

## Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Drajat Hartono <sup>1\*</sup>, Ratna Sari Dewi <sup>2</sup>, Susanto <sup>3</sup>, Aprih Santoso <sup>4</sup>, Nirsetyo Wahdi <sup>5</sup>

<sup>1\*</sup> Akademi Sekretari dan Manajemen Insulindo, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

<sup>2</sup> Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

<sup>3,4,5</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

Email: [djtth57@gmail.com](mailto:djtth57@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [cersd26@gmail.com](mailto:cersd26@gmail.com) <sup>2</sup>, [susanto12@gmail.com](mailto:susanto12@gmail.com) <sup>3</sup>,  
[aprihsantoso@usm.ac.id](mailto:aprihsantoso@usm.ac.id) <sup>4</sup>, [nswahdi.feusm@gmail.com](mailto:nswahdi.feusm@gmail.com) <sup>5</sup>

**Abstrak.** Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara sensus. maka jumlah sampel 30 karyawan. Teknik pengumpulan data adalah Observasi, Kuesioner, Wawancara. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu: 1. Variabel terikat (dependent variable) adalah Komitmen Organisasi (Y). 2. Variabel bebas (independent variable) adalah budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2). Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, seperti: uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi dan dibantu dengan program software SPSS versi 26. Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering. Nilai R<sup>2</sup> pada model regresi diperoleh sebesar 0,697 yang artinya 69,7 % variabel dependen dari komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 30,3 % komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi; Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Karyawan.

**Abstract.** The study aims to analyze the influence of organizational culture and leadership style on organizational commitment at PT. Wasa Mitra Engineering. The sampling technique used in this study is by census. then the number of samples is 30 employees. Data collection techniques are Observation, Questionnaire, Interview. In this study using two variables, namely: 1. The dependent variable is Organizational Commitment (Y). 2. The independent variable is organizational culture (X1), leadership style (X2). In this study, the data analysis method used is quantitative data analysis, such as: validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination test and assisted by SPSS software program version 26. The results of the study explain that organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Wasa Mitra Engineering. Leadership style has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Wasa Mitra Engineering. The R<sup>2</sup> value in the regression model is 0.697, which means 69.7% of the dependent variable of organizational commitment at PT. Wasa Mitra Engineering can be explained by the independent variables of organizational culture and leadership style, while the remaining 30.3% of organizational commitment at PT. Wasa Mitra Engineering can be explained by other factors.

**Keywords:** Organizational Commitment; Organizational Culture; Leadership Style; Employees.

## Pendahuluan

Karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhan mereka dipenuhi, yang akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan semangat bekerja. Komitmen organisasi merujuk pada keadaan di mana karyawan mendukung organisasi dan tujuannya, serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi tersebut (Fujiana & Rahardja, 2016). Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Darmawan, 2019). Konsep komitmen organisasi berhubungan erat dengan tingkat keterlibatan individu dalam organisasi tempat mereka bekerja dan keinginan mereka untuk tetap bertahan. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi komitmen organisasi, antara lain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering dipahami sebagai nilai-nilai dan simbol-simbol yang dimiliki dan dipatuhi bersama dalam suatu organisasi, sehingga menciptakan ikatan di antara anggota organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain. Menurut Robbins (2019), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk identitas dan memperkuat keterikatan mereka terhadap tujuan organisasi. Budaya yang berkembang dengan baik dapat memacu organisasi menuju perkembangan yang lebih baik. Budaya memiliki kekuatan besar dalam mempengaruhi berbagai aspek organisasi, seperti keputusan yang diambil dan siapa yang dipromosikan. Terkadang, budaya ini bisa sulit dipahami dari luar, tetapi sangat memengaruhi tujuan organisasi. Budaya yang kuat memiliki dampak besar terhadap kesuksesan bisnis, dan perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

gaya kepemimpinan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses memengaruhi orang lain. Kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, kemampuan untuk mempengaruhi dan mendorong karyawan didasarkan pada kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin. Semakin besar kekuasaan seorang pemimpin, semakin mudah ia memengaruhi bawahannya. Menurut Rivai (2018), gaya kepemimpinan mencerminkan pola tindakan yang mencakup filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang menjadi dasar perilaku seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen pada organisasi. PT. Wasa Mitra Engineering adalah kontraktor utama di unit 5&6 PLTU Tanjung Jati B, yang bergerak di bidang pekerjaan mekanikal, elektrik, instrumentasi, isolasi, pengecatan, fabrikasi, commissioning, pemeliharaan pabrik, dan pasokan tenaga kerja. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan ini adalah pengurangan jumlah karyawan kontrak setelah proyek hampir selesai, di mana hak-hak karyawan, termasuk jaminan kesehatan, belum terpenuhi. Akibatnya, banyak karyawan kontrak yang tidak dipanggil kembali setelah masa kontraknya selesai, meskipun mereka bersedia bekerja di bidang lain. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di PT. Wasa Mitra Engineering. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan.

## Tinjauan Literatur

### Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2019), budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem ini, yang disepakati dan dijalankan oleh seluruh anggota, menghasilkan persepsi yang seragam di kalangan pegawai. Persepsi yang positif terhadap budaya organisasi akan berdampak langsung pada tingkat komitmen organisasi. Semakin positif budaya

yang ada, semakin tinggi pula tingkat keberpihakan pegawai terhadap organisasi, sehingga budaya organisasi yang baik berpotensi meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian Taurisa & Ratnawati (2012) serta Windi & Bukhari (2018), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang dapat mendorong komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku kelompok. Hamsal (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terbuka, mudah dipahami, serta menyadari bahwa mitra bisnis adalah elemen penting dalam kesuksesan perusahaan, dapat memberikan dampak positif pada organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan melindungi sumber daya manusia dan memperkuat komitmen organisasi yang produktif dan inovatif. Suyanto & Ie (2021) juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wasa Mitra Engineering yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 30 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi, kuesioner, dan wawancara.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

- 1) Variabel terikat (*dependent variable*)  
Komitmen Organisasi (Y).

- 2) Variabel bebas (*independent variable*)

Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2).

Metode analisis data yang digunakan bertujuan untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh, dengan menggunakan serangkaian uji statistik, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, serta uji koefisien determinasi. Semua analisis data tersebut dilakukan dengan bantuan program perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Persamaan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KO = b_1 \times BO + b_2 \times GK + e$$

Keterangan:

KO: Komitmen Organisasi

$\beta_1, \beta_2$ : Koefisien Regresi

BO: Budaya Organisasi

GK: Gaya Kepemimpinan

e: Error Term

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

##### Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud. Validitas dapat dianalisis dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *loading factor*. Jika nilai KMO lebih besar dari 0,5 dan *loading factor* untuk setiap indikator lebih besar dari 0,4, maka kuesioner dapat dianggap valid. Berdasarkan hasil uji validitas, nilai KMO untuk variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan masing-masing lebih besar dari 0,5. Selain itu, *loading factor* pada seluruh indikator variabel penelitian menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,4. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam kuesioner termasuk dalam kategori valid.

##### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel yang sama pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas ini menggunakan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ), di mana jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) lebih

besar dari 0,60, maka kuesioner dianggap reliabel atau konsisten. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, koefisien *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel berkisar antara 0,826 hingga 0,890, yang semuanya lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

semua konsep pengukuran untuk masing-masing variabel dalam kuesioner ini reliabel, dan item pada setiap konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000
	Std. Deviation	2.5064
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.038
	Negative	-.052
Test Statistics		.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.640

Hasil data menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini terlihat dari nilai Asymp. Sig sebesar 0,640 > 0,05 yang berarti data variabel telah terdistribusi normal secara statistik.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BO	.735	3.654
GK	.809	4.361

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel independen mempunyai nilai (yang bergerak dari angka 3,654 sampai dengan 4,361) < 10 dan nilai toleransinya bergerak dari 0,735 sampai dengan 0,809 > 0,10. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

	Model	Sig.
1	(Constant)	.830
	BO	.326
	GK	.502

Uji Heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Dari uji ini, nilai signifikansi (bergerak dari angka 0,326 ke 0,502) > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

regresi, sehingga model regresi tersebut layak digunakan untuk melakukan pengujian.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
BO	.370	4.653	.001
GK	.452	5,417	.000

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$KO=0,370\times BO+0,452\times GK+e$

Persamaan regresi ini memiliki makna sebagai berikut:

- 1) Koefisien beta pada variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,370, yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering akan meningkat.
- 2) Koefisien beta pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,452, yang juga bernilai positif. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering akan semakin tinggi.

Hasil Uji Hipotesis (t-Test)

Hasil analisis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel

independen adalah sebagai berikut:

1) Budaya Organisasi (H1)

Nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Oleh karena itu, H1 diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Wasa Mitra Engineering.

2) Gaya Kepemimpinan (H2)

Nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, H2 diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Wasa Mitra Engineering.

Tabel 5. Hasil Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.609	2.5064

Pada Tabel 5, nilai  $R^2$  pada model regresi diperoleh sebesar 0,697. Hal ini berarti bahwa 69,7% variasi dalam variabel dependen, yaitu komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering, dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, 30,3% sisanya dari komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering, yang mana H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka tingkat komitmen organisasi akan meningkat. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang merasa terikat dengan budaya organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Komitmen organisasi sendiri menjadi bagian integral dalam upaya organisasi untuk menjaga kualitas, pengembangan, dan keberlanjutan (Batugal & Tindowen, 2019). Oleh karena itu, penelitian tentang komitmen organisasi perlu dilakukan agar karyawan tidak hanya menjadi anggota formal, tetapi juga memiliki sikap yang menyukai organisasi dan bersedia bekerja keras untuk pencapaian tujuan organisasi (Yasa, 2018). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisa & Ratnawati (2012), Windi & Bukhari (2018), dan Nikpour (2016), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Paranoan & Djumalni (2014), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen karyawan, disebabkan oleh budaya organisasi yang negatif di perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian oleh Nurhaida & Susilastri (2019) juga menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Pemerintahan Kota Padang Panjang. Pada sisi lain, gaya kepemimpinan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering, yang mana H2 diterima. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membangun komitmen organisasi yang produktif dan inovatif. Hasil penelitian ini mendukung temuan Suyanto & Ie (2021), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Mardiani & Sepdiana (2021), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kesimpulan

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering, dan gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wasa Mitra Engineering. Nilai  $R^2$  pada model regresi

diperoleh sebesar 0,697 yang artinya 69,7 % variabel dependen dari komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering dapat dijelaskan oleh variabel independen budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 30,3 % komitmen organisasi pada PT. Wasa Mitra Engineering dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

## Daftar Pustaka

- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Pt Tirta Investama. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9, 22-36.
- Batugal, M. L. C., & Tindowen, D. J. C. (2019). Influence of organizational culture on teachers' organizational commitment and job satisfaction: The case of catholic higher education institutions in the Philippines. *Universal Journal of Educational Research*, 7(11), 2432-2443.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen* (Doctoral dissertation, LAIN SALATIGA).
- Fujiana, R., & Rahardja, E. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT Indotirta Jaya Abadi, Ungaran)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15-29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>.
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72.
- Nurhaida, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 13(6).
- Paranoan, D. B., & Djumlani, A. (2017). Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *Jurnal Administrative Reform*, 2(2), 138-148.
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- Robbins, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Suyanto, L. V., & Ie, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 782.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Yasa, N. L. F. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 46-52. <https://doi.org/10.22225/pi.3.1.2018.46>.