.
- Suardi, S., & Joko, S. (2011). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45–58.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Triyanto, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM UPB)*, 8(2). <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>
- Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Ferreira, J. J. M. (2022). The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*, 83, 101335. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>
- Wardhana, A. (2020). *Buku budaya organisasi dan komitmen kerja*. <https://www.researchgate.net/publication/354775266>

