

Sinergi Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai

Rendy Noor Mukhlis Saputra*, Much. Imron

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara
Jl. Taman Siswa, Pekeng, Kauman, Tahunan, Kec. Tahunan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah, Indonesia

Email: ^{1,*}rendisaputra5558@gmail.com, ²imron65stienu@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: rendisaputra5558@gmail.com

Submitted: 15/02/2025; Accepted: 17/03/2025; Published: 18/03/2025

Abstrak—Penelitian ini bermaksud guna mengetahui apakah motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mampu memengaruhi komitmen organisasional pegawai kantor balai desa di kecamatan mlonggo. Dalam penelitian ini, populasinya ialah pegawai kantor balai desa di Kecamatan Mlonggo sebanyak 96 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga diperoleh sampel sejumlah sesuai dengan jumlah populasi penelitian. Peneliti mempergunakan metodologi kuantitatif, melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan evaluasi koefisien determinasi. Instrumen pengujian yang dipergunakan, yaitu perangkat lunak SPSS versi 22. Temuan studi ini memperjelas bila motivasi kerja secara individual tidak memengaruhi komitmen organisasi, kendati budaya organisasi dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen organisasi. Secara bersamaan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memengaruhi komitmen organisasi pegawai di kantor balai desa di Kecamatan Mlonggo. Persentase kontribusi variabel bebas motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat komitmen organisasi ialah sebesar 0,560, atau 56%.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Komitmen Organisasional

Abstract—This study aims to determine whether work motivation, organizational culture, and work environment can influence the organizational commitment of employees at the village hall office in Mlonggo sub-district. In this study, the population was 96 employees at the village hall office in Mlonggo sub-district. The sampling technique used was saturated sampling, so that a sample was obtained in accordance with the number of the study population. The researcher used quantitative methodology, conducted validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, t-tests, f-tests, and evaluation of the coefficient of determination. The testing instrument used was SPSS software version 22. The findings of this study clarify that individual work motivation does not affect organizational commitment, although organizational culture and work environment positively and significantly affect organizational commitment. Simultaneously, work motivation, organizational culture, and work environment affect the organizational commitment of employees at the village hall office in Mlonggo sub-district. The percentage contribution of the independent variables of work motivation, organizational culture, and work environment to the dependent variable of organizational commitment is 0.560, or 56%.

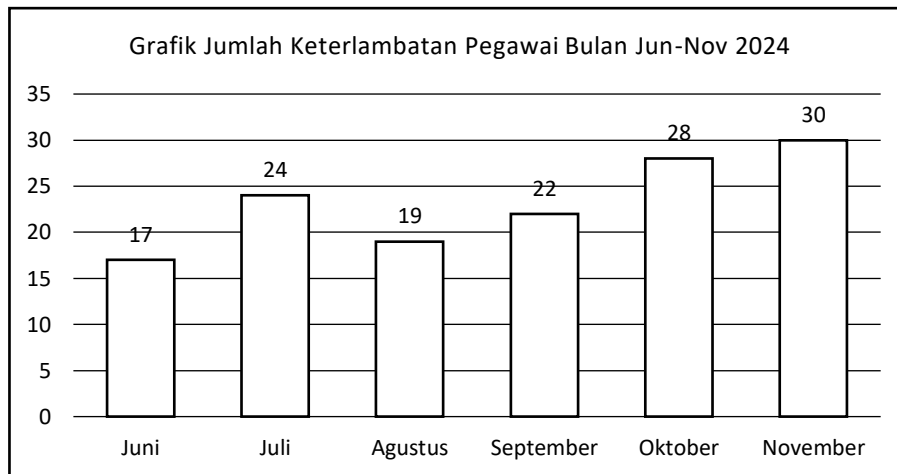
Keywords: Work Motivation; Organizational Culture; Work Environment; Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah aset terpenting dalam suatu organisasi, sehingga pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) perlu dilakukan secara seimbang dan berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan. Di samping penggunaan teknologi modern, perusahaan juga perlu memberikan perhatian yang lebih serius dalam mengelola SDM secara optimal (Arsuta & Mashyuni, 2021). Di era revolusi industri 4.0, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja setiap individu, maka peran sumber daya manusia menjadi krusial untuk menjaga keberlangsungan operasional organisasi (Samsiah & Winasis, 2020). SDM memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena pencapaian keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh mutu dan kinerja setiap individu di dalamnya (Arsuta & Mashyuni, 2021). Salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi yang berpihak pada kepentingan para anggotanya adalah dengan memenuhi kebutuhan individu karyawan serta menciptakan dan menjaga komitmen mereka terhadap organisasi melalui kepuasan kerja. Komitmen terhadap organisasi yang memiliki peran yang sangat krusial. Di antara berbagai tantangan yang dihadapi organisasi, terutama dalam lingkup departemen SDM, tantangan utamanya adalah bagaimana membentuk dan mempertahankan kondisi kerja yang mampu menumbuhkan komitmen karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan, maka semakin besar peluang organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya (Sinambela, 2021).

Komitmen organisasional dipandang sebagai elemen fundamental dalam aktivitas organisasi dan menjadi salah satu tujuan strategis yang mendukung keberlangsungan serta eksistensi organisasi (Utarayana & Adnyani, 2020). Komitmen pegawai terhadap organisasi memegang peranan krusial, karena tingkat komitmen yang tinggi berkontribusi secara positif terhadap sikap dan perilaku kerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Utarayana & Adnyani, 2020). Kinerja pegawai yang optimal dapat dicapai melalui adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi serta merupakan suatu proses yang berkelanjutan, di mana individu dalam organisasi menunjukkan kepedulian terhadap eksistensi, keberhasilan, dan perkembangan organisasi secara berkesinambungan (Bala et al., 2023). Analisis data, pengujian hipotesis, dan diskusi sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi komitmen organisasi, namun budaya organisasi dan lingkungan kerja keduanya memberikan dampak positif dan substansial pada komitmen organisasi. Berdasarkan

hasil analisis dan diskusi, banyak saran dapat dirumuskan perihal simpulan penelitian. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih besar, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, mampu bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja, serta menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap dinamika dan perubahan dalam lingkungan kerja (Rohaeni et al., 2023). Komitmen organisasional seringkali tidak diperhatikan oleh pegawai kantor balai desa, padahal kantor balai desa merupakan institusi yang paling sering berhubungan langsung dengan pelayanan, terutama pelayanan bagi masyarakat di desa tersebut. Berdasarkan survei kepuasan masyarakat pada tahun 2020, 75% masyarakat di Indonesia tidak puas dengan kualitas pelayanan kantor balai desa. Hal ini menjadi indikasi bahwa komitmen organisasional rendah. Apabila kondisi ini tidak ditanggapi oleh pemerintah, hal tersebut berpotensi menimbulkan persepsi negatif terhadap institusi pemerintah. Mengingat bahwa fungsi utama pemerintah adalah untuk melayani masyarakat, maka diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik (Jazuli & Fatimah, 2019). Komitmen organisasional bagi pegawai kantor balai desa mencakup kesetiaan, keterlibatan, dan desikasi mereka terhadap visi, misi, dan tujuan dari kantor balai desa tersebut. Hal ini bisa tercermin dari keinginan mereka untuk berkontribusi, bekerja sama, dan memajukan desa melalui pekerjaan dan pelayanan mereka.



Gambar 1. Grafik Jumlah Keterlambatan Pegawai

Berdasarkan Gambar 1, diketahui bahwa jumlah keterlambatan pegawai dalam bulan Juni hingga November 2024 cukup banyak dan jumlahnya mengalami peningkatan. Disiplin ialah suatu sikap yang ditandai dengan rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, disertai dengan penerimaan atau penolakan terhadap hukuman yang mungkin timbul akibat pelanggaran (Mufarrohah & Sumartik, 2022). Keterlambatan pegawai memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional pegawai, artinya semakin sering keterlambatan pegawai, maka komitmen organisasional pegawai akan semakin rendah. Hal ini dikarenakan keterlambatan pegawai menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dan tidak mau menaati peraturan yang ditetapkan organisasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pegawai tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Motivasi individu dapat dianggap sebagai faktor pendorong yang mendorong terjadinya perilaku tertentu untuk mencapai tujuan dan kepuasan pribadi. Dalam konteks organisasi, penting bagi organisasi untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat menguasai tugas dengan baik, sesuai dengan petunjuk dari supervisi, dan fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan (Utarayana & Adnyani, 2020). Motivasi kerja merupakan faktor penentu penting produktivitas dan efisiensi karyawan. Motivasi kerja dapat dianggap sebagai teknik manajerial yang dirancang untuk memengaruhi perilaku manusia, yang didasarkan pada pengetahuan tentang unsur-unsur yang membentuk pikiran dan perilaku seseorang (Sinambela, 2021). Oleh karena itu, isu utama yang dihadapi organisasi adalah pemahaman terhadap faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk berkomitmen pada pekerjaan mereka. Sebaliknya, agar terhindar dari pemecatan, karyawan diharapkan memiliki kesiapan untuk memberikan kontribusi berupa usaha kerja yang lebih fleksibel dan bersifat sukarela, yang melebihi apa yang hanya diwajibkan atau umumnya diharapkan (Sinambela, 2021). Motivasi berperan sebagai instrumen dan faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi (Utarayana & Adnyani, 2020). Motivasi kerja terbaik dari karyawan sebagai faktor yang menyebabkan komitmen organisasi yang tinggi tetap ada (Siwi et al., 2020). Penelitian sebelumnya memperlihatkan bila motivasi kerja secara positif signifikan memengaruhi komitmen organisasional (Suratno & Fauzan, 2023). Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Anggraini & Fauzan, 2022).

Di samping motivasi kerja, budaya organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi. Budaya organisasi, sebagai sistem nilai dan makna kolektif yang dianut oleh para anggotanya, membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain (Dewi et al., 2022). Masing-masing organisasi harus memiliki budaya yang berbeda dari organisasi lain. Budaya merupakan perwujudan prinsip-prinsip moral yang diterima secara kolektif dan digunakan sebagai standar perilaku oleh semua anggota organisasi (Prasetyo, Ratnasari, & Hakim, 2020).

Budaya di sini berbeda dari konsep budaya yang lebih luas yang didefinisikan berdasar pada ras, etnis, atau latar belakang individu. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi, yang dibentuk oleh konteks historisnya. Budaya ini mencakup dimensi emosional dan psikologis, termasuk etika, sikap, dan tingkat produktivitas staf (Dewi et al., 2022). Budaya yang terdapat dalam suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap pembentukan karakter individu, karena budaya organisasi tersebut mendukung perkembangan kreativitas, yang pada gilirannya mendorong terwujudnya perilaku inovatif di kalangan anggota organisasi (Utarayana & Adnyani, 2020). Komunikasi yang efektif merupakan tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia untuk membina budaya organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi dan karyawan (Triyanto & Jaenab, 2020). Dengan demikian, budaya organisasi yang baik di kantor balai desa dapat memberikan dasar yang kokoh untuk pertumbuhan dan pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian sebelumnya memperlihatkan bila budaya organisasi secara positif signifikan memengaruhi komitmen organisasional (Utarayana & Adnyani, 2020). Studi tambahan memperlihatkan bila budaya organisasi tidak memengaruhi komitmen organisasi (Dewi et al., 2022).

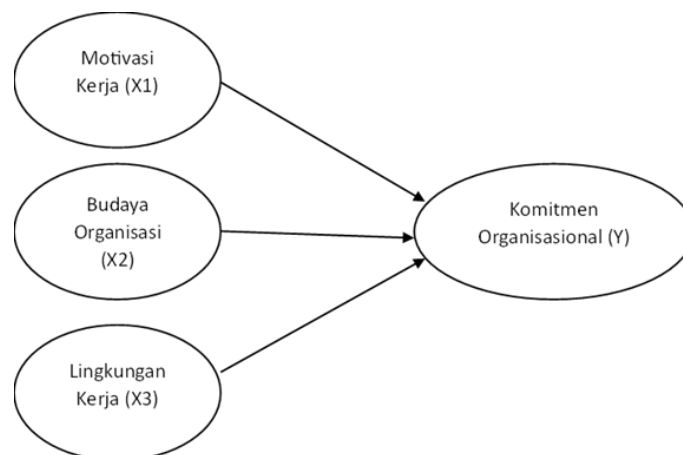
Selain itu, organisasi perlu memberikan perhatian pada kondisi lingkungan kerja, karena hal ini dapat memberikan dampak langsung terhadap komitmen pegawai. Lingkungan kerja merujuk pada suasana yang dialami oleh karyawan dalam organisasi, yang bersinggungan dengan interaksi serta sikap dan tindakan dari rekan kerja maupun pimpinan, serta iklim organisasi yang terbentuk. Semua faktor tersebut tercermin dalam kebijakan dan tindakan yang diambil oleh organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai (Bala et al., 2023). Lingkungan kerja sebagai aspek di sekitar individu pekerja yang bisa memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja perlu mendapat perhatian serius dari organisasi, mengingat potensi pengaruhnya terhadap keputusan karyawan, baik yang berada pada tingkat operasional, menengah, maupun manajerial, untuk tetap bertahan atau memilih untuk keluar dari organisasi (Melati & Priyono, 2022). Suasana kerja yang efektif dan kondusif akan menimbulkan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan bisa bekerja secara efektif (Samsiah & Winasis, 2020). Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi mencakup lebih dari sekedar dukungan dan partisipasi dalam organisasi, melainkan turut pula mencerminkan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap perusahaan (Samsiah & Winasis, 2020). Oleh karena itu, penting bagi kantor balai desa untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan mendorong kolaborasi serta inovasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif signifikan memengaruhi komitmen organisasional (Pupiati, 2020). Temuan studi lainnya mendapati bila lingkungan kerja tidak memengaruhi komitmen organisasional (Melati & Priyono, 2022).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap penerimaan dan keyakinan mendalam terhadap prinsip dan tujuan organisasi, disertai motivasi kuat untuk mendorong transparansi di dalam organisasi guna mencapai tujuannya (Triyanto & Jaenab, 2020). Studi ini bermaksud untuk menilai motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Hasil studi ini diharapkan dapat berkontribusi bagi Kantor Balai Desa dan instansi pemerintahan lainnya sebagai upaya dalam memelihara dan memperhatikan motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman mengenai uraian dan arah penelitian terkait dampak antarvariabel, tersaji model jalur pemikiran pada Gambar 2 kerangka Pemikiran.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Gambar 2, diketahui bila secara langsung motivasi kerja memengaruhi komitmen organisasional, secara langsung budaya organisasi memengaruhi komitmen organisasional, secara langsung lingkungan kerja memengaruhi komitmen organisasional.

2.2 Rumusan Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Utarayana & Adnyani (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja tercermin melalui perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam lingkungan kerja. Perilaku pegawai yang mencerminkan semangat dan antusiasme kerja berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara optimal. Motivasi berfungsi sebagai faktor penentu yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih kuat terhadap perusahaan (Utarayana & Adnyani, 2020). Menurut penelitian (Suratno & Fauzan, 2023), motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hubungan teoritis dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis :

H1 : Diduga motivasi kerja secara positif signifikan memengaruhi komitmen organisasional

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Proses pembentukan budaya organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap aspek-aspek lain dalam sumber daya manusia (SDM) di tempat kerja, salah satunya adalah komitmen kerja atau komitmen organisasi. Komitmen kerja terhadap organisasi menggambarkan tingkat keterikatan, partisipasi, kepedulian, serta kesetiaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah disetujui, sekaligus mencerminkan kualitas maupun pencapaian kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankannya (Hanafi et al., 2022). Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kokoh cenderung menghasilkan pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian, makin kuatnya budaya organisasi yang diterapkan, makin tinggi tingkat komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan (Faisal & Dewi, 2019). Menurut penelitian (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020), budaya organisasi secara positif signifikan memengaruhi komitmen organisasional. Berdasar pada hubungan teoritis dan temuan studi terdahulu maka dirumuskan hipotesis :

H2 : Diduga budaya organisasi secara positif signifikan memengaruhi komitmen organisasional

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memainkan peran penting dalam mendukung kinerja dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka akan lebih bahagia dan lebih cenderung untuk memberikan komitmen yang lebih tinggi kepada perusahaan (Naiwan et al., 2024). Lingkungan kerja merupakan elemen yang signifikan dalam memperkuat komitmen organisasional. Oleh karena itu, semakin kondusif lingkungan kerja, makin tinggi tingkat komitmen organisasional pegawai terhadap perusahaan (Faisal & Dewi, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan (Pupiati, 2020), lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen organisasional.

H3 : Diduga lingkungan kerja secara positif signifikan memengaruhi komitmen organisasional

2.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini mempergunakan variabel bebas berjumlah tiga variabel: motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Variabel terikat dari penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y). Pada Tabel 1 tampak indikator pada penelitian ini.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Komitmen Organisasional	Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan, yang berperan dalam mengarahkan pegawai untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Suratno & Fauzan, 2023).	a. Kemauan karyawan b. Kesetiaan karyawan c. Kebanggaan karyawan. (Siwi et al., 2020)
Motivasi Kerja	Motivasi kerja berfungsi sebagai katalisator bagi individu untuk terlibat dalam berbagai aktivitas dan berperan sebagai kekuatan dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang dihendaki (Suratno & Fauzan, 2023).	a. Kebutuhan Fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan Sosialisasi d. Kebutuhan akan penghargaan, dan e. Kebutuhan perwujudan diri (Siwi et al., 2020)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi	Budaya organisasi ialah suatu sistem makna kolektif yang terbentuk melalui interaksi antar anggota organisasi, yang pada gilirannya membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sistem makna kolektif ini mencerminkan kumpulan karakter utama yang terkandung dalam nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi (Faisal & Dewi, 2019).	a. Keterlibatan b. Adaptasi c. Konsistensi d. Misi (Riani, 2023)
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merujuk pada seluruh elemen di sekitar pekerja dengan potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang sudah ia dapatkan (Melati & Priyono, 2022).	a. Penerangan b. Suhu udara c. Fasilitas kerja d. Keamanan e. Hubungan antar pegawai (Faisal & Dewi, 2019)

2.4 Populasi dan Sampel

Penelitian ini terlaksana di semua Kantor Balai Desa di Distrik Mlonggo, yang mencakup total 8 desa. Penelitian ini melibatkan populasi 96 karyawan dari Kantor Balai Desa di Distrik Mlonggo. Pendekatan pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh, yaitu metode yang melibatkan pemanfaatan seluruh populasi sebagai sampel untuk penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi.

2.5 Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data utama yang dipergunakan, yaitu kuesioner yang diberikan menggunakan Google Form untuk individu. Studi ini menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden. Peneliti memberikan survei dengan menyajikan daftar pertanyaan kepada partisipan, yang memilih dari pilihan jawaban yang tersedia.

2.6 Metode Analisis

Penelitian ini mempergunakan analisis regresi berganda untuk pengolahan data, melalui penggunaan perangkat lunak SPSS versi 22. Data ordinal diperoleh dari hasil survei yang terlaksana melalui penggunaan Skala Likert. Penelitian ini mempergunakan pengujian validitas dan reliabilitas untuk menilai kualitas data. Data dianggap berdasar pada asumsi klasik apabila memenuhi kriteria pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, dan pengujian heteroskedastisitas. Penelitian ini melakukan analisis regresi linier berganda, pengujian penentuan R², dan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden mengacu pada atribut karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian, termasuk jenis kelamin, usia, masa jabatan, dan tingkat pendidikan tertinggi yang dicapai.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	62	82,7 %
Perempuan	13	17,3 %
Usia		
18-30	4	5,3 %
31-40	10	13,3 %
41-50	24	30 %
>50	37	49,3 %
Lama Bekerja		
3-5	6	8 %
6-7	29	39,7 %

Karakteristik	Jumlah	Presentase
>7	40	53,3 %
Pendidikan Terakhir		
SMP/Sederajat	3	4 %
SMA/Sederajat	38	50,7 %
S1/D4	24	32 %
S2-S3	4	5,3 %
D1-D3	6	8 %

Tabel 2 memperlihatkan bila mayoritas responden ialah laki-laki, yaitu sejumlah 62 orang, yang mewakili 82,7%. Jumlah terendah ialah perempuan, yakni sejumlah 13 orang, yang mewakili 17,3%. Kelompok usia dominan di antara responden adalah di atas 50 tahun, yakni sejumlah 37 orang, yang mewakili 49,3%. Kelompok usia 41 hingga 50 tahun mencakup 24 orang, yang mewakili 30%. Responden yang berusia 31 hingga 40 tahun berjumlah 10 orang, yang setara dengan 13,3%, sedangkan yang berusia 18 hingga 30 tahun terdiri atas 4 orang, yang mewakili 5,3%. Dapat disimpulkan bahwa lama bekerja yang dimiliki responden yang paling dominan adalah >7 tahun yang berjumlah 40 orang dengan persentase 53,3%, sedangkan lama bekerja yang dimiliki responden paling sedikit adalah 3-5 tahun yang berjumlah 6 orang dengan presentase 8%. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir yang dimiliki responden yang mendominasi ialah SMA/Sederajat yang sejumlah 38 orang dengan persentase 50,7%, sedangkan pendidikan terakhir yang dimiliki responden paling sedikit adalah SMP/Sederajat yang berjumlah 3 orang dengan presentase 4%.

3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas yang mempergunakan tabel r diperoleh dari Tabel Nilai Product Moment, dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n - 2$: n mewakili jumlah responden. Tingkat signifikansi yang dipakai ialah 5%. Dengan jumlah responden awal berjumlah 75 orang, nilai tabel r ialah 0,1888. Suatu variabel diasumsikan reliabel apabila mencapai nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja			
X1.1	0,574	0,1888	Valid
X1.2	0,707	0,1888	Valid
X1.3	0,616	0,1888	Valid
X1.4	0,640	0,1888	Valid
X1.5	0,663	0,1888	Valid
Budaya Organisasi			
X2.1	0,763	0,1888	Valid
X2.2	0,650	0,1888	Valid
X2.3	0,796	0,1888	Valid
X2.4	0,631	0,1888	Valid
Lingkungan Kerja			
X3.1	0,614	0,1888	Valid
X3.2	0,653	0,1888	Valid
X3.3	0,602	0,1888	Valid
X3.4	0,663	0,1888	Valid
X3.5	0,621	0,1888	Valid
Komitmen Organisasional			
Y1.1	0,748	0,1888	Valid
Y1.2	0,780	0,1888	Valid
Y1.3	0,806	0,1888	Valid

Berdasar pada hasil pengolahan data, semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah valid, karena masing-masing mempunyai nilai r yang dihitung melebihi 0,1888. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item's
Motivasi Kerja	0,639	5
Budaya Organisasi	0,670	4
Lingkungan Kerja	0,620	5
Komitmen Organisasional	0,672	3

Temuan pengolahan data memperlihatkan bila kuesioner variabel dalam penelitian ini reliabel, sebab mempunyai nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,6 (*cronbach alpha* > 0,6).

3.3 Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

N	Normal Parameters		Most Extreme Differences			Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative		
75	0,0000000	0,16419768	0,096	0,066	-0,096	0,096	0,084

Berdasarkan Tabel 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,084. Berdasarkan nilai ini maka keputusannya adalah model regresi mengikuti distribusi normal sebab nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,084 lebih besar dari 0,05.

3.4 Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF
Motivasi Kerja	1.297
Budaya Organisasi	1.339
Lingkungan Kerja	1.309

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai VIF semuanya dibawah 10, sehingga kesimpulannya adalah model regresi lolos dari multikolinieritas.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Table 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel ANNOVA	Nilai F hitung	Signifikansi F
	2,546	0,063

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, nilai signifikansi F sebesar 0,063 yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melakukan analisis dengan memanfaatkan analisis garis regresi berganda, fokuslah pada nilai-nilai yang ditunjukkan dalam koefisien di tabel berikutnya:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,766	0,299			5,910	0,000
1 Motivasi Kerja	0,019	0,060		0,029	0,325	0,747
Budaya Organisasi	0,297	0,056		0,471	5,274	0,000
Lingkungan Kerja	0,290	0,062		0,413	4,675	0,000

Y = Komitmen Organisasional

- Nilai Konstanta sebesar 1,766 artinya pada kondisi variable motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) bernilai nol maka tingkat Komitmen Organisasional sebesar 1,766.
- Koefisien X1 sejumlah 0,019, artinya apabila motivasi kerja (X1) terjadi peningkatan satu satuan, sedangkan variabel lainnya tetap sehingga komitmen organisasional (Y) mengalami kenaikan 0,019 atau kian tingginya motivasi kerja, tentu memicu peningkatan terhadap komitmen organisasional.
- Koefisien X2 sejumlah 0,297, berarti bila budaya organisasi (X2) terjadi peningkatan satu satuan, sedangkan variabel lainnya bersifat tetap sehingga komitmen organisasional (Y) mengalami peningkatan sejumlah 0,297 atau tingginya budaya organisasi memicu peningkatan komitmen organisasional.
- Koefisien X3 sejumlah 0,290, artinya apabila lingkungan kerja (X3) terjadi peningkatan satu satuan, sedangkan variabel lainnya bersifat tetap sehingga variabel komitmen organisasional (Y) terjadi peningkatan 0,290 atau makin tinggi lingkungan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasional.

3.7 Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Motivasi Kerja	0,325	0,747
Budaya Organisasi	5,274	0,000
Lingkungan Kerja	4,675	0,000

Uji t dikenal sebagai uji parsial yang mengevaluasi dampak individual setiap variabel independen terhadap variabel dependen terkait. Tabel 9 mengilustrasikan analisis temuan pengujian hipotesis untuk setiap variabel independen dalam kaitannya dengan variabel dependennya.

- Nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja (X1) bernilai 0,747 atau di atas alpha 0,05 dan nilai thitung sejumlah 0,325 di bawah t tabel 1,666, maka memberi simpulan bila motivasi kerja secara individual tidak memengaruhi komitmen organisasional, berarti menyatakan H1 tertolak.
- Nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi (X2) bernilai 0,000 atau di bawah daripada alpha 0,05 dan nilai thitung sejumlah 5,274 melebihi nilai t tabel 1,666 maka memberi simpulan bila budaya organisasi secara individual memengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan, berarti menyatakan jika H2 diterima.
- Nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja (X3) bernilai 0,000 atau di bawah daripada alpha 0,05 dan nilai thitung sejumlah 4,675 melebihi nilai t tabel 1,666, maka memberi simpulan bila variabel lingkungan kerja secara individual memengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan sehingga menyatakan jika H3 diterima.

3.7 Uji F (Simultan)

Uji F mengevaluasi apakah setiap variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen secara kolektif pada $\alpha = 0,05$, yang menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis. Hasil hitungan uji F tersaji dalam tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,198	3	.733	32.361	.000b
	Residual	1,607	71	.023		
	Total	3,805	74			

Hasil uji statistik F memperlihatkan bila nilai signifikansi motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) dalam memengaruhi komitmen organisasi (Y) ialah 0,000, yang berarti lebih kecil dibanding 0,05. Nilai F hitung adalah 32,361, di atas nilai F tabel sebesar 2,73. Atas dasar itulah, berdasar pada kriteria pengambilan keputusan uji F, bisa memberi simpulan bila motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara serentak memberi pengaruhnya signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur sejauh mana model memperhitungkan varians dalam variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar dari nol (0) hingga satu (1). Koefisien determinasi disajikan dalam Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	0,760 ^a	0,578	0,560	0,15046	1,904	

Dalam interpretasi koefisien determinasi (R Square), apabila variabel bebas lebih dari dua, berarti yang dianalisis adalah koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R Square). Diketahui nilainya sebesar 0,560, menunjukkan bahwasanya ada kontribusi motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 56,0%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan di luar penelitian ini yaitu sebesar 44% (100% - 56,0%).

3.10 Pembahasan

Diketahui bahwasanya motivasi kerja tidak memengaruhi komitmen organisasional pegawai Kantor Balai Desa di Kecamatan Mlonggo. Hal ini berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai 0,747 lebih besar dibandingkan dengan dari alfa 0,05 dan nilai t hitung sejumlah 0,325 di bawah nilai t tabel 1,666, maka bisa memberi simpulan variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap

komitmen organisasional, maka H1 dinyatakan ditolak. Perihal ini memperjelas bila naik turunnya motivasi kerja tidak memengaruhi komitmen organisasional pegawai Kantor Balai Desa di Kecamatan Mlonggo. Motivasi kerja mungkin ada, tetapi jika organisasi tidak secara aktif mengelola atau mengarahkannya untuk mendukung tujuan organisasi, dampaknya terhadap komitmen organisasional bisa menjadi minim. Contohnya, jika motivasi kerja hanya diarahkan pada pencapaian pribadi, maka hal ini tidak akan secara otomatis meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Temuan ini tidak sesuai dengan temuan studi milik (Suratno & Fauzan, 2023) dan (Siwi et al., 2020) yang menyampaikan bila motivasi kerja secara positif substansial memengaruhi komitmen organisasional. Namun hasil ini sejalan dengan studi dari (Anggraini & Fauzan, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi komitmen organisasional.

Diketahui bahwa budaya organisasi secara positif signifikan memengaruhi komitmen organisasional pegawai Kantor Balai Desa di Kecamatan Mlonggo. Hasil uji t didapatkan nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai 0,000 lebih kecil dibanding alpha 0,05 dan t hitung sejumlah 5,274 melebihi t tabel 1,666 sehingga bisa memberi simpulan jika variabel budaya organisasi secara parsial memengaruhi komitmen organisasional secara positif signifikan, berarti menyatakan H2 diterima. Perihal ini memperjelas bila makin baik budaya organisasi, tentu makin meningkat pula komitmen organisasional pegawai Kantor Balai Desa di Kecamatan Mlonggo. Budaya organisasi yang kuat mengedepankan visi, misi, dan nilai-nilai bersama yang dipahami dan diterima oleh seluruh pegawai. Sewaktu karyawan merasakan nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai pribadinya, tentu mereka terdorong untuk berkomitmen pada tugas dan tanggung jawabnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Utarayana & Adnyani, 2020) dan (Faisal & Dewi, 2019) yang menyampaikan bila budaya organisasi secara positif substansial memengaruhi komitmen organisasional. Namun temuan ini bertentangan dengan studi sebelumnya milik (Dewi et al., 2022) menyampaikan bila budaya organisasi tidak memengaruhi komitmen organisasional

Diketahui bila lingkungan kerja secara positif signifikan memengaruhi komitmen organisasional pegawai Kantor Balai Desa di Kecamatan Mlonggo. Hasil uji t didapatkan nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0,000 di bawah alfa 0,05 dan nilai t hitung sejumlah 4,675 di atas t tabel 1,666, maka memberi simpulan bila variabel lingkungan kerja secara parsial memengaruhi komitmen organisasional secara positif dan signifikan, maka H3 dinyatakan diterima. Perihal tersebut memperjelas bila kian baiknya lingkungan kerja, maka kian meningkat pula komitmen organisasional pegawai Kantor Balai Desa di Kecamatan Mlonggo. Lingkungan kerja yang menjamin kenyamanan, misalnya fasilitas fisik yang layak, pencahayaan yang cukup, ruang kerja bersih, dan suasana kondusif, dapat meningkatkan kenyamanan pegawai. Kondisi ini membuat mereka lebih merasa betah untuk bekerja, sehingga meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari (Pupiati, 2020) dan (Samsiah & Winasis, 2020). Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya dari (Melati & Priyono, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi komitmen organisasional.

4. KESIMPULAN

Analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi komitmen organisasi, sedangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasar pada hasil analisis dan pembahasan, berbagai rekomendasi dapat dibuat terkait simpulan penelitian. Untuk meningkatkan budaya organisasi di kantor balai desa agar komitmen organisasional juga meningkat, diperlukan langkah-langkah yang fokus pada penguatan komunikasi, keterlibatan, dan penghargaan bagi para karyawan. Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan contoh nyata terkait nilai-nilai organisasi seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama sehingga dapat menjadi inspirasi bagi anggota lainnya. Dengan demikian, budaya organisasi yang sehat akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, sehingga komitmen organisasional karyawan terhadap balai desa akan semakin kuat. Untuk meningkatkan lingkungan kerja di kantor balai desa sehingga komitmen organisasional karyawan meningkat, diperlukan langkah-langkah strategis yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, komunikasi yang efektif, dan penguatan rasa kebersamaan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dengan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang bersih, ventilasi yang baik, serta peralatan kerja yang lengkap agar karyawan merasa dihargai dan nyaman saat bekerja. Selain itu, kegiatan-kegiatan yang membangun kebersamaan, seperti acara keluarga, gotong royong, atau penghargaan bagi karyawan berprestasi, dapat memperkuat loyalitas dan kebanggaan mereka terhadap organisasi. Dengan upaya ini, lingkungan kerja akan semakin positif, dan karyawan akan lebih terdorong untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel yang hanya berjumlah sebanyak 75 orang, sehingga disarankan bagi penelitian berikutnya untuk menambah jumlah sampel.

REFERENCES

- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Ani Rohaeni, Sindrawati, & Muhammad Syukrullah. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan komitmen organisasional terhadap kinerja pelayanan publik. *Jurnal Niara*, 16(2), 391–400. <https://doi.org/10.31849/niara.v16i2.16262>

- Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 1(2), 501–512.
- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3730. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p16>
- Hanafi, I. B., Pemasyarakatan, M., Pemasyarakatan, P. I., Rifani, D. N., Pemasyarakatan, M., & Pemasyarakatan, P. I. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA TANJUNGPINANG, 7(1), 10–20.
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Jazuli, A., & Fatimah, S. (2019). Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Kantor Desa Tata Layap Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2), 220–237. <https://doi.org/10.35972/jieb.v5i2.273>
- Melati, R. I., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Jaykay Files Indonesia) Rezky. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 407–417.
- Merlinia Sandra Dewi, Kusuma Chandra Kirana, & Didik Subiyanto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 534–544. <https://doi.org/10.56338/jks.v5i8.2702>
- Mufarrohah, K., & Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 38–50. Retrieved from <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage%0D>
- Naiwan, S., Purnamasari, E. D., & Lazuardi, S. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI MITRA BANGUNAN SUPERMARKET PALEMBANG. *Community Development Journal*, 5(5), 9579–9584. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/cdj.v5i5.34638>
- Nursia Bala, Tenri S.P Dipoatmodjo, Andi Mustika Amin, Chalid Imran Musa, & M.Ikhwan Maulana Haeruddin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 65–72. <https://doi.org/10.55606/optimal.v3i4.2298>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Pupiati, R. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Sarihusada Generasi Mahardika (SGM) Klaten. *Ebbank*, 11(1), 53–62.
- Riani, D. (2023). BUDAYA ORGANISASI: ANALISIS DESKRIPTIF FAKTOR INVOLVEMENT, CONSISTENCY, ADAPTABILITY DAN MISSION. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 738–751. <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/oikos.v7i2.12671>
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Siti Samsiah, & Anggun Wahyu Winasis. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Siegwark Indonesia Surabaya. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 35–43. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2934>
- Siwi, G. A., Tawal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 617–626.
- Suratno, & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3773–3784.
- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114. Retrieved from <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1892>
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>