

Pengaruh Lingkungan Kera, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja (Pegawai Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima)

M. Taslim*)
Hadi Sunaryo*)**
Mohammad Rizal*)**

Email : *muhamadtaslim039@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research is a type of quantitative research. Where the population in this study was used as a sample using a saturated sample with a population of 75 respondents. By collecting data using the Correlation method, it aims to determine the partial influence between the variables of Work Environment, Motivation, and Organizational Culture on Employee Work Commitment. The Work Environment has a partial positive and significant influence on Work Commitment. Motivation does not have a partially significant effect on Work Commitment. Organizational Culture has a partially positive and significant influence on Work Commitment. The results of the Coefficient of Determination concluded that the magnitude of the influence of the variables Work Environment, Motivation, Organizational Culture on Work Commitment, with the rest influenced by other variables that were not studied in this study

Keywords: *Work Environment, Motivati on, and Organizational Culture towards Work Commitment*

Pendahuluan

Perkembangan lingkungan strategi nasional dan internasional yang kita hadapi dewasa ini menuntut untuk merubah paradigma, pembaharuan sistem kelembagaan, baik suatu usaha atau kegiatan bersama yang membentuk organisasi sosial, lembaga pemerintahan maupun badan usaha lainnya. Hal tersebut mengakibatkan adanya multi dimensi perubahan tuntutan pada organisasi yang pada akhirnya berimplikasi pada sumber daya yang beroperasi di dalamnya atau sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai daya, energi, kemampuan, kompetensi yang bisa di gunakan untuk membangun dan meningkatkan kontibusi yang positif dari orang-orang yang di libatkan untuk pencapaian tujuan organisasi melalui suatu sistem kerja yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.(Hasibuan 2017).

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh komitmen kerja. Menurut (Wahyu & Salam, 2020:252), menjelaskan sikap komitmen menjadi penting, karena menjadi salah satu alasan keberlangsungan hidup Organisasi. Organisasi menyadari kemajuan dan keberhasilannya nyata, maka di perlukan sikap dan perilaku kerja yang dapat mengukur serta mewujudkan harapan tersebut. Melalui sikap komitmen yang tertanam di setiap pegawai, secara signifikan dapat melahirkan mental pekerja yang handal dan dapat di andalkan. Sikap komitmen dapat menjadi benteng atas tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. (Seren Intepeler *et al.* 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan pada tahun 2023, masih banyak pegawai pada kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima, yang sering terlambat dengan alasan-alasan tertentu, baik pegawai yang PNS maupun yang non PNS, bahkan Pegawai tidak mengikuti apel pagi dikarekan tidak tepat waktu ketika datang bekerja. Bahkan pegawai-pegawai berani meninggalkan kantor sebelum jam pulang yang telah di tentukan sehingga hal tersebutlah yang menjadi faktor menurunnya komitmen kerja pegawai. Ketegasan dalam memberikan instruksi yang di lakukan oleh Camat Woha pada tahun 2023

kepada semua pegawai, baik itu PNS maupun *non* PNS menunjukkan bahwa masalah yang terjadi pada pegawai Kantor Kecamatan Woha menjadi faktor utama permasalahan, sehingga berdampak terhadap menurunnya komitmen kerja pegawai.

Tinjau Teori

Tinjauan teori adalah penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi serta komitmen kerja. Selain itu, dalam tinjauan teori di jelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi serta komitmen kerja. Adapun teori yang di gunakan dasar penelitian ini adalah :

Komitmen Kerja

Menurut (Wahyu dan Salam, 2020:252), menjelaskan, komitmen adalah sikap yang sangat penting, karena menjadi salah satu alasan keberlangsungan hidup organisasi. Organisasi menyadari kemajuan dan keberhasilannya nyata, maka di perlukan sikap dan perilaku kerja yang dapat mengukur serta mewujudkan harapan tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sadarmayati, 2017:31) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta kelompok.

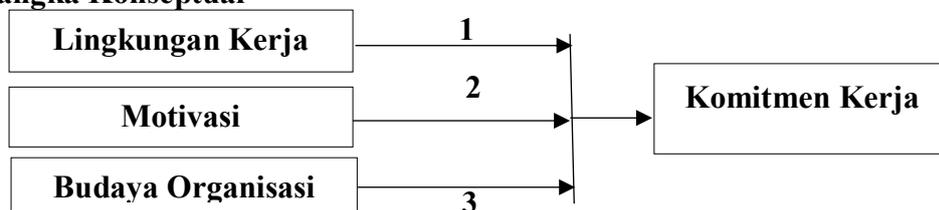
Motivasi

Menurut (Anita *et al*, 2019) motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perilaku buat tujuan tertentu, sehingga motivasi kerja dapat menyebabkan semangat atau dorongan pegawai untuk bekerja yang lebih baik.

Budaya Organisasi

Menurut (Fauzi *et al*, 2020:94) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di gunakan serta di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

Keterangan :

1. (Hariani Dkk, 2019), (Nawang Sari, 2022)
2. (Mukrodi, 2021), (Mahargioni, 2021)
3. (Disa, 2022), (Bahri 2020)

Metode Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka peneliti ingin menganalisis dan mengukur Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap komitmen kerja pegawai Kantor Kecamatan Woha. Maka dari itu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Lokasi penelitian ini pada Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima yang berlokasi di Jl. Buya Hamka Woha Bima. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 sampai Juni 2023.

Menurut (Sugiyono, 2017:177) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai Kantor Kecamatan Woha dengan jumlah populasi 75 pegawai.

Menurut (Siyoto dkk, 2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut wakili prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:85). Jadi jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75 pegawai

Definisi Operasional Variabel

A. **Komitmen Kerja** Komitmen kerja adalah dimensi perilaku manusia yang di gunakan untuk menilai loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaanya. Adapun indikator komitmen kerja/organisasi menurut (Mowdey *et al*, 2016:26-27) antara lain yaitu :

Tabel 1 Indikator Komitmen Kerja

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Komitmen Kerja	Keinginan kuat sebagai anggota	Saya mempunyai keinginan untuk tetap bertahan bekerja di tempat ini
	Keinginan berusaha keras dalam bekerja	Dalam bekerja saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	Penerimaan nilai organisasi	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang di anut dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang saya anut
	Penerimaan nilai organisasi	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan tujuan yang di gunakan oleh organisasi

Sumber : Mowdei *et al* (2016: 26-27)

B. **Lingkungan Kerja** Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111) antara lain :

Tabel 2 Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	Suasana kerja di sekitar karyawan mendukung dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan
	Hubungan dengan rekan kerja	Hubungan dengan sesama rekan kerja sangat harmonis saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan
	Hubungan antara bawahan dan pimpinan	Hubungan anatar karyawan dengan pimpinan berjalan dengan harmonis
	Tersedianya fasilitas kerja	Fasilitas di tempat kerja sangat memadai dengan kebutuhan kerja

Sumber : Facrezi & Khair, (2020 : 111)

C. **Motivasi** Motivasi adalah suatu hal yang di gambarkan menjadi kebutuhan untuk mendorong perilaku buat tujuan tertentu, sehingga motivasi kerja dapat menyebabkan semangat atau dorongan pegawai untuk bekerja yang lebi baik. Sedangkan menurut (Hidayat *et al*, 2018) variabel motivasi kerja secara langsung dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebi baik. Adapun indikator motivasi menurut (Hasibuan, 2017:145 antara lain :

Tabel 3 Indikator Motivasi

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi	Kebutuhan berprestasi	Lembaga memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi
	Kebutuhan akan afiliasi	Lembaga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk saling berinteraksi
	Kebutuhan akan kompetensi	Pekerjaan saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki
	Kebutuhan akan kekuasaan	Sebagai pegawai, Saya berani mengambil resiko untuk memecahkan masalah dalam bekerja

Sumber : Hasibuan, (2017: 145)

D. **Budaya Organisasi** merupakan sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh parah anggota yang membedakan suatu organisasi lain dan organisasi lainnya, sistem makna bersama ini

merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang di junjung oleh organisasi. Adapun indikator Budaya Organisasi menurut Sulasono, (2015:15).

Tabel 4 Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Budaya Organisasi	Inovatif memperhitungkan resiko	Setiap pegawai di berikan kesempatan berinovasi dalam bekerja
	Memberikan perhatian kepada settiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan	Sebagai pegawai saya di tuntut untuk bekerja secara cermat oleh lembaga
	Berorientasi pada hasil yang akan di capai	Dalam bekerja setiap pegawai di tuntut untuk mencapai hasil yang telah di tetapkan
	Berorientasi kepada kepentingan pegawai	Lembaga membentuk tim kerja yang apabila di butuhkan sewaktu waktu
	Agresif dalam bekerja	Sebagai pegawai, saya berusaha meningkatkan prestasi
	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	Saya berusaha menjaga prestasi dalam bekerja

Sumber : Sulasono, (2015:15)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu, Lingkungan Kerja(X1), Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat Komitmen Kerja (Y). Maka hasil dari uji sebagai berikut :

$$Y=2,430+0,366X1+0,089X2+0,195X3+e$$

- a = 2,430 merupakan nilai konstantan, yang artinya jika seluruh variabel bebas bernilai nol, maka variabel komitmen kerja akan bernilai 2,430.
- b1. nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja X1 bertanda positif 0,366, berarti jika Lingkungan Kerja meningkat maka Komitmen Kerja akan meningkat.
- b2. nilai koefisien regresi variabel Motivasi X2 bernilai positif sebesar 0,089, namun tidak berpengaruh signifikan, artinya jika Motivasi tidak meningkat maka Komitmen Kerja juga tidak meningkat.
- b3 nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi X3 bertanda positif 0,195, artinya jika Budaya Organisasi meningkat maka Komitmen Kerja akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil nilai F variabel independen pada penelitian ini, di ketahui nilai F_{hitung} 67,104 dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat di simpulkan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan atau variabel bebas layak di gunakan menduga variabel terikat.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil Uji t :

1. Variabel Lingkungan Kerja,
Nilai t_{hitung} sebesar 2,690 dan nilai sig $0,009 < 0,05$ dapat di simpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y).
2. Variabel Motivasi
Nilai t_{hitung} sebesar 0,648 dan nilai sig $0,519 > 0,05$ dapat di simpulkan bahwa secara parsial Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y).
3. Variabel Budaya Organisasi
Nilai t_{hitung} sebesar 2,245 dan nilai sig $0,028 < 0,05$ dapat di simpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,428 artinya seluruh variabel independen memiliki kontribusi bersamaan sebesar 42,8% terhadap variabel dependen yaitu Komitmen kerja. Sedangkan nilai sisa sebesar 57,2% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja

- A. Komitmen Kerja dengan indikator, Keinginan kuat sebagai anggota, dengan pernyataan, Saya mempunyai keinginan untuk tetap bertahan bekerja di tempat ini.
- B. Lingkungan Kerja dengan indikator, Suasana kerja dengan pernyataan, Suasana kerja di sekitar karyawan mendukung dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan.
- C. Motivasi dengan indikator, Kebutuhan akan berprestasi dengan pernyataan, Lemaga memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
- D. Budaya Organisasi dengan indikator, Inovatif memperhitungkan resiko, dengan pernyataan, Setiap pegawai di berikan kesempatan berinovasi dalam bekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja

pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi terhadap Komitmen kerja dengan pengaruh parsial dan simultan, dimana variabel dapat di ukur dengan pengaruh atau tidaknya terhadap variabel yang di teliti di Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima. Adapun secara parsial, Dapat di simpulkan dari hasil penelitian dan nilai signifikan secara parsial, bahwa variabel Lingkungan Kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja pegawai.

3. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. Dari hasil penelitian tersebut, menggambarkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Hariyani Dkk, 2019) dan (Nawang Sari, 2022), yang dimana dalam penelitian tersebut, meneliti Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan.

4. Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Komitmen Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Kerja, di sebabkan variabel Motivasi tidak membuktikan bahwa terjadi pengaruh terhadap Komitmen Kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel motivasi yang di angkat dalam penelitian ini terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima, tidak dapat memberikan pengaruh, yang artinya tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dapat memberikan pengaruh, yang di lakukan oleh (Mokrodi, 2021) dan (Mahargioni, 2021).

5. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Komitemen Kerja

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai. Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima. dari penelitian ini menggambarkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap Komitmen Kerja, yang di teliti oleh (Disa, 2022) dan (Bahri, 2020).

Simpulan

1. Deskripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima.
 - a. Direfleksikan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima, dengan indikator keinginan kuat sebagai anggota, dengan pernyataan, Saya mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan bekerja di tempat ini.

- b. Direfleksikan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima, dengan indikator suasana kerja, dengan pernyataan, suasana kerja di sekitar karyawan mendukung dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan.
 - c. Direfleksikan kembali oleh Pegawai Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima, dengan indikator, Kebutuhan akan berprestasi dengan pernyataan, Lembaga memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Direfleksikan kembali oleh Pegawai Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima, dengan indikator, inovatif memperhitungkan resiko dengan pernyataan setiap pegawai di berikan kesempatan berinovasi dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja.
 3. Variabel Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Pegawai.
 4. Variabel Motivasi, tidak berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Pegawai
 5. Variabel Budaya Organisasi, berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Pegawai.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga dapat di jadikan bahan evaluasi bagi peneliti selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan penelitian ini yaitu :

1. Kelemahan dari metode ini yaitu responden mengalami kekeliruan dalam pengisian serta memahami pernyataan dalam kusioner.
2. Dalam penelitian ini yang di teliti hanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja.

Saran

Berdasarkan simpulan serta pembahasan pada penelitian ini maka peneliti akan memberikan saran diantaranya :

1. Bagi instansi

- a. Komitmen Kerja, Penerimaan tujuan organisasi dengan pernyataan, Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan tujuan yang di gunakan oleh organisasi, di persepsikan terendah,di perlukan sosialisasi kebermanaknaan tugas yang di kerjakan pegawai.
- b. Lingkungan Kerja, Hubungan antara bawahan dan pimpinan dengan pernyataan, Hubungan antara karyawan dengan pimpinan berjalan dengan harmonis, di perlukan peningkatan hubungan dengan merasa saling membutuhkan.
- c. Motivasi, Kebutuhan akan kompetensi dengan pernyataan pekerjaan saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki, di persepsikan terendah.
- d. Budaya Organisasi, Agresif dalam bekerja, dengan pernyataan, sebagai pegawai saya berusaha meningkatkan prestasi, di perlukan dorongan untuk pegawai agar prestasi dan adanya penguatan prestasi yang sama.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini hanya variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Komitmen kerja pegawai Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bma. Hedaknya bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dan mengembagkan atau memperbaiki peneliti sebelumnya. Karena masih banyak variabel-variabel yang mampu mempengaruhi Komitmen kerja pegawai.

Referensi

- Ayu, P. L., & Endah, N., 2022. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai.” *Jurnal Akutansi Dan Keuangan*, Vol 7, (No.1): P 82-94
- Ade, P. A., & Ida A. M., 2021. “Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.” *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Paarawisata*. Vol. 1. (No 2) Hal 501-512.
- Annisa, P., 2019. “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.”
- Clrisa, D. Syawaluddin. Mila. A. O, & Thomas S. G., 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 6. E-ISSN 2599-3410 P-ISSN 2614-3259
- Chandra, D. O., & Bahri, T. E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Nusa Raya Cipta. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 31-36.
- Hustia. 2020. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” . *Jurnal Ilmu Manajemen..Vol 10*.
- Heri, H. & Yuyun Y., 2020 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 6 (No.2) E-ISSN 2477-2275, E-ISSN 2685 7057.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Khaerana, K., & Disa, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Telkom Masamba Kabupaten Luwu Utara. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(1), 94-101.
- Nyamin, S., Rusdiman R, & Eko, P. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Mirai Management Vol 4* (No.1) e- ISSN 2597-4084.
- Marayasa, I. N., & Mukrodi, M. (2021). Penguatan Komitmen Kerja melalui Peningkatan Motivasi yang Dipengaruhi oleh Budaya dan Lingkungan Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 251-260.
- Nyoman, M., & Mukrodi, 2021. “Penguatan Komitmen Kerja Melalui Peningkatan Motivasi Yang Di Pegaruhi Oleh Budaya Dan Lingkungan Kerja.” *Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol 4 (No.2) p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389.
- Sugiyono, 2016. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D ALVABETA cv.
- Sumiatik, 2021. “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Akutansi ekonomika Vol 2 No 2*.

M. Taslim*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma